

DRK-Arbeitsbedingungen

in der Fassung vom 14. Januar 2014

	Gesamtinhaltsverzeichnis	Seite
	DRK-Arbeitsbedingungen (Mantel): DRK-Arbeitsbedingungen (Teil A) über Arbeitsbedingungen für Mitglieder, Angestellte, Schüler/innen und Auszubildende des Verbandes der Schwesternschaften vom Deutschen Roten Kreuz und seiner Mitglieder	3
	DRK-Arbeitsbedingungen zur Überleitung der Beschäftigten des Verbandes der Schwesternschaften und seiner Mitglieder in die Entgeltgruppen der DRK-Arbeitsbedingungen und zur Regelungen des Übergangsrechts, Teil B	49
	Anhang Niederschriftserklärungen	79
	Tarifvertrag zur Überleitung der Ärztinnen und Ärzte an DRK-Krankenhäusern in die Sonderregelung Anlage 1 des DRK-Reformtarifvertrages idF. des 29. Änderungstarifvertrages (TVÜ-DRK-Ärzte)	82
	Sonderregelungen	85 - 144
	Anlage 1 Sonderregelungen für das Personal in Krankenhäusern des DRK	85
	Anlage 1a Sonderregelungen für das Personal in Anstalten, Heimen und ähnlichen Einrichtungen des DRK	97
	Anlage 2 Sonderregelungen für das Personal im Rettungsdienst und Krankentransport	98

Anlage 3	101
Sonderregelungen für die Auszubildenden	
Anlage 3a	110
Sonderregelungen für die Schülerinnen/Schüler – Besonderer Teil Pflege -, soweit sie nicht durch die Sonderregelung Anlage 3 des DRK-Reformtarifvertrages geregelt sind	
Anlage 4	113
Sonderregelungen für die Praktikanten (Praktikantinnen)	
Anlage 5	117
Sonderregelung für das Personal mit einfachsten rotkreuzspezifischen Hilfstätigkeiten	
Anlage 6	119
Tätigkeitsmerkmale zum DRK-Reformtarifvertrag	
Anlage 6 a	122
Tätigkeitsmerkmale für die Entgeltgruppen 1 bis 15	
Anlage 6 b	141
„Besonderer Teil Ambulanter und stationärer Pflege- und Betreuungsdienst“	
Anlage 6c	142
„Besonderer Teil Sozial- und Erziehungsdienst“	
Anlage 7	143
Sonderregelungen für Kraftfahrer	
Anlage 8	144
Sonderregelungen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst	
Änderungstarifverträge	157

DRK-Arbeitsbedingungen (Teil A)
Arbeitsbedingungen
für Mitglieder, Angestellte, Schüler/innen und Auszubildende des
Verbandes der Schwesternschaften vom Deutschen Roten Kreuz und seiner
 Mitglieder

Inhaltsverzeichnis

PRÄAMBEL	5
§ 1 GELTUNGSBEREICH	6
§ 2 SONDERREGELUNGEN	6
§ 3 ARBEITSVERTRAG, NEBENABREDEN, PROBEZEIT	7
§ 4 ALLGEMEINE PFLICHTEN, ARBEITSVERSÄUMNIS	7
§ 5 BELOHNUNGEN UND GESCHENKE	7
§ 6 HAFTUNG	8
§ 7 NEBENTÄTIGKEITEN	8
§ 8 ÄRZTLICHE UNTERSUCHUNG	8
§ 9 PERSONALAKTE	8
§ 10 VERSETZUNG, ABORDNUNG UND PERSONALGESTELLUNG	9
§ 11 QUALIFIZIERUNG	9
§ 12 REGELMÄßIGE ARBEITSZEIT	10
§ 13 SONDERFORMEN DER ARBEIT	12
§ 14 AUSGLEICH FÜR SONDERFORMEN DER ARBEIT	13
§ 15 ARBEITSZEITKONTO	16
§ 16 TEILZEITBESCHÄFTIGUNG	17
§ 17 EINGRUPPIERUNG	17
§ 18 EINGRUPPIERUNG IN BESONDEREN FÄLLEN	18
§ 19 TABELLENENTGELT	18
§ 20 STUFEN DER ENTGELTTABELLE	18
§ 21 ALLGEMEINE REGELUNGEN ZU DEN STUFEN	19
§ 22 LEISTUNGSENTGELT	21

§ 23	JAHRESSONDERZAHLUNG	21
§ 24	BEMESSUNGSGRUNDLAGE FÜR DIE ENTGELTFORTZAHLUNG.....	23
§ 25	ENTGELTFORTZAHLUNG UND NACHWEISPFLICHTEN IM KRANKHEITSFALL.....	24
§ 26	VERMÖGENSWIRKSAME LEISTUNGEN	25
§ 27	JUBILÄUMSZUWENDUNG	25
§ 28	STERBEGELD.....	26
§ 29	BERECHNUNG UND AUSZAHLUNG DES ENTGELTS.....	26
§ 30	BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG	27
§ 31	ERHOLUNGSURLAUB.....	27
§ 32	ZUSATZURLAUB.....	28
§ 33	ARBEITSBEFREIUNG	30
§ 34	BEFRISTETE ARBEITSVERTRÄGE.....	32
§ 35	BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES OHNE KÜNDIGUNG	32
§ 36	KÜNDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES	33
§ 37	REISEKOSTEN	34
§ 38	ALTERSTEILZEIT	34
§ 39	SCHUTZKLEIDUNG	34
§ 40	DIENSTBEKLEIDUNG	34
§ 41	AUSSCHLUSSFRIST	34
§ 42	INKRAFTTRETEN.....	34

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 Mitgliedern/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 Verbandes der Schwesternschaften vom Deutschen Roten Kreuz und seinen Mitgliedern tätigen Mitglieder/Beschäftigte widmen sich den in der Satzung gestellten Aufgaben des Verbandes der Schwesternschaften vom Deutschen Roten Kreuz und seiner Mitglieder im Dienste der Menschlichkeit. Diesem Grundsatz sind alle im Verband der Schwesternschaften vom Deutschen Roten Kreuz und bei seinen Mitgliedern tätigen Mitglieder/Beschäftigte gleichermaßen verpflichtet. Sie sollten nach Möglichkeit zugleich Mitglieder des DRK sein oder werden.

Der Verband der Schwesternschaften vom Deutschen Roten Kreuz und seine Mitglieder haben eine der Verpflichtung entsprechende Fürsorgepflicht für jedes einzelnes Mitglied/jeden einzelnen Beschäftigte. Die Rechte und Pflichten des Mitglieds/Beschäftigten ergeben sich aus diesen Arbeitsbedingungen.

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Diese Arbeitsbedingungen gelten mit den Sonderregelungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Verbandes der Schwesternschaften vom Deutschen Roten Kreuz e.V., seiner Verbände (einschließlich deren Untergliederungen), Einrichtungen und Gesellschaften aller Art (im folgenden DRK genannt), und die Mitglieder der DRK-Schwesternschaften (im folgenden Beschäftigte genannt). Für die Mitglieder der DRK-Schwesternschaften gelten sie allerdings nur, soweit die Satzung und Mitgliederordnung der jeweiligen DRK-Schwesternschaft nichts anderes vorschreiben und ohne dass hierdurch ein Arbeitsverhältnis begründet wird.
- (2) Unter den Geltungsbereich dieser Arbeitsbedingungen fallen nicht:
 - a) Leitende Ärzte (Chefärzte) und 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.
 - f) Gestrichen.
 - g) *Geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV.*
- (3) Die in diesen Arbeitsbedingungen verwendeten Bezeichnungen wie Beschäftigte, Schüler, Auszubildende, Praktikanten umfassen weibliche und männliche Personen.

§ 2 Sonderregelungen

¹Für Mitglieder/Beschäftigte

- a) in Krankenhäusern des DRK (Sonderregelung Anlage 1),
- b) in Anstalten, Heimen und ähnlichen Einrichtungen des DRK (Sonderregelung 1a)
- c) im Rettungsdienst und Krankentransport (Sonderregelung Anlage 2),
- d) in der Ausbildung oder im Praktikum (Sonderregelung Anlage 3 und 4),
- e) Sonderregelung Anlage 5, n. F. 2014, Sonderregelung für das Personal mit einfachsten rotkreuzspezifischen Hilfstätigkeiten
- f) als Kraftfahrer (Sonderregelung 7)

g) im Sozial- und Erziehungsdienst (Sonderregelung 8)

gelten diese Arbeitsbedingungen mit den Sonderregelungen in den Anlagen. ²Die Sonderregelungen sind Bestandteil der Arbeitsbedingungen.

§ 3 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

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

§ 4 Allgemeine Pflichten, Arbeitsversäumnis

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

§ 5 Belohnungen und Geschenke

- (1) ¹Der 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. ²Dies gilt auch für Zuwendungen, soweit sie auf letztwilligen Verfügungen beruhen.
- (2) Von dem Angebot einer Zuwendung im Zusammenhang mit seiner dienstlichen Tätigkeit hat der 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

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

§ 7 Nebentätigkeiten

¹Der Beschäftigte darf eine entgeltliche oder unentgeltliche Nebentätigkeit nur mit vorheriger schriftlicher Zustimmung seines Arbeitgebers ausüben. ²Die Zustimmung kann widerrufen werden.

§ 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) ¹Beschäftigte, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt oder mit gesundheitsgefährdenden Arbeiten beschäftigt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich zu untersuchen. ²Beschäftigte, die mit der Zubereitung von Speisen beauftragt sind, können in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich untersucht werden.
- (3) Beschäftigte im pflegerischen und ärztlichen Bereich werden auf ihr Verlangen oder auf Verlangen des DRK auch bei ihrem Ausscheiden von einem vom Arbeitgeber zu bestimmenden Arzt untersucht.
- (4) ¹Die Kosten der Untersuchungen trägt der Arbeitgeber, soweit nicht Leistungen Dritter in Anspruch genommen werden können. ²Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist dem Beschäftigten auf seinen Antrag bekannt zugeben.

§ 9 Personalakte

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

§ 10 Versetzung, Abordnung und Personalgestellung

- (1) Der Beschäftigte kann aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden.

Protokollerklärung zu Absatz 1:

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) Soll der Beschäftigte in einem Betrieb oder Betriebsteil außerhalb seines bisherigen Beschäftigungsortes versetzt oder voraussichtlich länger als drei Monate abgeordnet werden, ist er vorher zu hören.
- (3) ¹Werden 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). ²§ 613 a BGB sowie gesetzliche Kündigungsrechte bleiben unberührt.

Protokollerklärung zu Absatz 3:

1. Personalgestellung ist – unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses – die auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einem Dritten.
2. Die Modalitäten der Personalgestellung werden zwischen dem Arbeitgeber und dem Dritten vertraglich geregelt.

§ 11 Qualifizierung

- (1) ¹Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Arbeitgebern. ²Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz des DRK, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. ³Die Tarifvertragsparteien verstehen Qualifizierung auch als Teil der Personalentwicklung.
- (2) ¹Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung nach diesem Tarifvertrag ein Angebot dar, aus dem für die Beschäftigten kein individueller Anspruch außer nach Absatz 3 abgeleitet, aber das durch freiwillige Betriebsvereinbarung wahrgenommen und näher ausgestaltet werden kann. ²Weitergehende Mitbestimmungsrechte werden dadurch nicht berührt.

- (3) ¹Beschäftigte haben Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft, in dem festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. ²Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. ³Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.
- (4) ¹Die Kosten einer vom Arbeitgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahme – einschließlich Reisekosten und der fortgezahlten Vergütung - werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen. ²Ein Eigenbeitrag des Beschäftigten durch Zeit und/oder Geld kann vereinbart werden. ³Der 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. ⁴Satz 3 gilt nicht, wenn die Beschäftigte
- a) wegen Schwangerschaft oder
 - b) wegen Niederkunft in den letzten drei Monaten
- gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat.
- ⁵Zurückzuzahlen sind, wenn das Arbeitsverhältnis endet
- a) im ersten Jahr nach Abschluss der Fort- oder Weiterbildung, die vollen Aufwendungen,
 - b) im zweiten Jahr nach Abschluss der Fort- oder Weiterbildung, zwei Drittel der Aufwendungen,
 - c) im dritten Jahr nach Abschluss der Fort- oder Weiterbildung, ein Drittel der Aufwendungen.
- ⁶Sofern der 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) ¹Zeiten 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) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 38,5 Stunden wöchentlich; ab dem 01. Juli 2008 durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich. Vorbehaltlich Abs. 6 verbleibt es für alle Personen, die am Bett pflegen und in Funktionsbereichen eingesetzt werden bei einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 38,5 Stunden.

- (2) ¹Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. ²Abweichend von Satz 1 kann bei Beschäftigten, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.
- (3) ¹Soweit 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. ²Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. ³Beschäftigte, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von zwei Wochen zwei arbeitsfreie Tage. ⁴Hiervon 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) Auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung kann von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes im Rahmen der §§ 7 und 12 Arbeitszeitgesetz abgewichen werden. ²§ 7 Abs. 2a Arbeitszeitgesetz findet keine Anwendung. ³Die Anordnung von Bereitschaftsdienst ist unzulässig, soweit die Arbeitszeit entsprechend Absatz 6 verlängert ist.
- (6) Die regelmäßige Arbeitszeit kann verlängert werden bis zu 12 Stunden täglich
- a) und durchschnittlich 45 Stunden wöchentlich, wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens zwei Stunden täglich fällt,
- b) und durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich, wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens drei 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.
- (8) Die Arbeitszeit beginnt und endet am jeweils zugewiesenen Arbeitsplatz.

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

Protokollerklärung zu § 12:

Gleitzeitregelungen sind unter Wahrung der jeweils geltenden Mitbestimmungsrechte unabhängig von den Vorgaben zu Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit (Absätze 10 und 11) möglich. Sie dürfen keine Regelungen nach Absatz 5 enthalten.

§ 13 Sonderformen der Arbeit

- (1) ¹Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan/Dienstplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen der Beschäftigte längstens nach Ablauf eines Monats erneut zu mindestens zwei Nachtschichten herangezogen wird. ²Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. ³Nachtschichten sind Arbeitsschichten, in denen die Nachtarbeit zeitlich überwiegt.
- (2) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan/Dienstplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.
- (3) 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.
²Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.
- (4) ¹Rufbereitschaft leistet der Beschäftigte, der sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhält, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen.
²Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass der 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 Uhr und 6 Uhr, wenn sie mehr als zwei Stunden dieses Zeitraumes umfasst.
- (7) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 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 Vollbeschäftigten 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 Schichtplantumus nicht ausgeglichen werden,
 angeordnet worden sind.

§ 14 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

- (1) ¹Überstunden, die im ersten Kalenderhalbjahr entstehen, müssen bis zum 31.12. des gleichen Jahres durch Freizeit ausgeglichen werden. ²Überstunden, die im zweiten Kalenderhalbjahr entstehen, müssen bis zum 30.06. des folgenden Kalenderjahres durch Freizeit ausgeglichen werden. ³Dieser Freizeitausgleich erfolgt ohne besonderen Zeitzuschlag. ⁴Dies gilt auch bei einer Übertragung von Überstunden in das Arbeitszeitkonto (§ 15).
- (2) ¹Der Beschäftigte erhält neben seinem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung bzw. deren Bewertung als Arbeitszeit gemäß Abs. 10 und 11 Zeitzuschläge. ²Sie betragen:

a) für nicht durch Freizeit gemäß Abs. 1 ausgeglichene Überstunden	50 v. H.,
b) für Sonntagsarbeit	25 v. H.,
c) für Feiertagsarbeit	35 v. H.,
d) für Arbeit am 24. Dezember und 31. Dezember jeweils ab 14.00 Uhr	35 v. H.,

e) für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaftsdienst

25 v. H.

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Entgelts der Stufe 1 der jeweiligen Entgeltgruppe bzw. bei Entgeltgruppe 1 der Stufe 2. ^{2a}Abweichend von Satz 2 wird zur Berechnung der Zeitzuschläge in den Entgeltgruppen EG9b, EG7, EG6a und EG4 mit Erreichen der Stufe 3, sowie 7a und 6b mit Erreichen der Stufe 4 wie folgt verfahren:

- Basis für die Berechnung der Zeitzuschläge für die EG9b ist das Stundenentgelt der EG 9a Stufe1.
 - Basis für die Berechnung der Zeitzuschläge für die EG7 ist das Stundenentgelt der EG 8 Stufe1.
 - Basis für die Berechnung der Zeitzuschläge für die EG6a ist das Stundenentgelt der EG 6 Stufe1.
 - Basis für die Berechnung der Zeitzuschläge für die EG4 ist das Stundenentgelt der EG 5 Stufe1.
 - Basis für die Berechnung der Zeitzuschläge für die EG7a ist das Stundenentgelt der EG 8 Stufe1.
- Basis für die Berechnung der Zeitzuschläge für die EG6b ist das Stundenentgelt der EG 6 Stufe1. ³Pro geleistete Stunde wird für

f) Nachtarbeit ein Zuschlag von

EUR 1,50

gezahlt. ⁴Beim Zusammentreffen mehrerer Zeitzuschläge nach Abs. 2 Satz 2 Buchst. b) bis d) wird nur der höchste Zeitzuschlag geleistet. ⁵Auf Wunsch des Beschäftigten können, soweit ein Arbeitszeitkonto (§ 15) eingerichtet ist und die betrieblichen Verhältnisse es zulassen, die nach Satz 2 Buchst. b) bis d) zu zahlenden Zeitzuschläge entsprechend dem jeweiligen Vomhundertsatz einer Stunde in Zeit umgewandelt und ausgeglichen werden. ⁶Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche.

Protokollerklärung zu Abs. 2 Satz 1:

Bei Überstunden richtet sich das Entgelt nach der jeweiligen Entgeltgruppe und der individuellen Stufe, höchstens jedoch der Stufe 4. Bei Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft gilt Satz 1 der Protokollerklärung für die als Arbeitszeit gewertete Zeit. Dies gilt auch für die in der Rufbereitschaft tatsächlich geleistete Arbeit.

- (3) Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes und der Rufbereitschaft einschließlich der geleisteten Arbeit werden Zeitzuschläge gemäß Absatz 2 b), c), d) bzw. f) nicht geleistet.
- (4) Beschäftigte im Außendienst (Lehrbeauftragte, Beauftragte im Gesundheitsdienst, - in der Krebsnachsorge, - Umsiedlerprogramm, - 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) ¹Beschäftigte der Entgeltgruppen 12 bis 15 erhalten nur dann Überstundenvergütung, wenn die Leistung der Überstunden für sämtliche Beschäftigte ihres Betriebes angeordnet ist. ²Andere 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 Satz 1 oder 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.

Protokollerklärung zu Absatz 6:

Mit dem Begriff „Arbeitsstunden“ sind nicht die Stunden gemeint, die im Rahmen von Gleitzeitregelungen im Sinne der Protokollerklärung zu § 12 anfallen, es sei denn, sie sind angeordnet worden.

- (7) 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 Euro 102,26 monatlich.

Protokollerklärung zu Absatz 7:

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

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

geleistet wird.

²Die Schichtzulage beträgt in den Fällen des

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

monatlich.

- (9) Die Absätze 7 und 8 gelten nicht für
- a) Pförtner, Wächter,
 - b) Beschäftigte, in deren regelmäßige Arbeitszeit regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens drei Stunden täglich fällt.
- (10) ¹Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit entsprechend dem Anteil der erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Zeit der Arbeitsleistung als Arbeitszeit gewertet und mit der Bereitschaftsdienstvergütung gemäß Abs. 2 e) vergütet. ²Die Bewertung darf 15 v. H., vom 8. Bereitschaftsdienst im Kalendermonat 25 v. H. nicht unterschreiten. ³Diese Vergütung entfällt, soweit entsprechende Arbeitsbefreiung bis zum Ende des dritten Kalendermonats erteilt wird (Freizeitausgleich). ⁴Für den Freizeitausgleich ist eine angefangene halbe Stunde, die sich bei der Berechnung ergeben hat, auf eine halbe Stunde aufzurunden. ⁵Für die Zeit des Freizeitausgleichs werden die Vergütung und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt. ⁶Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich im Ausgleichszeitraum nach § 12 Abs. 2 nicht überschreiten.
- (11) ¹Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit der Rufbereitschaft für die ersten fünf Rufbereitschaften pro Monat mit 7,5 % als Arbeitszeit gewertet – ab der sechsten Rufbereitschaft mit 12,5 % - und mit der Rufbereitschaftsdienstvergütung gemäß Absatz 2 e) vergütet. ²Zwölf Stunden geleistete Rufbereitschaft zählen als eine Rufbereitschaft im Sinne von Satz 1. ³Absatz 10 Satz 3 und Satz 4 findet entsprechende Anwendung.

§ 15 Arbeitszeitkonto

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

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

§ 16 Teilzeitbeschäftigung

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

§ 17 Eingruppierung

- (1) Der Mitarbeiter ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. Die Tätigkeitsmerkmale ergeben sich aus den Anlagen 6a bis 6c (Entgeltordnung), welche Bestandteil dieses Tarifvertrages sind. Für Ärztinnen und Ärzte in Krankenhäusern ergeben sich die Tätigkeitsmerkmale aus § 8 der Anlage 1.
- (2) 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. 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.

Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Unterabs. 1 Satz 1 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung.

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

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

Protokollerklärung zu § 17 Abs. 2:

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

§ 18 Eingruppierung in besonderen Fällen

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

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

§ 19 Tabellenentgelt

- (1) ¹Der Beschäftigte erhält monatlich ein Tabellenentgelt. ²Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die er eingruppiert ist, und nach der für ihn geltenden Stufe.
- (2) Beschäftigte erhalten Entgelt nach der Anlage A1. Abweichend hiervon erhalten Mitarbeiter in der Pflege Entgelt nach Anlage A2 (K-Anwendungstabelle).

Protokollerklärung zu § 19 Abs. 2 Satz 2:

Die TV-Parteien stimmen überein, die K-Anwendungstabelle zeitnah nach In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung zu überarbeiten.

§ 20 Stufen der Entgelttabelle

- (1) Die Entgeltgruppen 9 bis 15 umfassen fünf Stufen und die Entgeltgruppen 2 bis 8 sechs Stufen. Die Abweichungen von Satz 1 sind im Anhang zu § 20 geregelt.
- (2) Bei Einstellung in eine der Entgeltgruppen 2 bis 15 werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet.

Bei Einstellung von Beschäftigten in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber, der die DRK-Arbeitsbedingungen anwendet, ist mindestens die in dem vorherigen Arbeitsverhältnis erworbene Stufe und Stufenlaufzeit bei der Stufenzuordnung zu berücksichtigen. Hiervon ausgenommen sind die in dem vorherigen Arbeitsverhältnis vorweggewährten Stufen gemäß Absatz 5.

Protokollerklärung zu § 20 Abs. 2:

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 DRK-ArbBed.

- (3) ¹Die 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.

²Die besonderen Stufenverläufe für die Beschäftigten im Pflegedienst ergeben sich aus Teil B Anlage 3 TVÜ DRK.

Protokollerklärung zu § 20 Abs. 3 Satz 1:

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

Protokollerklärung zu § 20 Abs. 3 Satz 2:

Die Tarifvertragsparteien stimmen überein, die K-Anwendungstabelle zeitnah nach In-Kraft Treten der neuen Entgeltordnung zu überarbeiten.

- (4) ¹Die Entgeltgruppe 1 umfasst fünf Stufen. ²Einstellungen erfolgen zwingend in der Stufe 2 (Eingangsstufe). ³Die jeweils nächste Stufe wird nach vier Jahren in der vorangegangenen Stufe erreicht; § 21 Abs. 2 bleibt unberührt.
- (5) ¹Soweit es zur Deckung des Personalbedarfs erforderlich ist, kann dem 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. ²Nach Ablauf der für das Erreichen der vorweg gewährten Stufe erforderlichen Zeit beginnt die Zeitberechnung für den nächsten Stufenaufstieg.

§ 21 Allgemeine Regelungen zu den Stufen

- (1) Die Beschäftigten erhalten vom Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird, das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe.
- (2) ¹Bei 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. ²Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 5 bzw. 6 jeweils verlängert werden. ³Bei einer Verlängerung der Stufenlaufzeit hat der Arbeitgeber jährlich zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen. ⁴Für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden von Beschäftigten gegen eine Verlängerung nach Satz 2 bzw. 3 ist eine betriebliche Kommission zuständig. ⁵Die Mitglieder der betrieblichen Kommission werden je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Betriebsrat benannt; sie müssen dem Betrieb angehören. ⁶Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag der Kommission darüber, ob und in welchem Umfang der Beschwerde abgeholfen werden soll.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 2:

Bei Leistungsminderungen, die auf einem anerkannten Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit gemäß §§ 8 und 9 SGB VII beruhen, ist diese Ursache in geeigneter Weise zu berücksichtigen.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 6:

Die Mitwirkung der Kommission erfasst nicht die Entscheidung über die leistungsbezogene Stufenzuordnung.

- (2a) Sofern als Rettungsassistenten beschäftigte Mitarbeiter eine kalenderjährliche Fortbildung von 30 Stunden schuldhaft nicht absolvieren, ist der Arbeitgeber berechtigt, das jeweilige Jahr nicht auf die Stufenlaufzeit anzurechnen. Dies gilt nur, wenn der Arbeitgeber diese Fortbildung durchführt bzw. durchführen lässt. Im Übrigen bleibt § 21 Abs. 3 DRK-Arbeitsbedingungen unberührt.

Protokollnotiz zu Abs. 2a:

Absolviert bedeutet, dass lediglich die Teilnahme an der Fortbildungsmaßnahme notwendig ist. In jedem Fall ist die Durchführungsanordnung im jeweiligen Dienstplan erforderlich.

- (3) ¹Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 20 Abs. 3 stehen gleich:
- a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
 - b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 25 bis zu 26 Wochen,
 - c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
 - d) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,

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

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

Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 weniger als 30 Euro in den Entgeltgruppen 1 bis 8 bzw. weniger als 60 Euro in den Entgeltgruppen 9 bis 15, so erhält der Beschäftigte während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrags einen Garantiebtrag von monatlich 30 Euro (Entgeltgruppen 1 bis 8) bzw. 60 Euro (Entgeltgruppen 9 bis 15). ³Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. ⁴Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist der Beschäftigte der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. ⁵Der 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.

Protokollerklärung zu Absatz 4 Satz 2:

Die Garantiebeträge nehmen an linearen Entgelterhöhungen teil.

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

§ 23 Jahressonderzahlung

- (1) ¹Der Beschäftigte, der am 1. Dezember in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis steht und mindestens seit 1. Juni beschäftigt ist, hat Anspruch auf eine Sonderzahlung.

(2) ¹Die Jahressonderzahlung beträgt,

in den Entgeltgruppen 1 bis 8	90 v.H.,
in der Entgeltgruppe 9b	
Stufe 1 und 2	90 v.H.,
ab Stufe 3	80 v.H.,
in den Entgeltgruppen 9a bis 12	80 v.H.,
in den Entgeltgruppen 13 bis 15	60 v.H.,

des dem Mitarbeiter in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorhergesehenen Überstunden), Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien. ²Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe und bei der Entgeltgruppe 9b zusätzlich nach der jeweiligen Stufe am 01. September. ³Auf Mitarbeiter der Entgeltgruppe K 9a der Anlage A 2 findet der in Absatz 2 Satz 1 für die Entgeltgruppe 1 bis 8 ausgewiesene Prozentsatz Anwendung.

⁴In 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.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

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

(2) ¹Der 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. ²Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate,

1. für die Beschäftigte kein Entgelt erhalten haben wegen

- a) Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn sie vor dem 1. Dezember diesen beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,
- b) Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes,
- c) 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.
- (3) Die Sonderzahlung wird mit dem für November zustehenden Entgelt ausgezahlt.
- (4) ¹Beschäftigte, die bis einschließlich 31. März des Folgejahres aus eigenem Verschulden oder eigenem Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, sind mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses verpflichtet, die erhaltene Sonderzahlung an den Arbeitgeber zurückzuzahlen. ²Dies gilt nicht, soweit der 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.

§ 24 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

- (1) ¹In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 12 Abs. 3 Satz 1, § 31, § 32 und § 33 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. ²Die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonate (Berechnungszeitraum) gezahlt. ³Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich für Überstunden gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden), Leistungsentgelte, Jahressonderzahlungen sowie Zahlungen nach § 26, § 27, § 28.

Protokollerklärungen zu den Sätzen 2 und 3:

1. ¹Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. ²Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen. ³Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zugrunde gelegt.
2. ¹Der Tagesdurchschnitt nach Satz 2 beträgt bei einer durchschnittlichen Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage 1/65 aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben. ²Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. ³Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Satz 1 und 2 zu ermitteln. ⁴Sofern während des Berechnungszeitraums bereits Fortzahlungstatbestände vorlagen, bleiben die in diesem Zusammenhang auf

Basis der Tagesdurchschnitte gezahlten Beträge bei der Ermittlung des Durchschnitts nach Satz 2 unberücksichtigt.

3. Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen 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) ¹Wurde die Arbeitsunfähigkeit durch das Verschulden eines Dritten verursacht, hat der Beschäftigte dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen. ²Es gelten die Regelungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes, insb. der §§ 6 und 7 Entgeltfortzahlungsgesetz. ² Es gelten die Regelungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes, insb. der §§ 6 und 7 Entgeltfortzahlungsgesetz. Darüber hinaus geht der Anspruch des Beschäftigten auf Schadensersatz wegen Verdienstaufschlags insoweit auf den Arbeitgeber über, als dieser dem Beschäftigten Krankengeldzuschuss nach § 25 Abs. 4 sowie sonstige Leistungen gezahlt bzw. Beiträge zur Sozialversicherung und zur Einrichtung der zusätzlichen Altersvorsorge abgeführt hat.
- (3) ¹Im Falle der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ist der Beschäftigte verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. 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 darauf folgenden allgemeinen Arbeitstag dem Arbeitgeber vorzulegen. ³Der Arbeitgeber ist berechtigt, in Einzelfällen die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. ⁴Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Beschäftigte verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung unmittelbar vorzulegen.
- (4) ¹Krankenbezüge werden bis zur Dauer von sechs Wochen gezahlt. ²Mit Beginn der 7. Woche der Arbeitsunfähigkeit wird für ab dem 01. Januar 2007 eingestellte Beschäftigte ein Zuschuss zu den Nettoleistungen aus der gesetzlichen Krankenversicherung nach einer Beschäftigungszeit im Sinne des § 36 Abs. 3

von mehr als 2 Jahren
von mehr als 3 Jahren
von mehr als 5 Jahren
von mehr als 8 Jahren
von mehr als 10 Jahren

bis zum Ende der 9. Woche
bis zum Ende der 12. Woche
bis zum Ende der 15. Woche
bis zum Ende der 18. Woche
bis zum Ende der 26. Woche

bis zur Höhe des Nettoentgelts gezahlt. Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt i. S. d. § 24. Nachtdienstzuschläge werden nicht angerechnet. ³Bei 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 30.06.1994 begründet wurden: mindestens vier Wochen) wieder gearbeitet und wird er aufgrund derselben Ursache erneut arbeitsunfähig, werden Krankenbezüge bzw. Krankengeldzuschuss insgesamt nur für die nach Abs. 4 maßgebende Zeit gezahlt.
- (7) ¹Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 EFZG bleibt unberührt. ²Krankengeldzuschuss wird zudem nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an 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. ³Überzahlter 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. ⁴Der Arbeitgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrags, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 2 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, der Beschäftigte hat dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheids schuldhaft verspätet mitgeteilt.

§ 26 Vermögenswirksame Leistungen

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

§ 27 Jubiläumszuwendung

¹Der Beschäftigte erhält als Jubiläumszuwendung nach einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb des DRK

von 25 Jahren	EUR 300,00
von 40 Jahren	EUR 400,00

von 50 Jahren

EUR 500,00

²Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe. ³Die Regelung des § 21 Abs. 3 Satz 1 ist entsprechend anzuwenden.

§ 28 Sterbegeld

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

§ 29 Berechnung und Auszahlung des Entgelts

- (1) ¹Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. ²Die Zahlung erfolgt am letzten Tag des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein vom Beschäftigte benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedstaats der Europäischen Union. ³Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sowie der Tagesdurchschnitt nach § 24, sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.

Protokollerklärungen zu Absatz 1:

1. Teilen Beschäftigte ihrem Arbeitgeber die für eine kostenfreie bzw. kostengünstigere Überweisung in einen anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union erforderlichen Angaben nicht rechtzeitig mit, so tragen sie die dadurch entstehenden zusätzlichen Überweisungskosten.
 2. Soweit Arbeitgeber die Bezüge am 15. eines jeden Monats für den laufenden Monat zahlen, können sie jeweils im Dezember eines Kalenderjahres den Zahltag vom 15. auf den letzten Tag des Monats gemäß Absatz 1 Satz 1 verschieben.
- (2) Soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, erhalten Teilzeitbeschäftigte das Tabellenentgelt (§ 19) und alle sonstigen Entgeltbestandteile sowie Leistungen nach § 23 Abs. 1 in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.
- (3) ¹Besteht der Anspruch auf das Tabellenentgelt oder die sonstigen Entgeltbestandteile nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. ²Besteht nur für einen Teil eines Kalendertags Anspruch auf Entgelt, wird für jede geleistete dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts sowie der sonstigen in Monatsbeträgen

festgelegten Entgeltbestandteile gezahlt. ³Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 12 und entsprechende Sonderregelungen) zu teilen.

- (4) ¹Ergibt sich bei der Berechnung von Beträgen ein Bruchteil eines Cents von mindestens 0,5, ist er aufzurunden; ein Bruchteil von weniger als 0,5 ist abzurunden. ²Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen durchgeführt. ³Jeder Entgeltbestandteil ist einzeln zu runden.
- (5) Entfallen die Voraussetzungen für eine Zulage im Laufe eines Kalendermonats, gilt Absatz 3 entsprechend.
- (6) Einzelvertraglich können neben dem Tabellenentgelt zustehende Entgeltbestandteile (z. B. Zeitzuschläge) pauschaliert werden.
- (7) Mit dem Entgelt ist die regelmäßige Arbeitszeit, auch wenn sie nach § 12 verlängert ist, abgegolten.

§ 30 Betriebliche Altersversorgung

¹Die Beschäftigten haben 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 Beschäftigten des öffentlichen Dienstes – Altersvorsorge-TV-Kommunal – (ATV-K) in ihrer jeweils geltenden Fassung. ²Hat der Arbeitgeber 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) ¹Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch bei einer Beschäftigungszeit im Sinne des
§ 36 Abs. 3

bis 10 Jahre – 26 Arbeitstage,
über 10 Jahre – 29 Arbeitstage,
über 15 Jahre – 30 Arbeitstage.

² Maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird.

³Bei anderer Verteilung der Arbeitszeit in der Kalenderwoche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. ⁴Verbleibt 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. ⁵Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und angetreten werden. ⁶Er kann auch in Teilen genommen werden; dabei muss der Urlaub in ganzen Tagen genommen werden.

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

a) ¹Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr erfolgt nur dann, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Beschäftigten liegende Gründe dies rechtfertigen. ²Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. ³Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen Gründen nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten. ⁴Urlaub, der nicht innerhalb der genannten Fristen genommen worden ist, verfällt.

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) Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.

d) Das nach Absatz 1 Satz 1 fort zu zahlende Entgelt wird zu dem in § 29 Abs. 1 genannten Zeitpunkt gezahlt.

(4) ¹Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten. ²Der Urlaubsanspruch ist nicht mehr erfüllbar und daher nicht abzugelten, wenn der beim Ausscheiden bzw. beim Eintritt des Ruhens arbeitsunfähige Beschäftigte die Arbeitsfähigkeit bis zum Ablauf der in Absatz 3 genannten Fristen nicht wieder erlangt. ³ Bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit entspricht nach Ablauf des Übergangszeitraumes nach § 7 Abs. 3 BUrlG der Anspruch auf Urlaub dem gesetzlichen Urlaubsanspruch nach § 3 BUrlG. ⁴ Dies gilt auch für einen Abgeltungsanspruch nach § 7 Abs. 4 BUrlG.

(5) Die Beschäftigten an DRK-Bildungsstätten, Heimschulen, Internaten und ähnlichen Einrichtungen haben den Urlaub in der Regel während der unterrichtsfreien Zeit zu nehmen.

§ 32 Zusatzurlaub

(1) ¹Der 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.²Dies gilt auch, wenn Wechselschichten nur deshalb nicht

vorliegen, weil der Schichtplan (Dienstplan) eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden vorsieht.

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

bei der Fünftageweche an mindestens	bei der Sechstageweche an mindestens	im Urlaubsjahr 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

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

- (3) Der Beschäftigte, der die Voraussetzungen des Absatzes 1 nicht erfüllt, jedoch seine Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan) zu erheblich unterschiedlichen Zeiten (im 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) 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. 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 das 50. Lebensjahr vollendet haben, erhöht sich der Zusatzurlaub im Urlaubsjahr um einen Arbeitstag.
- (7) ¹Bei Anwendung der 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 Uhr und 6 Uhr dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleisteten Arbeitsstunden berücksichtigt. ²Überstunden, die in der Zeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr anfallen, sind keine Nachtarbeitsstunden im Sinne dieser Bestimmung. ³Das gleiche gilt für Zeiten einer Rufbereitschaft (einschließlich der Zeiten der Heranziehung zur Arbeit).
- (8) Der Zusatzurlaub nach Abs. 2 bis 4 darf insgesamt vier Arbeitstage für das Urlaubsjahr nicht überschreiten.
- (9) Ist die vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, ist der Zusatzurlaub in entsprechender Anwendung der Bestimmungen über den Erholungsurlaub zu ermitteln.
- (10) ¹Der Zusatzurlaub bemisst sich nach der bei demselben Arbeitgeber im vorangegangenen Kalenderjahr erbrachten Arbeitsleistung. ²Der Anspruch auf Zusatzurlaub entsteht mit Beginn des auf die Arbeitsleistung folgenden Urlaubsjahres.

§ 33 Arbeitsbefreiung

- (1) ¹Als Fälle nach § 616 BGB, in denen der 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 im Kalenderjahr
- bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht bis zu 4 vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Arbeitstage im Anspruch auf Krankengeld nach § 45 SGB V besteht Kalenderjahr, oder bestanden hat,
- cc) einer Betreuungsperson, wenn der Beschäftigte bis zu 4 deshalb die Betreuung seines Kindes, das das 8. Arbeitstage im Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen Jahr. körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss

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

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

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

Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 2:

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

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

§ 34 Befristete Arbeitsverträge

- (1) 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 Regelaltersgrenze erreicht hat,
 - b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).
- (2) ¹Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach der Beschäftigte voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. ²Der Beschäftigte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. ³Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. ⁴Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes. ⁵Das Arbeitsverhältnis endet

nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. ⁶In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird.

- (3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn der 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 schriftlich beantragt.
- (4) ¹Verzögert 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. ²Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem dem Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist.
- (5) ¹Soll der Beschäftigte, dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchst. a geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. ²Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

§ 36 Kündigung des Arbeitsverhältnisses

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

bis zu 6 Monate	2 Wochen.
-----------------	-----------

³Bei einer Beschäftigungszeit

von mehr als 6 Monaten bis zu 5 Jahren	6 Wochen,
von mehr als 5 Jahren	3 Monate,

zum Schluss eines Kalendermonats;

von mehr als 8 Jahren	4 Monate,
von mehr als 10 Jahren	5 Monate,
von mehr als 12 Jahren	6 Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

- (2) Die Kündigung bedarf der Schriftform.

- (3) Beschäftigungszeit ist die bei demselben Arbeitgeber in einem Arbeitsverhältnis ununterbrochen zurückgelegte Zeit.

§ 37 Reisekosten

- (1) ¹Die Erstattung von Auslagen für Dienstreisen richten sich nach den für die Bediensteten des Bundes oder des jeweiligen Landes jeweils geltenden Vorschriften. ²Abweichend hiervon kann der Arbeitgeber mit dem 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

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

§ 40 Dienstbekleidung

Soweit der Arbeitgeber das Tragen von Dienstbekleidung anordnet, wird die Ausstattung von 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 schriftlich gegenüber dem Arbeitsvertragspartner geltend gemacht werden.
- (2) Ansprüche aus unerlaubten oder mit Strafe bedrohten Handlungen bleiben unberührt.

§ 42 Inkrafttreten

Diese Arbeitsbedingungen treten am 1. Januar 2014 in Kraft.

Anlage A

Anlage A1¹

Tabelle Entgeltgruppen ab 01.01.2013

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	3.927,87	4.357,93	4.518,07	5.089,99	5.524,63	
14	3.557,27	3.946,17	4.174,93	4.518,07	5.044,24	
13	3.279,33	3.637,33	3.831,79	4.209,24	4.735,39	
12	2.939,61	3.259,88	3.717,39	4.117,74	4.632,46	
11	2.836,67	3.145,49	3.374,26	3.717,39	4.214,96	
10	2.733,72	3.031,11	3.259,88	3.488,64	3.923,30	
9	2.414,60	2.676,54	2.813,79	3.179,80	3.465,76	
9a	2.414,60	2.676,54	2.676,54	2.813,79	2.813,79	3.179,80
9b	2.260,19	2.504,96	2.676,54	2.813,79	2.813,79	3.179,80
8	2.260,19	2.504,96	2.619,34	2.722,28	2.836,67	2.908,72
7	2.074,88	2.299,07	2.493,52	2.722,28	2.836,67	2.908,72
7a	2.074,88	2.299,07	2.413,44	2.722,28	2.836,67	2.908,72
6	2.074,88	2.299,07	2.413,44	2.522,11	2.596,45	2.670,82
6a	1.987,95	2.201,85	2.361,97	2.522,11	2.596,45	2.670,82
6b	1.987,95	2.201,85	2.310,51	2.522,11	2.596,45	2.670,82
5	1.987,95	2.201,85	2.310,50	2.419,16	2.499,23	2.556,43
4	1.858,70	2.058,88	2.213,28	2.419,16	2.499,23	2.556,43
3	1.858,70	2.058,88	2.116,06	2.207,57	2.276,19	2.339,10
2	1.714,58	1.898,74	1.955,92	2.013,11	2.138,94	2.270,47
1		1.528,13	1.555,59	1.589,90	1.621,93	1.704,28

¹ Anlage A1 geändert durch 37. Änderungstarifvertrag vom 23.05.2012

Anlage A2

K – Tabelle gültig ab 01.01.2013²

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
12a			3717,40	4117,74	4632,46	4861,22
11b				3717,40	4214,96	4443,72
11a			3374,26	3717,40	4214,96	
10a			3259,88	3488,64	3923,28	
9d			3179,80	3465,76	3694,53	
9c			3088,31	3305,63	3511,51	
9b			2813,78	3179,80	3305,63	
9a			2813,78	2911,01	3088,31	
8a	2344,83	2493,52	2619,35	2722,28	2911,01	3088,31
7a	2173,24	2344,83	2493,52	2722,28	2836,67	2954,48
4a	1946,78	2093,19	2230,43	2522,11	2596,45	2733,72
3a	1858,70	2058,87	2116,05	2207,57	2276,19	2437,47

² Anlage A2 eingefügt durch 38. Änderungstarifvertrag vom 14.12.2012, geändert durch 37. Änderungstarifvertrag vom 23.05.2012

Anlage B1 Stundenentgelte ab 01.01.2013

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	23,16	25,70	26,64	30,02	32,58	
14	20,98	23,27	24,62	26,64	29,75	
13	19,34	21,45	22,60	24,82	27,93	
12	17,34	19,22	21,92	24,28	27,32	
11	16,73	18,55	19,90	21,92	24,86	
10	16,12	17,88	19,22	20,57	23,14	
9	14,24	15,78	16,59	18,75	20,44	
9a	14,24	15,78	15,78	16,59	16,59	18,75
9b	13,33	14,77	15,78	16,59	16,59	18,75
8	13,33	14,77	15,45	16,05	16,73	17,15
7	12,24	13,56	14,70	16,05	16,73	17,15
7a	12,24	13,56	14,23	16,05	16,73	17,15
6	12,24	13,56	14,23	14,87	15,31	15,75
6a	11,72	12,98	13,93	14,87	15,31	15,75
6b	11,72	12,98	13,63	14,87	15,31	15,75
5	11,72	12,98	13,63	14,27	14,74	15,08
4	10,96	12,14	13,05	14,27	14,74	15,08
3	10,96	12,14	12,48	13,02	13,42	13,79
2	10,11	11,20	11,53	11,87	12,61	13,39
1		9,01	9,17	9,38	9,56	10,05

Anlage C

Anlage C1 Überstundenentgelte ab 01.01.2013

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	34,74	37,28	38,22	41,60	41,60	
14	31,47	33,76	35,11	37,13	37,13	
13	29,01	31,12	32,27	34,49	34,49	
12	26,01	27,89	30,59	32,95	32,95	
11	25,10	26,92	28,27	30,29	30,29	
10	24,18	25,94	27,28	28,63	28,63	
9	21,36	22,90	23,71	25,87	25,87	
9a	21,36	22,90	22,90	23,71	23,71	23,71
9b	20,00	21,44	22,90	23,71	23,71	23,71
8	20,00	21,44	22,12	22,72	22,72	22,72
7	18,36	19,68	21,37	22,72	22,72	22,72
7a	18,36	19,68	20,35	22,72	22,72	22,72
6	18,36	19,68	20,35	20,99	20,99	20,99
6a	17,58	18,84	20,05	20,99	20,99	20,99
6b	17,58	18,84	19,49	20,99	20,99	20,99
5	17,58	18,84	19,49	20,13	20,13	20,13
4	16,44	17,62	18,91	20,13	20,13	20,13
3	16,44	17,62	17,96	18,50	18,50	18,50
2	15,17	16,26	16,59	16,93	16,93	16,93
1		13,52	13,68	13,89	13,89	13,89

Anlage D

Anlage D1 Zuschlag pro Stunde ab 01.01.2013

Entgeltgruppe	Sonntag 25%	Feiertag 35%	Überstunden 50%
15	5,79	8,11	11,58
14	5,25	7,34	10,49
13	4,84	6,77	9,67
12	4,34	6,07	8,67
11	4,18	5,86	8,37
10	4,03	5,64	8,06
9	3,56	4,98	7,12
9a	3,56	4,98	7,12
9b ab Stufe 3	3,56	4,98	7,12
9b bis Stufe 2	3,33	4,67	6,67
8	3,33	4,67	6,67
7 ab Stufe 3	3,33	4,67	6,67
7 bis Stufe 2	3,06	4,28	6,12
7a ab Stufe 4	3,33	4,67	6,67
7a bis Stufe 3	3,06	4,28	6,12
6	3,06	4,28	6,12
6a ab Stufe 3	3,06	4,28	6,12
6a bis Stufe 2	2,93	4,10	5,86
6b ab Stufe 4	3,06	4,28	6,12
6b bis Stufe 3	2,93	4,10	5,86
5	2,93	4,10	5,86
4 ab Stufe 3	2,93	4,10	5,86
4 bis Stufe 2	2,74	3,84	5,48
3	2,74	3,84	5,48
2	2,53	3,54	5,06
1	2,25	3,15	4,51

Anlage E

Anlage E1 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft ab 01.01.2013

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	28,95	31,49	32,43	35,81	35,81	
14	26,23	28,52	29,87	31,89	31,89	
13	24,18	26,29	27,44	29,66	29,66	
12	21,68	23,56	26,26	28,62	28,62	
11	20,91	22,73	24,08	26,10	26,10	
10	20,15	21,91	23,25	24,60	24,60	
9	17,80	19,34	20,15	22,31	22,31	
9a	17,80	19,34	19,34	20,15	20,15	20,15
9b	16,89	18,33	19,34	20,15	20,15	20,15
8	16,66	18,10	18,78	19,38	19,38	19,38
7	15,30	16,62	18,03	19,38	19,38	19,38
7a	15,30	16,62	17,29	19,38	19,38	19,38
6	15,30	16,62	17,29	17,93	17,93	17,93
6a	14,65	15,91	16,99	17,93	17,93	17,93
6b	14,65	15,91	16,56	17,93	17,93	17,93
5	14,65	15,91	16,56	17,20	17,20	17,20
4	13,70	14,88	15,98	17,20	17,20	17,20
3	13,70	14,88	15,22	15,76	15,76	15,76
2	12,64	13,73	14,06	14,40	14,40	14,40
1		11,26	11,42	11,63	11,63	11,63

Anlage F zu Teil A

Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ)

vom 5. Mai 1998

geändert durch den Änd.-TV Nr. 2 vom 30 Juni2000

(Der Änderungsstarifvertrag ist am 1. Juli 2000 in Kraft getreten)

Präambel

Die Tarifvertragsparteien wollen mit Hilfe dieses Tarifvertrages älteren Beschäftigten einen gleitenden Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand ermöglichen und dadurch vorrangig Auszubildenden und Arbeitslosen Beschäftigungsmöglichkeiten eröffnen.

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für die Arbeitnehmer (Angestellte, Arbeiter und Arbeiterinnen), die unter den Geltungsbereich des

- a) Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT),
- b) Tarifvertrages zur Anpassung des Tarifrechts – Manteltarifliche Vorschriften – (BAT-O),
- c) Tarifvertrages zur Anpassung des Tarifrechts – Manteltarifliche Vorschriften – (BAT-Ostdeutsche Sparkassen),
- d) Manteltarifvertrages für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder (MTArb),
- e) Bundesmanteltarifvertrages für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe – BMT-G II -,
- f) Tarifvertrages zur Anpassung des Tarifrechts für Arbeiter an den MTArb (MTArb-O),
- g) Tarifvertrages zur Anpassung des Tarifrechts – Manteltarifliche Vorschriften für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe – (BMT-G-O),
- h) Tarifvertrages über die Anwendung von Tarifverträgen auf Arbeiter (TV Arbeiter-Ostdeutsche Sparkassen)

fallen.

§ 2 Voraussetzungen der Altersteilzeit

(1) Der Arbeitgeber kann mit Arbeitnehmern, die

- a) das 55. Lebensjahr vollendet haben,
- b) eine Beschäftigungszeit (z. B. § 19 BAT/BAT-O) von fünf Jahren vollendet haben und
- c) innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit mindestens 1080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch gestanden haben,

die Änderung des Arbeitsverhältnisses in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes vereinbaren; das Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis im Sinne des Dritten Buches Sozialgesetzbuch sein.

(2) Arbeitnehmer, die das 60. Lebensjahr vollendet haben und die übrigen Voraussetzungen des Absatzes 1 erfüllen, haben Anspruch auf Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses. Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber drei Monate vor dem geplanten Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses über die Geltendmachung des Anspruchs zu informieren; von dem Fristenfordernis kann einvernehmlich abgewichen werden.

(3) Der Arbeitgeber kann die Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ablehnen, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe entgegenstehen.

(4) Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis soll mindestens für die Dauer von zwei Jahren vereinbart werden. Es muss vor dem 1. Januar 2010 beginnen.

§ 3 Reduzierung und Verteilung der Arbeitszeit

(1) Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses beträgt die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit.

Als bisherige wöchentliche Arbeitszeit ist die wöchentliche Arbeitszeit zugrunde zu legen, die mit dem Arbeitnehmer vor dem Übergang in die Altersteilzeitarbeit vereinbart war. Zugrunde zu legen ist höchstens die Arbeitszeit, die im Durchschnitt der letzten 24 Monate vor dem Übergang in die Altersteilzeitarbeit vereinbart war. Bei der Ermittlung der durchschnittlichen Arbeitszeit nach Satz 2 dieses Unterabsatzes bleiben Arbeitszeiten, die die tarifliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit überschritten haben, außer Betracht. Die ermittelte durchschnittliche Arbeitszeit kann auf die nächste volle Stunde gerundet werden.

(2) Die während der Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses zu leistende Arbeit kann so verteilt werden, dass sie

- a) in der ersten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses geleistet und der Arbeitnehmer anschließend von der Arbeit unter Fortzahlung der Bezüge nach Maßgabe der §§ 4 und 5 freigestellt wird (Blockmodell) oder
- b) durchgehend geleistet wird (Teilzeitmodell).

(3) Der Arbeitnehmer kann vom Arbeitgeber verlangen, dass sein Wunsch nach einer bestimmten Verteilung der Arbeitszeit mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung erörtert wird.

Protokollerklärungen zu Absatz 1:

1. Für die unter die Pauschalohn-Tarifverträge des Bundes und der Länder fallenden Kraftfahrer gilt für die Anwendung dieses Tarifvertrages die den Pauschalgruppen zugrunde liegende Arbeitszeit als regelmäßige Arbeitszeit. Im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände gilt Satz 1 für tarifvertragliche Regelungen für Kraftfahrer entsprechend.

2. Für Arbeitnehmer mit verlängerter regelmäßiger Arbeitszeit nach Nr. 5 Abs. 5 SR 2 e 1 BAT/BAT-O und Nr. 7 Abs. 3 SR 2 a des Abschnitts A der Anlage 2 MTArb/Nr. 8 Abs. 4 SR 2 a des Abschnitts A der Anlage 2 MTArb-O und entsprechenden Sonderregelungen gilt für die Anwendung dieses Tarifvertrages die dienstplanmäßig zu leistende Arbeitszeit als regelmäßige Arbeitszeit.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

Für Arbeitnehmer mit verlängerter regelmäßiger Arbeitszeit und für Kraftfahrer im Sinne der Pauschalohn-Tarifverträge des Bundes und der Länder ist Altersteilzeitarbeit nur im Blockmodell möglich. Im Bereich der Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände gilt Satz 1 für tarifvertragliche Regelungen für Kraftfahrer entsprechend.

§ 4 Höhe der Bezüge

(1) Der Arbeitnehmer erhält als Bezüge die sich für entsprechende Teilzeitkräfte bei Anwendung der tariflichen Vorschriften (z. B. § 34 BAT/BAT-O) ergebenden Beträge mit der Maßgabe, dass die Bezügebestandteile, die üblicherweise in die Berechnung des Aufschlags zur Urlaubsvergütung/Zuschlags zum Urlaubslohn einfließen, sowie Wechselschicht- und Schichtzulagen entsprechend dem Umfang der tatsächlich geleisteten Tätigkeit berücksichtigt werden.

- I) Als Bezüge im Sinne des Absatzes 1 gelten auch Einmalzahlungen (z. B. Zuwendung, Urlaubsgeld, Jubiläumszuwendung) und vermögenswirksame Leistungen.

Protokollerklärung zu Absatz 1:

Die im Blockmodell über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden gelten bei Vorliegen der übrigen tariflichen Voraussetzungen als Überstunden.

§ 5 Aufstockungsleistungen

(1) Die dem Arbeitnehmer nach § 4 zustehenden Bezüge zuzüglich des darauf entfallenden sozialversicherungspflichtigen Teils der vom Arbeitgeber zu tragenden Umlage zur Zusatzversorgungseinrichtung werden um 20 v. H. dieser Bezüge aufgestockt (Aufstockungsbetrag). Bei der Berechnung des Aufstockungsbetrages bleiben steuerfreie Bezügebestandteile, Entgelte für Mehrarbeits- und Überstunden, Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaften sowie für Arbeitsbereitschaften (§ 18 Abs. 1 Unterabsatz 2 MTArb/MTArb-O bzw. § 67 Nr. 10 BMT-G/BMT-G-O) unberücksichtigt; diese werden, soweit sie nicht unter Absatz 2 Unterabsatz 2 und 3 fallen, neben dem Aufstockungsbetrag gezahlt.

- II) Der Aufstockungsbetrag muss so hoch sein, dass der Arbeitnehmer 83 v. H. des Nettobetrages des bisherigen Arbeitsentgeltes erhält (Mindestnettobetrag). Als bisheriges Arbeitsentgelt ist anzusetzen das gesamte, dem Grunde nach beitragspflichtige Arbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer für eine Arbeitsleistung bei bisheriger wöchentlicher Arbeitszeit (§ 3 Abs. 1 Unterabsatz 2) zu beanspruchen hätte; der sozialversicherungspflichtige Teil der vom Arbeitgeber zu tragenden Umlage zur Zusatzversorgungseinrichtung bleibt unberücksichtigt.

Dem bisherigen Arbeitsentgelt nach Unterabsatz 1 Satz 2 zuzurechnen sind Entgelte für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft – letztere jedoch ohne Entgelte für angefallene Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit -, die ohne Reduzierung der Arbeitszeit zugestanden hätten; in diesen Fällen sind die tatsächlich zustehenden Entgelte abweichend von Absatz 1 Satz 2 letzter Halbsatz in die Berechnung des aufzustockenden Nettobetrages einzubeziehen. Die Regelungen zu Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft in Satz 1 dieses Unterabsatzes gelten bei Arbeitern für die Arbeitsbereitschaft nach § 18 Abs. 1 Unterabsatz 2 MTArb/MTArb-O bzw. § 67 Nr. 10 BMT-G/BMT-G-O entsprechend.

Haben dem Arbeitnehmer, der die Altersteilzeitarbeit im Blockmodell leistet, seit mindestens zwei Jahren vor Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ununterbrochen Pauschalen für Überstunden (z. B. nach § 35 Abs. 4 BAT/BAT-O) zugestanden, werden diese der Bemessungsgrundlage nach Unterabsatz 1 Satz 2 in der Höhe zugerechnet, die ohne die Reduzierung der Arbeitszeit maßgebend gewesen wäre; in diesem Fall sind in der Arbeitsphase die tatsächlich zustehenden Pauschalen abweichend von Absatz 1 Satz 2 letzter Halbsatz in die Berechnung des aufzustockenden Nettobetrages einzubeziehen.

Bei Kraftfahrern, die unter die Pauschalloon-Tarifverträge des Bundes und der Länder fallen, ist als Vollzeitarbeitsentgelt im Sinne des Unterabsatzes 1 Satz 2 in der Freistellungsphase der Lohn aus der Pauschalgruppe anzusetzen, die mindestens während der Hälfte der Dauer der Arbeitsphase maßgebend war. Im

Bereich der Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände gilt Satz 1 für tarifvertragliche Regelungen für Kraftfahrer entsprechend.

Für Arbeitnehmer mit verlängerter regelmäßiger Arbeitszeit nach Nr. 5 Abs. 5 SR 2e I BAT/BAT-O und Nr. 7 Abs. 3 SR 2 a des Abschnitts A der Anlage 2 MTArb/Nr. 8 Abs. SR 2 a des Abschnitts A der Anlage 2 MTArb-O und entsprechenden Sonderregelungen ist als bisheriges Arbeitsentgelt im Sinne des Unterabsatzes 1 Satz 2 in der Freistellungsphase die Vergütung bzw. der Lohn aus derjenigen Stundenzahl anzusetzen, die während der Arbeitsphase, längstens während der letzten 48 Kalendermonate, als dienstplanmäßige Arbeitszeit durchschnittlich geleistet wurde.

(3) Für die Berechnung des Mindestnettobetrages nach Absatz 2 ist die Rechtsverordnung nach § 15 Satz 1 Nr. 1 des Altersteilzeitgesetzes zugrunde zu legen. Sofern das bei bisheriger Arbeitszeit zustehende Arbeitsentgelt nach Absatz 2 Unterabsatz 1 Satz 2 das höchste in dieser Rechtsverordnung ausgewiesene Arbeitsentgelt übersteigt, sind für die Berechnung des Mindestnettobetrages diejenigen gesetzlichen Abzüge anzusetzen, die bei Arbeitnehmern gewöhnlich anfallen (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a des Altersteilzeitgesetzes).

(4) Neben den vom Arbeitgeber zu tragenden Sozialversicherungsbeiträgen für die nach § 4 zustehenden Bezüge entrichtet der Arbeitgeber gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b des Altersteilzeitgesetzes zusätzliche Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung für den Unterschiedsbetrag zwischen den nach § 4 zustehenden Bezügen einerseits und 90 v. H. des Arbeitsentgelts im Sinne des Absatzes 2 zuzüglich des sozialversicherungspflichtigen Teils der vom Arbeitgeber zu tragenden Umlage zur Zusatzversorgungseinrichtung, höchstens aber der Beitragsbemessungsgrenze, andererseits.

(5) Ist der Angestellte von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit, erhöht sich der Zuschuss des Arbeitgebers zu einer anderen Zukunftssicherung um den Betrag, den der Arbeitgeber nach Absatz 4 bei Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung zu entrichten hätte.

(6) Die Regelungen der Absätze 1 bis 5 gelten auch in den Fällen, in denen eine aufgrund dieses Tarifvertrages geschlossene Vereinbarung eine Verteilung der Arbeitsleistung (§ 3 Abs. 2) vorsieht, die sich auf einen Zeitraum von mehr als sechs Jahren erstreckt.

III) Arbeitnehmer, die nach Inanspruchnahme der Altersteilzeit eine Rentenkürzung wegen einer vorzeitigen Inanspruchnahme der Rente zu erwarten haben, erhalten für je 0,3 v. H. Rentenminderung eine Abfindung in Höhe 5 v. H. der Vergütung (§ 26 BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen bzw. des Monatsregellohnes (§ 21 Abs. 4 MTArb/MTArb-O) ggf. zuzüglich des Sozialzuschlags bzw. des Monatsgrundlohnes (§ 67 Nr. 26 b BMT-G/BMT-G-O) und der ständigen Lohnzuschläge, die bzw. der dem Arbeitnehmer im letzten Monat vor dem Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses zugestanden hätte, wenn er mit der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 3 Abs. 1 Unterabsatz 2) beschäftigt gewesen wäre. Die Abfindung wird zum Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses gezahlt.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

Beim Blockmodell können in der Freistellungsphase die in die Bemessungsgrundlage nach Absatz 2 eingehenden, nicht regelmäßig zustehenden Bezügebestandteile (z. B. Erschwerniszuschläge) mit dem für die Arbeitsphase errechneten Durchschnittsbetrag angesetzt werden; dabei werden Krankheits- und Urlaubszeiten nicht berücksichtigt. Allgemeine Bezügeerhöhungen sind zu berücksichtigen, soweit die zugrunde liegenden Bezügebestandteile ebenfalls an allgemeinen Bezügeerhöhungen teilnehmen

§ 6 Nebentätigkeit

Der Arbeitnehmer darf während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses keine Beschäftigung oder selbständigen Tätigkeiten ausüben, die die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV überschreiten, es sei denn, diese Beschäftigungen oder selbständigen Tätigkeiten sind bereits innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ständig ausgeübt worden. Bestehende tarifliche Regelungen über Nebentätigkeiten bleiben unberührt.

§ 7 Urlaub

Für den Arbeitnehmer, der im Rahmen der Altersteilzeit im Blockmodell (§ 3 Abs. 2 Buchst. a)) beschäftigt wird, besteht kein Urlaubsanspruch für die Zeit der Freistellung von der Arbeit. Im Kalenderjahr des Übergangs von der Beschäftigung zur Freistellung hat der Arbeitnehmer für jeden vollen Beschäftigungsmonat Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs.

§ 8 Nichtbestehen bzw. Ruhen der Aufstockungsleistungen

(1) In den Fällen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit besteht der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen (§5) längstens für die Dauer der Entgeltfortzahlung (z. B. § 37 Abs. 2 BAT/BAT-O), der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen nach § 5 Abs. 1 und 2 darüber hinaus längstens bis zum Ablauf der Fristen für die Zahlung von Krankenbezügen (Entgeltfortzahlung und Krankengeldzuschuss). Für die Zeit nach Ablauf der Entgeltfortzahlung wird der Aufstockungsbetrag in Höhe des kalendertäglichen Durchschnitts des nach § 5 Abs. 1 und 2 in den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten maßgebenden Aufstockungsbetrages gezahlt; Einmalzahlungen bleiben unberücksichtigt.

Im Falle des Bezugs von Krankengeld (§§ 44 ff. SGB V), Versorgungskrankengeld (§§ 16 ff. BVG), Verletztengeld (§§ 45 ff. SGB VII), Übergangsgeld (§§ 49 ff. SGB VII) oder Krankentagegeld von einem privaten Krankenversicherungsunternehmen tritt der Arbeitnehmer für den nach Unterabsatz 1 maßgebenden Zeitraum seine gegen die Bundesanstalt für Arbeit bestehenden Ansprüche auf Altersteilzeitleistungen (§ 10 Abs. 2 des Altersteilzeitgesetzes) an den Arbeitgeber ab.

(2) Ist der Arbeitnehmer, der die Altersteilzeitarbeit im Blockmodell ableistet, während der Arbeitsphase über den Zeitraum der Entgeltfortzahlung (z. B. § 37 Abs. 2 BAT/BAT-O) hinaus arbeitsunfähig erkrankt, verlängert sich die Arbeitsphase um die Hälfte des den Entgeltfortzahlungszeitraum übersteigenden Zeitraums der Arbeitsunfähigkeit; in dem gleichen Umfang verkürzt sich die Freistellungsphase.

- IV) Der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen ruht während der Zeit, in der der Arbeitnehmer eine unzulässige Beschäftigung oder selbstständige Tätigkeit im Sinne des § 6 ausübt oder über die Altersteilzeitarbeit hinaus Mehrarbeit und Überstunden leistet, die den Umfang der Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV überschreiten. Hat der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen mindestens 150 Tage geruht, erlischt er; mehrere Ruhezeiträume werden zusammengerechnet.

Protokollerklärung:

Wenn der Arbeitnehmer infolge Krankheit den Anspruch auf eine Rente nach Altersteilzeitarbeit nicht zum arbeitsvertraglich festgelegten Zeitpunkt erreicht, verhandeln die Arbeitsvertragsparteien über eine interessengerechte Vertragsanpassung.

§ 9 Ende des Arbeitsverhältnisses

(1) Das Arbeitsverhältnis endet zu dem in der Altersteilzeitvereinbarung festgelegten Zeitpunkt.

(2) Das Arbeitsverhältnis endet unbeschadet der sonstigen tariflichen Beendigungstatbestände (z. B. §§ 53 bis 60 BAT/BAT-O) mit Ablauf des Kalendermonats vor dem Kalendermonat, für den der Arbeitnehmer eine Rente wegen Alters oder, wenn er von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit ist, eine vergleichbare Leistung einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung oder eines Versicherungsunternehmens beanspruchen kann; dies gilt nicht für Renten, die vor dem für den Versicherten maßgebenden Rentenalter in Anspruch genommen werden können oder mit Beginn des Kalendermonats, für den der Arbeitnehmer eine Rente wegen Alters, eine Knappschaftsausgleichsleistung, eine ähnliche Leistung öffentlich-rechtlicher Art oder, wenn er von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit ist, eine vergleichbare Leistung einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung oder eines Versicherungsunternehmens bezieht.

- V) Endet bei einem Arbeitnehmer, der im Rahmen der Altersteilzeit nach dem Blockmodell (§ 3 Abs. 2 Buchstabe a) beschäftigt wird, das Arbeitsverhältnis vorzeitig, hat er Anspruch auf eine etwaige Differenz zwischen den nach §§ 4 und 5 erhaltenen Bezügen und Aufstockungsleistungen und den Bezügen für den Zeitraum seiner tatsächlichen Beschäftigung, die er ohne Eintritt in die Altersteilzeit erzielt hätte. Bei Tod des Arbeitnehmers steht dieser Anspruch seinen Erben zu.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Buchst. a:

Das Arbeitsverhältnis einer Arbeitnehmerin endet nicht, solange die Inanspruchnahme einer Leistung im Sinne des Absatzes 2 Buchst. a zum Ruhen der Versorgungsrente nach § 41 Abs. 7 VersTV-G, § 65 Abs. 7 VBL-Satzung führen würde.

§ 10 Mitwirkungspflicht

(1) Der Arbeitnehmer hat Änderungen der ihn betreffenden Verhältnisse, die für den Anspruch auf Aufstockungsleistungen erheblich sind, dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.

- VI) Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber zu Unrecht gezahlte Leistungen, die die im Altersteilzeitgesetz vorgesehenen Leistungen übersteigen, zu erstatten, wenn er die unrechtmäßige Zahlung dadurch bewirkt hat, dass er Mitwirkungspflichten nach Absatz 1 verletzt hat.

§ 11 Inkrafttreten, Geltungsdauer

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Mai 1998 in Kraft. Vor dem 26. Juni 1997 abgeschlossene Vereinbarungen über den Eintritt in ein Altersteilzeitverhältnis bleiben unberührt.

DRK-Arbeitsbedingungen zur Überleitung der Beschäftigten des Verbandes der Schwesternschaften und seiner Mitglieder in die Entgeltgruppen der DRK-Arbeitsbedingungen und zur Regelungen des Übergangsrechts,

Teil B,

in der Fassung
vom 01.01.2014,

Abschnitt I
Allgemeine Regelungen

§ 1 Geltungsbereich

- (1) ¹Diese Arbeitsbedingungen gelten für Mitglieder der DRK-Schwesternschaften, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (im folgenden Beschäftigte genannt) des Verbandes der Schwesternschaften vom Deutschen Roten Kreuz e.V., seiner Verbände (einschließlich deren Untergliederungen), Einrichtungen und Gesellschaften aller Art (im folgenden DRK genannt), deren Arbeitsverhältnis über den 31.12.2006 hinaus fortbesteht, und die am 01.01.2007 unter den Geltungsbereich der DRK-Arbeitsbedingungen fallen, für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses; für die Mitglieder der DRK-Schwesternschaften jedoch nur, soweit die Satzung und die Mitgliederordnung der jeweiligen DRK-Schwesternschaft nichts anderes aussagt und ohne dass hierdurch ein Arbeitsverhältnis begründet wird. ²Diese Arbeitsbedingungen gelten ferner für die unter § 13 Abs. 2 fallenden Beschäftigten.

³Für die unter die Sonderregelung Anlage 1 fallenden Ärztinnen und Ärzte erfolgt eine gesonderte Vereinbarungen zur Überleitung. ⁴Bis dahin gelten die bis zum 31.12.2006 geltenden Regelungen hinsichtlich der Arbeitszeit, Vergütung und Jahressonderzahlung (Zuwendung) fort.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:

In der Zeit bis zum 31. Dezember 2008 sind Unterbrechungen von bis zu einem Monat unschädlich, sofern die ursprüngliche Tätigkeit fortgeführt wird.

- (2) Nur soweit nachfolgend ausdrücklich bestimmt, gelten die Vorschriften dieser Arbeitsbedingungen auch für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber im Sinne des Absatzes 1 nach dem 31.12.2006 beginnt und die unter den Geltungsbereich der DRK-Arbeitsbedingungen fallen.
- (3) Die Bestimmungen der DRK-Arbeitsbedingungen gelten, soweit diese Arbeitsbedingungen keine abweichenden Regelungen treffen.

§ 2 Überleitung in die Entgeltgruppen

Die von § 1 Abs. 1 erfassten Beschäftigten werden am 01.01.2007 gemäß den nachfolgenden Regelungen in die Entgeltgruppen übergeleitet.

§ 3 Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen

- VII) ¹Für die Überleitung der Beschäftigten wird ihre Vergütungs- bzw. Lohngruppe gemäß §§ 22 bzw. 33 DRK-Arbeitsbedingungen alt i. d. F. vom Mai 2004 nach der Anlage 1 der vorstehenden Arbeitsbedingungen **(Teil B)** den Entgeltgruppen der DRK-Arbeitsbedingungen zugeordnet. ² Abweichend von Satz 1 gilt für Ärztinnen und Ärzte die Entgeltordnung gemäß § 8 der Anlage 1 zu Teil A.

Protokollerklärung zu Abs. 1:

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass die K-Anwendungstabelle, insbesondere die Bezeichnung der Entgeltgruppen – keinen Vorgriff auf die Verhandlungen zur neuen Entgeltordnung darstellt.

- (2) Beschäftigte, die im Januar 2007 bei Fortgeltung der bisherigen Arbeitsbedingungen die Voraussetzungen für einen Bewährungs-, Zeit- oder Tätigkeitsaufstieg erfüllt hätten, werden für die Überleitung so behandelt, als wären sie bereits im Dezember 2006 höhergruppiert worden.

- VIII) Beschäftigte, die im Januar 2007 bei Fortgeltung der bisherigen Arbeitsbedingungen in eine niedrigere Vergütungs- bzw. Lohngruppe eingruppiert bzw. eingereiht worden wären, werden für die Überleitung so behandelt, als wären sie bereits im Dezember 2006 herabgruppiert bzw. niedriger eingereiht worden.

§ 4 Stufenzuordnung der Beschäftigte

- (1) Die Beschäftigten werden entsprechend ihrer Beschäftigungszeit nach Absatz 5 der Stufe der gemäß § 3 bestimmten Entgeltgruppe zugeordnet, die der Stufe vorhergeht, die sie erreicht hätten, wenn die Entgelttabelle bereits seit Beginn ihrer Beschäftigungszeit gegolten hätte.

Protokollerklärung zu § 4 Abs. 1:

Ausschlaggebend ist nicht das Kalenderjahr, sondern die Beschäftigungsdauer. Das heißt, es kommt nicht auf das Eintrittsdatum in dem entsprechenden Jahr an. Ausschlaggebend ist, wie viele volle Beschäftigungsjahre am 31.12.2006 vorliegen. Bsp.: Eintrittsdatum am 31.3.2003. Am 31.12.2006 liegen damit 3 Jahre und 9 Monate Beschäftigungszeit vor. Berechnet werden damit 3 Beschäftigungsjahre.

Stichtag für die Berechnung der Beschäftigungszeit ist der 31.12.2006. Bei der Berechnung der am Stichtag vorliegenden vollen Beschäftigungsjahre zählt der Tag des Eintritts in das Arbeitsverhältnis nicht mit.

- (2) ¹Die Verweildauer in der zugeordneten Stufe wird einmalig im Rahmen der Überleitung um zwei Jahre verlängert. ² Werden Beschäftigte gemäß Abs. 1 der Stufe 1 oder Stufe 2 zugeordnet, verlängert sich die Verweildauer erst beim Aufstieg von Stufe 3 nach Stufe 4. ³Der weitere Stufenaufstieg erfolgt nach den Regelungen des DRK-Reformtarifvertrages.
- (3) ¹Ist das Entgelt nach Absatz 1 niedriger als das Vergleichsentgelt (§ 5), erhalten die Beschäftigten einen individuellen Besitzstandsbetrag in Höhe der Differenz zwischen dem Entgelt nach Abs. 1 und dem Vergleichsentgelt. ²Der individuelle Besitzstandsbetrag verringert sich entsprechend den jeweiligen Stufenaufstiegen. ³Bei einer Höhergruppierung (§ 21 Abs. 4 DRK-Arbeitsbedingungen) wird der individuelle Besitzstandsbetrag auf das Tabellenentgelt der höheren Entgeltgruppe angerechnet. ⁴Bei einer Herabgruppierung erhält der Beschäftigte ab dem Zeitpunkt, zu dem die Veränderung wirksam wird, in der niedrigeren Entgeltgruppe einen entsprechend niedrigeren individuellen Besitzstandsbetrag, der sich ergeben hätte, wenn sich sein Vergleichsentgelt (§ 5) nach der Vergütung aufgrund der Herabgruppierung bestimmt hätte. ⁵ Der Besitzstandsbetrag nimmt an den linearen Entgelterhöhungen teil.
- (4) Beschäftigungszeit ist die bei demselben Arbeitgeber in einem Arbeitsverhältnis ununterbrochen zurückgelegte Zeit.

Protokollerklärung zu § 4 Abs. 4:

Ein Ruhen des Arbeitsverhältnisses führt nicht zu einer Unterbrechung im Sinne des Absatzes 4.

§ 5 Vergleichsentgelt

- (1) Bei Beschäftigten entspricht das Vergleichsentgelt der im Dezember 2006 zustehenden besitzstandswahrenden Gesamtvergütung bzw. der Gesamtvergütung gemäß Anlagen 11c, e, h der DRK-Arbeitsbedingungen a.F..
- (2) ¹Bei Arbeitern wird der im Dezember 2006 zustehende Monatstabellenlohn gemäß Anlage 11 g der DRK-Arbeitsbedingungen a.F. als Vergleichsentgelt zugrunde gelegt. ²Erhalten Arbeiter Lohn nach § 34 Abs. 1 DRK-TV a. F. bildet dieser das Vergleichsentgelt. ³Ein bis zum 31. Dezember 2006 zustehender Sozialzuschlag wird als Besitzstandszulage entsprechend § 1 Ziffer 1 Absatz 4 der DRK-Arbeitsbedingungen in der Fassung des 25. ÄnderungsTV zum DRK-TV fortgezahlt.
- (3) Bei Teilzeitbeschäftigten wird das Vergleichsentgelt auf der Grundlage eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten bestimmt.

Protokollerklärung zu § 5 Abs. 3:

Lediglich das Vergleichsentgelt wird auf der Grundlage eines entsprechenden Vollzeitbeschäftigten ermittelt; sodann wird nach der Stufenzuordnung das zustehende Entgelt zeiträtierlich berechnet.

- (4) Für Beschäftigte, die nicht für alle Tage im Dezember 2006 oder für keinen Tag dieses Monats Bezüge erhalten, wird das Vergleichsentgelt so bestimmt, als hätten sie für alle Tage dieses Monats Bezüge erhalten.
- (5) Die in der Zeit vom 1.1.2006 bis zum 31.12.2006 ausgesetzten Lebensaltersstufen sowie Zeit- und Bewährungsaufstiege werden bei der Berechnung des Vergleichsentgelts berücksichtigt.
- IX) Bei der Berechnung des Vergleichsentgeltes wird bei einer Änderung der geschuldeten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit im Dezember 2006, für die im Januar 2007 vereinbarte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit zugrunde gelegt.

§ 6 Bewährungs- und Zeitaufstiege

- (1) ¹Aus dem Geltungsbereich der DRK-Arbeitsbedingungen a. F. in eine der Entgeltgruppen 3, 5, 6 oder 8 übergeleitete Beschäftigte, die am 01. Oktober 2005 bei Fortgeltung der bisherigen Arbeitsbedingungen die für eine Höhergruppierung erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit zur Hälfte erfüllt haben, sind zu dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höher gruppiert wären, in die nächst höhere Entgeltgruppe der DRK-Arbeitsbedingungen einzugruppieren. ² Abweichend von Satz 1 erfolgt die Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 5, wenn die Beschäftigten aus der Vergütungsgruppe VIII DRK-Arbeitsbedingungen a. F. mit ausstehendem Aufstieg nach Vergütungsgruppe VII DRK-Arbeitsbedingungen a. F. übergeleitet worden sind; sie erfolgt in die Entgeltgruppe 8, wenn die Beschäftigten aus der Vergütungsgruppe Vb DRK-Arbeitsbedingungen a. F. mit ausstehendem Aufstieg nach Vergütungsgruppe Vc DRK-Arbeitsbedingungen a. F. übergeleitet worden sind. ³Die Beschäftigten werden in der höheren Entgeltgruppe derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten. ⁴Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. ⁵Zum Zwecke der Entgeltberechnung erfolgt eine fiktive Vergleichsentgeltberechnung entsprechend § 5, als ob der Bewährungsaufstieg bereits im Dezember 2006 erfolgt wäre. ⁶Ist das neue Tabellenentgelt nach den Sätzen 1 bis 3 niedriger als das fiktive Vergleichsentgelt nach Satz 5, erhält der Beschäftigte ab dem Zeitpunkt der Höhergruppierung einen individuellen Besitzstandsbetrag in Höhe der Differenz zwischen dem neuen Tabellenentgelt und dem Vergleichsentgelt nach Satz 5.

⁷Voraussetzung für die Höhergruppierung nach Satz 1 und 2 ist, dass

- zum individuellen Aufstiegszeitpunkt keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts einer Höhergruppierung entgegengestanden hätten, und
- bis zum individuellen Aufstiegszeitpunkt nach Satz 1 weiterhin eine Tätigkeit auszuüben ist, die diesen Aufstieg ermöglicht hätte.

⁸Die Sätze 1 bis 7 gelten nicht in den Fällen des § 3 Abs. 2. ⁹Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des DRK-Reformtarifvertrages.

Ein eventuell bisher gezahlter individueller Besitzstandsbeitrag entfällt.

- (2) ¹Aus dem Geltungsbereich der DRK-Arbeitsbedingungen a. F. in eine der Entgeltgruppen 2 sowie 9 bis 15 übergeleitete Beschäftigte, die am 01. Oktober 2005 bei Fortgeltung der bisherigen Arbeitsbedingungen die für eine Höhergruppierung erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit zur Hälfte erfüllt haben und in der Zeit zwischen dem 01. November 2005 und dem 30. September 2007 höher gruppiert wären, erhalten ab dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höher gruppiert wären, in ihrer bisherigen Entgeltgruppe eine entsprechend höheren individuellen Besitzstandsbeitrag, die sich ergeben hätte, wenn sich ihr Vergleichsentgelt (§ 5) nach der Vergütung aufgrund der Höhergruppierung bestimmt hätte. ²Voraussetzung für diese Anpassung ist, dass

- zum individuellen Aufstiegszeitpunkt keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts einer Höhergruppierung entgegengestanden hätten, und
- bis zum individuellen Aufstiegszeitpunkt nach Satz 1 weiterhin eine Tätigkeit auszuüben ist, die diesen Aufstieg ermöglicht hätte.

³Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen der DRK-Arbeitsbedingungen Teil A. ⁴§ 3 Abs. 2 bleibt unberührt.

- (3) Abweichend von Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 Satz 1 gelten auf Antrag des/der Beschäftigten die Absätze 1 bzw. 2 entsprechend für übergeleitete Beschäftigte, die bei Fortgeltung der DRK-Arbeitsbedingungen a. F. bis spätestens zum 31. Dezember 2011 wegen Erfüllung der erforderlichen Zeit der Bewährung oder Tätigkeit höher gruppiert worden wären, obwohl die Hälfte der erforderlichen Bewährungs- oder Tätigkeitszeit am Stichtag noch nicht erfüllt ist.
- (4) Die Absätze 1 bis 3 finden auf übergeleitete Beschäftigte, deren Eingruppierung sich nach der Vergütungsordnung für Angestellte im Pflegedienst (Anlage 10b zum DRK-Arbeitsbedingungen a. F.) richtet, sowie auf Beschäftigte, die zum 01.06.2010 in die Sonderregelung, Anlage 8 (Sozial- und Erziehungsdienst) übergeleitet worden sind, keine Anwendung.

§ 7 Vergütungsgruppenzulagen

- (1) Aus dem Geltungsbereich der DRK-Arbeitsbedingungen a. F. übergeleitete Beschäftigte, denen am 31.12.2006 nach der Vergütungsordnung zu den DRK-Arbeitsbedingungen a. F. eine Vergütungsgruppenzulage zusteht, erhalten in der Entgeltgruppe, in die sie übergeleitet werden, eine Besitzstandszulage in Höhe ihrer bisherigen Vergütungsgruppenzulage.
- (2) ¹Aus dem Geltungsbereich der DRK-Arbeitsbedingungen a. F. übergeleitete Beschäftigte, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts nach dem 31.12.2006 eine Vergütungsgruppenzulage ohne vorausgehenden Fallgruppenaufstieg erreicht hätten, erhalten ab dem Zeitpunkt, zu dem ihnen die Zulage nach bisherigem Recht zugestanden hätte, eine Besitzstandszulage. ²Die Höhe der Besitzstandszulage bemisst sich nach dem Betrag, der als Vergütungsgruppenzulage zu zahlen gewesen wäre, wenn diese bereits am 31.12.2006 zugestanden hätte. ³Voraussetzung ist, dass

- am 01.01.2007 die für die Vergütungsgruppenzulage erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit nach Maßgabe des § 24 DRK-Arbeitsbedingungen a. F. zur Hälfte erfüllt ist,
 - zu diesem Zeitpunkt keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts der Vergütungsgruppenzulage entgegengestanden hätten und
 - bis zum individuellen Zeitpunkt nach Satz 1 weiterhin eine Tätigkeit auszuüben ist, die zu der Vergütungsgruppenzulage geführt hätte.
- (3) Für aus dem Geltungsbereich der DRK-Arbeitsbedingungen a. F. übergeleitete Beschäftigte, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts nach dem 31. Dezember 2006 im Anschluss an einen Fallgruppenaufstieg eine Vergütungsgruppenzulage erreicht hätten, gilt Folgendes:
- a) ¹In die Entgeltgruppen 3, 5, 6 oder 8 übergeleitete Beschäftigte, die den Fallgruppenaufstieg am 31. Dezember 2006 noch nicht erreicht haben, sind zu dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höher gruppiert worden wären, in die nächst höhere Entgeltgruppe der DRK-Arbeitsbedingungen Teil A eingruppiert; § 6 Abs. 1 Satz 2 bis 6 gilt entsprechend. ²Eine Besitzstandszulage für eine Vergütungsgruppenzulage steht nicht zu.
 - b) Ist ein der Vergütungsgruppenzulage vorausgehender Fallgruppenaufstieg am 31. Dezember 2006 bereits erfolgt, gilt Absatz 2 mit der Maßgabe, dass am 1. Januar 2007 die Hälfte der Gesamtzeit für den Anspruch auf die Vergütungsgruppenzulage einschließlich der Zeit für den vorausgehenden Aufstieg zurückgelegt sein muss.
- (4) ¹Die Besitzstandszulage nach den Absätzen 1, 2 und 3 Buchst. b wird so lange gezahlt, wie die anspruchsbegründende Tätigkeit ununterbrochen ausgeübt wird und die sonstigen Voraussetzungen für die Vergütungsgruppenzulage nach bisherigem Recht weiterhin bestehen. ²Sie verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz.

Protokollerklärung zu § 7 IV:

Unterbrechungen wegen Mutterschutz, Elternzeit, Erkrankungen sowie Wehr- und Zivildienst sind unschädlich.

§ 8 Kinderbezogene Entgeltbestandteile

- X) Die kinderbezogenen Entgeltbestandteile für bis zum 31. Dezember 2005 zu berücksichtigende Kinder werden als Besitzstandszulage entsprechend § 1 Ziffer 1 Absatz 4 der DRK-Arbeitsbedingungen in der Fassung des 25. ÄnderungsTV zum DRK-TV fortgezahlt. ²Ansprüche für Kinder ab dem vollendeten 16. Lebensjahr können durch Vereinbarung mit dem Beschäftigte abgefunden werden.

- (2) Die Besitzstandszulage nach Absatz 1 verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz.
- (3) Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend für die Kinder von bis zum 31. Dezember 2005 in ein Arbeitsverhältnis übernommene Auszubildenden, Schülerinnen/Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege und in der Entbindungspflege sowie Praktikantinnen und Praktikanten aus tarifvertraglich geregelten Beschäftigungsverhältnissen, soweit diese Kinder vor dem 01. Januar 2006 geboren sind.

§ 8 a Besitzstandsanpassung

Bei Arbeitszeitreduzierung sowie bei anschließender Arbeitszeiterhöhung nach Inkrafttreten dieser Arbeitsbedingungen ist § 29 Abs. 2 DRK-Arbeitsbedingungen auf die Besitzstandsbeiträge/Besitzstandszulagen gemäß § 4 Abs. 3 Satz 1, § 7 und § 8 Abs. 1 DRK-Arbeitsbedingungen Teil B anzuwenden. Sich hieraus ergebende Ansprüche werden frühestens ab dem 01.01.2010 gezahlt.

§ 9 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Für die übergeleiteten Beschäftigten gelten die Regelungen der §§ 40 Abs. 2, 66 Abs. 3 DRK-Arbeitsbedingungen a. F. für die Zahlung des Krankengeldzuschusses fort.

Protokollerklärung zu § 9:

¹Soweit Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis vor dem 01. August 1998 begründet worden ist, Anspruch auf Beihilfe im Krankheitsfall haben, besteht dieser nach § 43 Abs. 2 DRK-Arbeitsbedingungen a. F. fort. ²Änderungen der jeweils geltenden Beihilfevorschriften für die Beamtinnen und Beamte des Bundes oder des Landes kommen zur Anwendung.

§ 10 Unkündbarkeit

Beschäftigte, die die Voraussetzungen der Unkündbarkeit gemäß § 51 Abs. 2 DRK-Arbeitsbedingungen a. F. zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der DRK-Arbeitsbedingungen Teil A erfüllt haben, behalten diese im Rahmen des Besitzstandes.

§ 11 Urlaub

¹Übergeleitete Beschäftigte behalten im Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens der DRK-Arbeitsbedingungen Teil A (01.01.2007) Ihren erworbenen Anspruch nach § 46 DRK-Arbeitsbedingungen a.F.. ²Die weitere Erhöhung des Urlaubsanspruchs richtet sich nach den in § 31 Abs. 2 Teil A festgelegten Beschäftigungszeiten. ³Resturlaub aus dem Jahr 2006 ist bis zum 30.06.2007 anzutreten. Ansonsten verfällt er mit dem Ablauf des 30.06.2007.

§ 12 Eingruppierung (gilt bis 31.12.2013)

- (1) ¹Bis zum In-Kraft-Treten der Eingruppierungsvorschriften der DRK-Arbeitsbedingungen (mit Entgeltordnung) gelten die §§ 22, 23 DRK-Arbeitsbedingungen a. F. einschließlich der Tätigkeitsmerkmale der Anlagen 10, 10 a, 10 b sowie 10 c über den 31. Dezember 2006 hinaus fort. ²Dies gilt entsprechend für die dort geregelten Zulagen. ³Diese Regelungen finden auf übergeleitete und ab dem 1. Januar 2007 neu eingestellte Beschäftigte im jeweiligen bisherigen Geltungsbereich nach Maßgabe dieser Arbeitsbedingungen Anwendung. ⁴An die Stelle der Begriffe Vergütung und Lohn tritt der Begriff Entgelt.
- (2) Abweichend von Absatz 1
 - a) gelten die Tätigkeitsmerkmale gemäß Anlage 10 a, 10 b, 10c nicht für ab dem 1. Januar 2007 in Entgeltgruppe 1 neu eingestellte Beschäftigte,
 - b) gilt die Vergütungsgruppe I der Anlage 10 a zu den DRK-Arbeitsbedingungen a. F. ab dem 1. Januar 2007 nicht fort; die Ausgestaltung entsprechender Arbeitsverhältnisse erfolgt außertariflich.
 - c) ergänzend gilt die Entgeltordnung für Ärztinnen und Ärzte gem. § 8 der Anlage 1 zum Teil A.
 - d) gilt die Vergütungsordnung nicht für Beschäftigte, die nach Anlage SuE zu den DRK-Arbeitsbedingungen eingruppiert sind.
- (3) ¹Mit Ausnahme der Eingruppierung in die Entgeltgruppe 1 sind alle zwischen dem 1. Januar 2007 und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung stattfindenden Eingruppierungs- bzw. Einreihungsvorgänge (Neueinstellungen und Umgruppierungen) vorläufig und begründen keinen Vertrauensschutz und keinen Besitzstand. ²Dies gilt nicht für Aufstiege gemäß § 6 Abs. 1 Satz 1 und 2 und Abs. 3.
- (4) ¹Anpassungen der Eingruppierung aufgrund des In-Kraft-Tretens der neuen Entgeltordnung erfolgen mit Wirkung für die Zukunft. ²Bei Rückgruppierungen, die in diesem Zusammenhang erfolgen, sind finanzielle Nachteile im Wege einer nicht dynamischen Besitzstandszulage auszugleichen, solange die Tätigkeit ausgeübt wird. ³Die Besitzstandszulage vermindert sich ein Jahr nach dem In-Kraft-Treten einer neuen Entgeltordnung bei jedem Stufenaufstieg um die Hälfte des Unterschiedsbetrages zwischen der bisherigen und der neuen Stufe; bei Neueinstellungen (§ 1 Abs. 2) vermindert sich die Besitzstandszulage jeweils um den vollen Unterschiedsbetrag. ⁴Die Grundsätze korrigierender Rückgruppierung bleiben unberührt.

- (5) ¹Bewährungs-, Fallgruppen- und Tätigkeitsaufstiege gibt es ab dem 1. Januar 2007 nicht mehr; §§ 6 und 7 bleiben unberührt. ²Satz 1 gilt auch für Vergütungsgruppenzulagen, es sei denn, dem Tätigkeitsmerkmal einer Vergütungsgruppe der Anlage 10 a DRK-Arbeitsbedingungen a. F. ist eine Vergütungsgruppenzulage zugeordnet, die unmittelbar mit Übertragung der Tätigkeit zusteht; bei Übertragung einer entsprechenden Tätigkeit wird diese bis zum In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung unter den Voraussetzungen des bisherigen Tarifrechts als Besitzstandszulage in der bisherigen Höhe gezahlt; § 7 Abs. 4 gilt entsprechend.
- (6) ¹Für Eingruppierungen bzw. Einreihungen zwischen dem 1. Januar 2007 und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung werden die Vergütungsgruppen der Anlage 10 a, 10 b DRK-Arbeitsbedingungen a. F. und die Lohngruppen der Anlage 10 c gemäß Teil B Anlage 2 DRK-Arbeitsbedingungen den Entgeltgruppen der DRK-Arbeitsbedingungen zugeordnet. ²Absatz 1 Satz 2 bleibt unberührt.
- (7) Beschäftigte, die zwischen dem 1. Januar 2007 und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung in Entgeltgruppe 13 eingruppiert werden und die nach der Anlage 10 a DRK-Arbeitsbedingungen a. F. in Vergütungsgruppe Iia DRK-Arbeitsbedingungen a. F. mit fünf- bzw. sechsjährigem Aufstieg nach Vergütungsgruppe Ib DRK-Arbeitsbedingungen a. F. eingruppiert wären, erhalten bis zum In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung eine persönliche Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Entgelt ihrer Stufe nach Entgeltgruppe 13 und der entsprechenden Stufe der Entgeltgruppe 14. ²Von Satz 1 werden auch Fallgruppen der Vergütungsgruppe Ib DRK-Arbeitsbedingungen a. F. erfasst, deren Tätigkeitsmerkmale eine bestimmte Tätigkeitsdauer voraussetzen. ³Die Sätze 1 und 2 gelten auch für Beschäftigte im Sinne des § 1 Abs. 2.
- (8) Die Abs. 1 bis 7 gelten für besondere tarifvertragliche Vorschriften über die Eingruppierungen entsprechend.

§ 12 a Verpflegungsmehraufwendung

Übergeleiteten Beschäftigten wird eine anteilige Verpflegungsmehraufwandsentschädigung für das Jahr 2006 als Einmalbetrag gezahlt. Maßgeblich hierfür ist, dass im jeweiligen Einzelfall die Voraussetzungen für die Zahlung der Verpflegungsmehraufwandsentschädigung vom 01.05.06 bis 31.12.2006 entsprechend der Regelung des § 4 Anlage 2 der DRK-Arbeitsbedingungen a. F. vorliegen. Die Verpflegungsmehraufwandsentschädigung beträgt 50% des sich aus der entsprechenden Anwendung der vorstehenden Regelungen für den jeweiligen Beschäftigte im Zeitraum vom 1.5.2006 bis 31.12.2006 ergebenden Betrags. Sie wird mit dem Entgelt für den Monat Oktober 2007

ausbezahlt. Die Verpflegungsmehraufwandsentschädigung ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

Protokollerklärung:

Der Auszahlungsbetrag beträgt danach maximal:

42,61 € in den Fällen des § 14 Abs. 2 1. Alternative DRK-Arbeitsbedingungen alt bzw.

85,22 € in den Fällen des § 14 Abs. 2 2. Alternative DRK-Arbeitsbedingungen,

wenn der Beschäftigte die Voraussetzungen des § 4 der Anlage 2 DRK-Arbeitsbedingungen alt iVm. § 14 Abs. 2 DRK-Arbeitsbedingungen alt an jedem dienstplanmäßigen Arbeitstag im Zeitraum vom 1.5.2006 – 31.12.2006 erfüllt hat.

§ 13 Entgeltgruppe 15Ü

- (1) Zwischen dem 1. Januar 2007 und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung gelten für Mitarbeiter, die in die Entgeltgruppe 2 Ü übergeleitet oder in die Lohngruppen 1 mit Aufstieg nach 2 und 2a oder in die Lohngruppe 2 mit Aufstieg nach 2a eingestellt werden, vom 01.01.2012 bis zum 31.12.2013³ folgende Tabellenwerte:

Ab dem 1.7.2012

	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
2Ü	1.741,51	1.928,78	1.996,07	2.085,77	2.147,46	2.193,43

- (2) ¹Übergeleitete Mitarbeiter der Vergütungsgruppe I zum DRK-TV a. F. unterliegen dem DRK-Reformtarifvertrag. Sie werden in die Entgeltgruppe 15 Ü mit folgenden Tabellenwerten übergeleitet:

Ab dem 1.7.2012

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15Ü	4.850,02	5.382,66	5.887,29	6.223,70	6.302,21	

Ab dem 1.1.2013

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15Ü	4.947,02	5.490,31	6.005,04	6.348,17	6.428,25	

²Die Verweildauer in den Stufen 1 bis 4 beträgt jeweils fünf Jahre. ³§ 4 Abs. 2 findet keine Anwendung.“

Abschnitt II

Überleitung in die neue Entgeltordnung zum DRK-Reformtarifvertrag

§ 14 Überleitung in die Entgeltordnung zum 01.01.2014

³ Ab dem 01.01.2014 entfällt die EG 2Ü.

- (1) Für alle vom Geltungsbereich des § 1 Abs.1 erfassten Mitarbeiter, die in den DRK-Reformtarifvertrag übergeleitet wurden sowie für alle Mitarbeiter, die zwischen dem 01.01.2007 und dem 31.12.2013 neu eingestellt wurden, gelten ab dem 01.01.2014 die Eingruppierungsregelungen der §§ 17 und 18 des DRK-Reformtarifvertrages einschließlich der Tätigkeitsmerkmale der Anlage 6 a sowie der Anlagen 6b und 6c.
- (2) Mitarbeiter, die zum 01.01.2007 in den DRK-Reformtarifvertrag übergeleitet wurden und davor oder bis zum 31.12.2011 auf Grund eines Bewährungs-, Zeit- oder Tätigkeitsaufstiegs höhergruppiert wurden, verbleiben für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit grundsätzlich in der ihnen nach § 3 zugeordneten Entgeltgruppe.

Protokollerklärung zu Abs. 2:

Die bisherige Zuordnung eines Mitarbeiters zu einer Entgeltgruppe des DRK-Reformtarifvertrag nach Teil B Anlage 1 TVÜ-DRK gilt als Eingruppierung. Eine Überprüfung und Neufeststellung der Eingruppierungen findet aufgrund der Überleitung in die Entgeltordnung des DRK-Reformtarifvertrag nicht statt.

- (3) Mitarbeiter, die bis zum 31.12.2013 der Entgeltgruppe 9 zugeordnet sind, werden entsprechend der Anlage 6a in die Entgeltgruppen 9, 9a oder 9b eingruppiert.

Protokollerklärung zu Absatz 3:

Mit der Eingruppierung in die EG 9, 9a oder 9b erfolgt keine Höher- oder Herabgruppierung der bisher in die EG 9 zugeordneten Mitarbeiter. In entsprechender Anwendung der bis zum 31.12.2013 geltenden Anlage zu § 20 sowie des Anhangs zu Anlage A des DRK-ReformTV werden die abweichenden Stufenverläufe der vorbezeichneten Anlagen und Anhänge nunmehr in transparenter Form in eigenständigen Entgeltgruppen wiedergegeben.

- (4) ¹Soweit nach Abs. 1 eine Eingruppierung in eine andere Entgeltgruppe, mit Ausnahme von Eingruppierungen aus der EG 9 in die Entgeltgruppen 9a und 9b, stattfindet, werden die Mitarbeiter der gleichen Stufe zugeordnet, die ihnen in der bisherigen Entgeltgruppe zugestanden hat. Die Stufenlaufzeit aus der bisherigen Entgeltgruppe ist bei der Stufenzuordnung in der höheren Entgeltgruppe zu berücksichtigen.

Protokollerklärung zu Abs. 4:

Es erfolgt somit eine stufengleiche Überleitung unter Anrechnung der bisherigen Stufenlaufzeit.

- (5) Soweit Mitarbeiter aus der Entgeltgruppe 9 in die Entgeltgruppe 9a oder 9b eingruppiert werden, erfolgt die Stufenzuordnung wie folgt:

Zum 01.01.2007 in den DRK-ReformTV übergeleitete Mitarbeiter werden entsprechend ihrer Beschäftigungszeit seit der Überleitung am 01.01.2007 derjenigen Stufe nach § 20 DRK-RTV zugeordnet, die sie erreicht hätten, wenn sie zum Zeitpunkt der Überleitung bereits der Entgeltgruppe 9a oder 9b zugeordnet gewesen wären.

Nach dem 01.01.2007 neu eingestellte Mitarbeiter werden derjenigen Stufe nach § 20 DRK-RTV zugeordnet, die sie erreicht hätten, wenn sie bereits zum Zeitpunkt der Einstellung in die Entgeltgruppe 9a oder 9b zugeordnet gewesen wären.

Beschäftigungsjahre	EG9a/b	Stufe/Jahr	Stufe/Jahr	EG 9 mit abweichenden Stufenverlauf nach dem Anhang zu § 20 („lange EG 9“)
1. Jahr	Stufe1	1/1	1/1	Stufe1
2. Jahr	Stufe2	2/1	2/1	Stufe2
3. Jahr	Stufe2	2/2	2/2	Stufe2
4. Jahr	Stufe3	3/1	2/3	Stufe2
5. Jahr	Stufe3	3/2	2/4	Stufe2
6. Jahr	Stufe3	3/3	2/5	Stufe2
7. Jahr	Stufe4	4/1	3/1	Stufe3
8. Jahr	Stufe4	4/2	3/2	Stufe3
9. Jahr	Stufe4	4/3	3/3	Stufe3
10. Jahr	Stufe4	4/4	¾	Stufe3
11. Jahr	Stufe5	5/1	3/5	Stufe3
12. Jahr	Stufe5	5/2	3/6	Stufe3
13. Jahr	Stufe5	5/3	3/7	Stufe3
14. Jahr	Stufe5	5/4	3/8	Stufe3
15. Jahr	Stufe5	5/5	3/9	Stufe3
16. Jahr	Stufe5*	5/6	3/10	Stufe3*
17. Jahr	Stufe5*	5/7	3/11	Stufe3*
18. Jahr	Stufe6	6/1	4/1	Stufe4

* Stufenlaufzeitverlängerung vgl. Protokollerklärung zu § 20 Abs. 3 Satz 1 DRK-RTV bzw. § 4 Abs. 2 TVÜ-DRK

- (6) ¹Anpassungen der Eingruppierung aufgrund des In-Kraft-Tretens der neuen Entgeltordnung erfolgen mit Wirkung für die Zukunft. ²Die Grundsätze korrigierender Rückgruppierung bleiben unberührt.

Abschnitt III

Besondere Regelungen für Mitarbeiter im Sozial und Erziehungsdienst

§ 15

Überleitung der Beschäftigten in den Anhang zur Anlage SuE (Anlage 8) zu den DRK-Arbeitsbedingungen und weitere Regelungen

- (1) Soweit im Folgenden nichts Abweichendes geregelt ist, gelten die allgemeinen Regelungen des Abschnitt I.
- (2) ¹Die unter den Anhang zur Anlage SuE zu den DRK-Arbeitsbedingungen fallenden Beschäftigten (§§ 1 und 2 der Sonderregelung Anlage 8) werden am 1. Juni 2010 in die Entgeltgruppe, in der sie nach dem Anhang zur Anlage

SuE zu den DRK-Arbeitsbedingungen eingruppiert sind, übergeleitet. ²Die Stufenzuordnung in der neuen Entgeltgruppe bestimmt sich nach Absatz 3. ³Das den Beschäftigten in der neuen Entgeltgruppe und Stufe zustehende Entgelt bestimmt sich nach den Absätzen 4 und 5. ⁴Die Absätze 6 bis 9 bleiben unberührt.

- (3) ¹Die Beschäftigten werden wie folgt einer Stufe und innerhalb dieser Stufe dem Jahr der Stufenlaufzeit ihrer Entgeltgruppe, in der sie gemäß der Anlage SuE zu den DRK-Arbeitsbedingungen eingruppiert sind, zugeordnet:

bisherige Stufe und Jahr innerhalb der Stufe		neue Stufe und Jahr
1	→	1
2/1	→	2/1
2/2	→	2/2
3/1	→	2/3
3/2	→	3/1
3/3	→	3/2
³ / ₄ bzw. 4/1	→	3/3
4/2	→	³ / ₄
4/3	→	4/1
4/4	→	4/2
5/1	→	4/3
5/2	→	4/4
5/3	→	5/1
5/4	→	5/2
5/5	→	5/3
6/1	→	5/4
6/2	→	5/5.

²Für Beschäftigte der bisherigen Entgeltgruppe 8, die in der Entgeltgruppe S 8 eingruppiert sind, gilt Satz 1 mit der Maßgabe, dass die verlängerte Stufenlaufzeit in den Stufen 4 und 5 gemäß § 2 Abs. 2 Satz 9 der Sonderregelung Anlage 8 bei der Stufenzuordnung zu berücksichtigen ist.

³Abweichend von Satz 1 werden Beschäftigte:

- der bisherigen Entgeltgruppe 9, die in der Entgeltgruppe S 8 eingruppiert sind, wie folgt einer Stufe und innerhalb dieser Stufe dem Jahr der Stufenlaufzeit ihrer Entgeltgruppe zugeordnet⁴:

⁴ Geändert durch den 5. Änderungstarifvertrag zum TVÜ-DRK vom 11.01.2011

bisherige Stufe und Jahr innerhalb der Stufe			neue Stufe und Jahr
e	1	→	1
r	2/1	→	2/1
	2/2	→	2/2
b	2/3	→	2/3
i	2/4	→	3/1
s	2/5	→	3/2
h	3/1	→	3/3
e	3/2	→	3/4
r	3/3	→	4/1
i	3/4	→	4/2
g	3/5	→	4/3
e	3/6	→	4/4
n	3/7	→	4/5
	3/8	→	4/6
	3/9	→	4/7
d	4/1	→	4/8
e	4/2	→	5/1
r	4/3	→	5/2
	4/4	→	5/3

d

- der bisherigen Entgeltgruppe 9, die in der Entgeltgruppe S 10 Fallgruppe 1 eingruppiert sind, wie folgt einer Stufe und innerhalb dieser Stufe dem Jahr der Stufenlaufzeit ihrer Entgeltgruppe zugeordnet⁵:

bisherige Stufe und Jahr innerhalb der Stufe			neue Stufe und Jahr
	1	→	1
	2/1	→	2/1
	2/2	→	2/2
	2/3	→	2/3
	2/4	→	3/1
	2/5	→	3/2
	3/1	→	3/3
	3/2	→	3/4
	3/3	→	4/1
	3/4	→	4/2
	3/5	→	4/3
	3/6	→	4/4
	3/7	→	5/1
	3/8	→	5/2
	3/9	→	5/3
	4/1	→	5/4
	4/2	→	5/5
	4/3	→	6/1
	4/4	→	6/2

⁴Maßgeblich sind dabei ausschließlich die in der bisherigen Entgeltgruppe

⁵ Eingefügt durch den 5. Änderungstarifvertrag zum TVÜ-DRK vom 11.01.2011

erreichte Stufe und die in dieser Stufe zurückgelegte Laufzeit. ⁵Innerhalb des nach Satz 1, Satz 2 oder Satz 3 zugeordneten Jahres der Stufenlaufzeit ist die in der bisherigen Stufe unterhalb eines vollen Jahres zurückgelegte Zeit für den Aufstieg in das nächste Jahr der Stufenlaufzeit bzw. in eine höhere Stufe zu berücksichtigen. ⁶Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach § 2 Abs. 2 Satz 7 bis 9 der Sonderregelung, Anlage 8 .

Protokollnotiz zu § 15 Abs. 3 Satz 4:

Maßgebend für die Überleitung in die Stufen der SuE-Entgelttabelle ist die von dem Beschäftigten am 31.05.2010 zurückgelegte Stufenlaufzeit. Dabei ist es unerheblich, ob die Stufenlaufzeit im Wege der Regelstufenlaufzeit oder durch Vorweggewährung der Stufe erreicht

worden ist. Abgestellt wird allein auf die Stufenlaufzeit, die in der vor der Überleitung erhaltenen Stufe zurückgelegt worden ist.

- (4) ¹Es wird ein Vergleichsentgelt gebildet, das sich aus dem am 31. Mai 2010 zustehenden Tabellenentgelt oder aus dem Tabellenentgelt einschließlich eines nach § 21 Abs. 4 Satz 2 DRK-Arbeitsbedingungen gegebenenfalls zustehenden Garantiebetrages sowie einer am 31. Mai 2010 nach § 4 Abs. 3 Satz 1 sowie § 7 zustehenden individuellen Besitzstandsbeitrag/Besitzstandszulage zusammensetzt. ²Bei Teilzeitbeschäftigten wird das Vergleichsentgelt auf der Grundlage eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten bestimmt, anschließend wird das zustehende Entgelt nach § 29 Abs. 2 DRK-Arbeitsbedingungen berechnet. ³Für Beschäftigte, die nicht für alle Tage im Mai 2010 oder für keinen Tag dieses Monats Entgelt erhalten haben, wird das Vergleichsentgelt so bestimmt, als hätten sie für alle Tage dieses Monats Entgelt erhalten. ⁴Beschäftigte, die im Juni 2010 in ihrer bisherigen Entgeltgruppe bei Fortgeltung des bisherigen Rechts einen Stufenaufstieg gehabt hätten, werden für die Bemessung des Vergleichsentgelts so behandelt, als wäre der Stufenaufstieg bereits im Mai 2010 erfolgt. ⁵§ 8 Abs. 2 bleibt unberührt.
- (5) ¹Ist das Vergleichsentgelt niedriger als das Tabellenentgelt der sich nach Absatz 3 ergebenden Stufe der Entgeltgruppe, in der der Beschäftigte am 1. Juni 2010 eingruppiert ist, erhält der Beschäftigte das entsprechende Tabellenentgelt seiner Entgeltgruppe. ²Übersteigt das Vergleichsentgelt das Tabellenentgelt der sich nach Absatz 3 ergebenden Stufe, erhält der Beschäftigte einen individuellen Besitzstandsbeitrag. ³Der individuelle Besitzstandsbeitrag verringert sich entsprechend den jeweiligen Stufenaufstiegen und bei Höhergruppierungen. ⁴§ 4 Abs. 3 Satz 5 gilt entsprechend.
- (6) Auf am 1. Januar 2007 aus den DRK-Arbeitsbedingungen a. F. in die DRK-Arbeitsbedingungen nach dem Stand vom 01.01.2007 übergeleitete Beschäftigte, die nach dem Anhang zu der Anlage SuE zu den DRK-Arbeitsbedingungen in der Entgeltgruppe S 8 oder S 9 eingruppiert wären, finden die Absätze 1 bis 5 nur Anwendung, wenn sie bis zum 31. Januar 2011 (Ausschlussfrist) ihre Eingruppierung nach dem Anhang zu der Anlage SuE zu den DRK-Arbeitsbedingungen schriftlich geltend machen.

(7) ¹Abweichend von § 19 Abs. 2 DRK-Arbeitsbedingungen gelten für am 1. Januar 2007 aus den DRK-Arbeitsbedingungen a. F. übergeleitete Beschäftigte, denen am 31. Mai 2010 eine Besitzstandszulage nach § 7 zusteht und die

1. nach dem Anhang zu der Anlage SuE zu den DRK-Arbeitsbedingungen in der Entgeltgruppe S 11 eingruppiert sind, folgende Tabellenwerte der Entgeltgruppe S 11 Ü:

ab dem 1. Januar 2013 bis 31. Dezember 2013

Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
2.538,64	2.862,35	3.002,64	3.347,94	3.617,70	3.779,55

2. nach dem Anhang zu der Anlage SuE zu den DRK-Arbeitsbedingungen in der Entgeltgruppe S 12 eingruppiert sind, folgende Tabellenwerte der Entgeltgruppe S 12 Ü:

ab dem 1. Januar 2013 bis 31. Dezember 2013

Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
2.635,17	2.904,94	3.163,91	3.390,52	3.671,07	3.789,76

3. nach dem Anhang zu der Anlage SuE zu den DRK-Arbeitsbedingungen in der Entgeltgruppe S 13 eingruppiert sind, folgende Tabellenwerte der Entgeltgruppe S 13 Ü:

ab dem 1. Januar 2013 bis 31. Dezember 2013

Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
2.743,09	2.958,90	3.228,66	3.444,47	3.714,23	3.849,11

²Im Übrigen gelten die Regelungen der Absätze 1 bis 5 entsprechend.

(8) ¹Abweichend von § 19 Abs. 2 DRK-Arbeitsbedingungen gelten für am 1. Januar 2007 aus den DRK-Arbeitsbedingungen a. F. übergeleitete Beschäftigte, denen am 31. Mai 2010 eine Besitzstandszulage nach § 7 zusteht und die nach Absatz 3 aus den Stufen 3 oder 4 ihrer bisherigen Entgeltgruppe übergeleitet werden und nach dem Anhang zu der Anlage SuE zu den DRK-Arbeitsbedingungen in der Entgeltgruppe S 16 eingruppiert sind, in den Stufen 3, 4 und 5 folgende Tabellenwerte der Entgeltgruppe S 16 Ü:

ab dem 1. Januar 2013 bis 31. Dezember 2013

Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
3.501,53	3.884,59	4.121,98

²Im Übrigen gelten die Regelungen der Absätze 1 bis 5 entsprechend. ³Mit Erreichen der Stufe 6 gilt der Tabellenwert der Stufe 6.

§ 6 und § 12 Abs. 7 sowie die Anlagen 1 und 2 finden auf Beschäftigte, die nach dem Anhang zu der Anlage SuE zu den DRK-Arbeitsbedingungen eingruppiert sind, keine Anwendung.

Abschnitt IV

§ 16

In-Kraft-Treten

Abschnitt II tritt am 01.01.2014 in Kraft.

Anlage 1 DRK-Arbeitsbedingungen Teil B (Gültig bis 31.12.2013)

Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen zu den Entgeltgruppen für am 31.Dezember / 1. Januar 2007 vorhandene Beschäftigte für die Überleitung

Entgeltgruppe	Vergütungsgruppe	Lohngruppe
15 Ü	I	Keine
15	Keine Stufe 6 la la mit Aufstieg aus lb lb mit ausstehendem Aufstieg nach la	Keine
14	Keine Stufe 6 lb ohne Aufstieg nach la lb nach Aufstieg aus lia lia mit ausstehendem Aufstieg nach lb	Keine
13	Keine Stufe 6 lia ohne Aufstieg nach lb	Keine
12	Keine Stufe 6 lia nach Aufstieg aus III	Keine

	III mit ausstehendem Aufstieg nach lia	
11	Keine Stufe 6 III ohne Aufstieg nach lia III ohne Aufstieg aus Iva Iva mit ausstehendem Aufstieg nach III	Keine
10	Keine Stufe 6 Iva ohne Aufstieg nach III Iva nach Aufstieg aus Ivb Ivb mit ausstehendem Aufstieg nach Iva Va in den ersten sechs Monaten der Berufsausübung, wenn danach Ivb mit Aufstieg nach Iva (Zuordnung zu Stufe 1)	Keine
9	Ivb ohne Aufstieg nach Iva (keine Stufe 6) Ivb nach Aufstieg aus Va ohne weiteren Aufstieg nach Iva (keine Stufe 6) Ivb nach Aufstieg aus Vb (keine Stufe 6) Va mit ausstehendem Aufstieg nach Ivb ohne weiteren Aufstieg nach Iva (keine Stufe 6) Va ohne Aufstieg nach Ivb (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6) Vb mit ausstehendem Aufstieg nach Ivb (keine Stufe 6)	9 (Stufe 4 nach 7 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)

	<p>Vb ohne Aufstieg nach Ivb (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in der Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)</p> <p>Vb nach Aufstieg aus Vc (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)</p>	
8	<p>Vc mit ausstehendem Aufstieg nach Vb</p> <p>Vc ohne Aufstieg nach Vb</p> <p>Vc nach Aufstieg aus Vib</p>	<p>8a</p> <p>8 mit ausstehendem Aufstieg nach 8a</p>
7	Keine	<p>7a</p> <p>7 mit ausstehendem Aufstieg nach 7a</p> <p>7 nach Aufstieg aus 6</p> <p>6 mit ausstehendem Aufstieg nach 7 und 7a</p>
6	<p>Vib mit ausstehendem Aufstieg nach Vc</p> <p>Vib ohne Aufstieg nach Vc</p> <p>Vib nach Aufstieg aus VII</p>	<p>6a</p> <p>6 mit ausstehendem Aufstieg nach 6a</p> <p>6 nach Aufstieg aus 5</p> <p>5 mit ausstehendem Aufstieg nach 6 und 6a</p>
5	<p>VII mit ausstehendem Aufstieg nach Vib</p> <p>VII ohne Aufstieg nach Vib</p> <p>VII nach Aufstieg aus VIII</p>	<p>5a</p> <p>5 mit ausstehendem Aufstieg nach 5a</p> <p>5 nach Aufstieg aus 4</p> <p>4 mit ausstehendem Aufstieg nach 5 und 5a</p>

4	Keine	<p>4a</p> <p>4 mit ausstehendem Aufstieg nach 4a</p> <p>4 nach Aufstieg aus 3</p> <p>3 mit ausstehendem Aufstieg nach 4 und 4a</p>
3	<p>Keine Stufe 6</p> <p>VIII mit ausstehendem Aufstieg nach VII</p> <p>VIII ohne Aufstieg nach VII</p> <p>VIII nach Aufstieg aus Ixb</p>	<p>3a</p> <p>3 mit ausstehendem Aufstieg nach 3a</p> <p>3 nach Aufstieg aus 2 und 2a mit ausstehendem Aufstieg nach 3a</p> <p>3 nach Aufstieg aus 2a mit ausstehendem Aufstieg nach 3a</p> <p>3 nach Aufstieg aus 2 und 2a (keine Stufe 6)</p> <p>2a nach Aufstieg aus 2 mit ausstehendem Aufstieg nach 3 und 3a</p> <p>2a mit ausstehendem Aufstieg nach 3 und 3a</p> <p>2a nach Aufstieg aus 2 (keine Stufe 6)</p> <p>2 mit ausstehendem Aufstieg nach 2a, 3 und 3a</p> <p>2 mit ausstehendem Aufstieg nach 2a und 3 (keine Stufe 6)</p>
2 Ü	Keine	<p>2a</p> <p>2 mit ausstehendem Aufstieg nach 2a</p> <p>2 nach Aufstieg aus 1</p> <p>1 mit ausstehendem Aufstieg nach 2 und 2a</p>

2	Ixa Ixb mit ausstehendem Aufstieg nach VIII Ixb mit ausstehendem Aufstieg nach Ixa Ixb nach Aufstieg aus X (keine Stufe 6) X (keine Stufe 6)	1a (keine Stufe 6) 1 mit ausstehendem Aufstieg nach 1a (keine Stufe 6)
1	Keine	Keine

Anlage 2 DRK-Arbeitsbedingungen Teil B (Gültig bis 31.12.2013)

Vorläufige Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen zu den Entgeltgruppen für zwischen dem 1. Januar 2007 und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung stattfindenden Eingruppierungs- und Einreihungsvorgänge.

Entgeltgruppe	Vergütungsgruppe	Lohngruppe
15	Keine Stufe 6 la lb mit Aufstieg nach la	-
14	Keine Stufe 6 lb ohne Aufstieg nach la	-
13	Keine Stufe 6 Beschäftigte mit Tätigkeiten, die eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulausbildung voraussetzen (lia mit und ohne Aufstieg nach lb) [ggf. Zulage nach § 12 Abs. 7 ICH]	-
12	Keine Stufe 6 (III mit Aufstieg nach lia)	-

11	Keine Stufe 6 III ohne Aufstieg nach IIA Iva mit Aufstieg nach III	-
10	Keine Stufe 6 Iva ohne Aufstieg nach III Ivb mit Aufstieg nach Iva Va in den ersten sechs Monaten der Berufsausübung, wenn danach Ivb mit Aufstieg nach Iva	-
9	Ivb ohne Aufstieg nach Iva (keine Stufe 6) Va mit Aufstieg nach Ivb ohne weiteren Aufstieg nach Iva (keine Stufe 6) Va ohne Aufstieg nach Ivb (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6) Vb mit Aufstieg nach Ivb (keine Stufe 6) Vb ohne Aufstieg nach Ivb (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in der Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)	9 (Stufe 4 nach 7 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)
8	Vc mit Aufstieg nach Vb	8 mit Aufstieg nach 8a

	Vc ohne Aufstieg nach Vb	
7	Keine	7 mit Aufstieg nach 7a 6 mit Aufstieg nach 7 und 7a
6	Vib mit Aufstieg nach Vc Vib ohne Aufstieg nach Vc	6 mit Aufstieg nach 6a 5 mit Aufstieg nach 6 und 6a
5	VII mit Aufstieg nach Vib VII ohne Aufstieg nach Vib	5 mit Aufstieg nach 5a 4 mit Aufstieg nach 5 und 5a
4	Keine	4 mit Aufstieg nach 4a 3 mit Aufstieg nach 4 und 4a
3	Keine Stufe 6 VIII mit Aufstieg nach VII VIII ohne Aufstieg nach VII	3 mit Aufstieg nach 3a 2a mit Aufstieg nach 3 und 3a 2 mit Aufstieg nach 2a, 3 und 3a 2 mit Aufstieg nach 2a und 3 (keine Stufe 6)

2 Ü	Keine	2 mit Aufstieg nach 2a 1 mit Aufstieg nach 2 und 2a
2	Ixb mit Aufstieg nach VIII Ixb mit Aufstieg nach Ixa X mit Aufstieg nach Ixb (keine Stufe 6)	1 mit Aufstieg nach 1a (keine Stufe 6)
1	Beschäftigte mit einfachsten Tätigkeiten, zum Beispiel <ul style="list-style-type: none"> - Essens- und Getränkeausgeber/innen - Garderobenpersonal - Spülen und Gemüseputzen und sonstige Tätigkeiten im Haus und Küchenbereich - Reiniger/innen in Außenbereichen wie Höfe, Wege, Grünanlagen, Parks - Wärter/innen von Bedürfnisanstalten - Servierer/innen - Hausarbeiter/innen - Haushaltshelfer/Haushaltshelfin 	

	<p>- Bote/Botin (ohne Aufsichtsfunktion)</p> <p>Ergänzungen können durch Tarifvertrag auf Bundesebene geregelt werden.</p> <p>Hinweis: Die Zuordnung gilt unabhängig von bisherigen tariflichen Zuordnungen zu Vergütungs-/Lohngruppen.</p>	
--	---	--

Teil B Anlage 3 TVÜ DRK K - Anwendungstabelle gültig ab 01.01.2013⁶

Werte aus Entgeltgruppe allg. Tabelle	Entgeltgruppe K	Zuordnungen Vergütungsgruppen K / K-Verläufe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
			Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
EG 12	12a	XII mit Aufstieg nach XIII			3.717,40	4.117,74	4.632,46	4.861,22
						nach 2 J. St. 3	nach 3 J. St. 4	
EG 11	11 b	XI mit Aufstieg XII				3.717,40	4.214,96	4.443,72
EG 11	11 a	X mit Aufstieg nach XI			3.374,26	3.717,40	4.214,96	
						nach 2 J. St. 3	nach 5 J. St. 4	
EG 10	10 a	IX mit Aufstieg nach X			3.259,88	3.488,64	3.923,28	
						nach 2 J. St. 3	nach 3 J. St. 4	
EG 9, EG 9b	9 d	VIII mit Aufstieg nach IX			3.179,80	3.465,76	3.694,53	
						nach 4 J. St. 3	nach 2 J. St. 4	
	9 c	VII mit Aufstieg nach VIII			3.088,31	3.305,63	3.511,51	
						nach 5 J. St. 3	nach 5 J. St. 4	
	9 b	VI mit Aufstieg nach VII			2.813,78	3.179,80	3.305,63	
						nach 5 J. St. 3	nach 5 J. St. 4	
	VII ohne Aufstieg							
9 a	VI ohne Aufstieg			2.813,78	2.911,01	3.088,31		
						nach 5 J. St. 3	nach 5 J. St. 4	
EG 7, EG 8, EG 9b	8 a	Va mit Aufstieg nach VI		2.493,52	2.619,35	2.722,28	2.911,01	3.088,31
		V mit Aufstieg nach Va und VI	2.344,83					
		V mit Aufstieg nach VI	2.199,12					
EG 7, EG 8	7 a	V mit Aufstieg nach Va		2.344,83	2.493,52	2.722,28	2.836,67	2.954,48
		IV mit Aufstieg nach V und Va	2.173,24					
		IV mit Aufstieg nach V						
EG 4, EG 6	4 a	II mit Aufstieg nach III und IV	1.946,78	2.093,19	2.230,43	2.522,11	2.596,45	2.733,72
		III mit Aufstieg nach IV						
EG 3, EG 4	3 a	I mit Aufstieg nach II	1.858,70	2.058,87	2.116,05	2.207,57	2.276,19	2.437,47

⁶ K-Anwendungstabelle, geändert durch den 37. Änderungstarifvertrag vom 23.05.2012
Streichung Fußnotentext durch 7. Änderungstarifvertrag zum TVÜ-DRK vom 10.04.2013.

K-Tabelle gültig ab 01.07.2012

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
12a			3.644,51	4.037,00	4.541,63	4.765,90
11b				3.644,51	4.132,31	4.356,59
11a			3.308,10	3.644,51	4.132,31	
10a			3.195,96	3.420,24	3.846,35	
9 d			3.117,45	3.397,80	3.622,09	
9 c			3.027,75	3.240,81	3.442,66	
9 b			2.758,61	3.117,45	3.240,81	
9 a			2.758,61	2.853,93	3.027,75	
8a	2.298,85	2.444,63	2.567,99	2.668,90	2.853,93	3.027,75
7a	2.130,63	2.298,85	2.444,63	2.668,90	2.781,05	2.896,55
4a	1.908,61	2.052,15	2.186,70	2.472,66	2.545,54	2.680,12
3 a	1.822,25	2.018,50	2.074,56	2.164,28	2.231,56	2.389,68

Stundenentgelte K-Gruppen gültig ab 01.07.2012

Entgelt- gruppe K	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
12a			21,49	23,81	26,78	28,11
11b				21,49	24,37	25,69
11a			19,51	21,49	24,37	
10a			18,85	20,17	22,68	
9 d			18,38	20,04	21,36	
9 c			17,86	19,11	20,30	
9 b			16,27	18,38	19,11	
9 a			16,27	16,83	17,86	
8a	13,56	14,42	15,14	15,74	16,83	17,86
7a	12,56	13,56	14,42	15,74	16,40	17,08
4a	11,26	12,10	12,90	14,58	15,01	15,81
3 a	10,75	11,90	12,23	12,76	13,16	14,09

Anhang

Niederschriftserklärungen

I) Niederschriftserklärung zu § 4 Abs. 1 TVÜ-DRK:

Auf folgendes Beispiel haben sich die Tarifvertragsparteien geeinigt:

Rettungsassistent, Verg. Gr. Vc, Eintritt am 1.1.2001, am 31.12.2006 beträgt die Beschäftigungsdauer fünf volle Beschäftigungsjahre. Der Mitarbeiter wird übergeleitet in Stufe 2.

Für die Stufenzuordnung der Mitarbeiter mit den Beschäftigungszeiten von drei, sechs, zehn und fünfzehn Jahren wird sich auf die nachstehende Berechnungsweise verständigt.

Rettungsassistent, Verg. Gr. VIb wird eingestellt am 01.04.2003. Am 31.12.2006 liegen damit drei volle Beschäftigungsjahre vor.

Überleitung in Entgeltgruppe 6, Stufe 2 (Erläuterung: Es liegen mehr als drei Beschäftigungsjahre vor, daher Überleitung in Stufe 3, abzüglich einer Stufe= Stufe 2)

II) Niederschriftserklärung zu § 4 Abs. 2 TVÜ-DRK:

Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des DRK-TV. Die bisherige Beschäftigungszeit zählt für die Stufenzuordnung nur einmalig bei der Überleitung. Nach der Zuordnung zu der regulären Stufe der neuen Entgeltgruppe ist die bisher erreichte Beschäftigungszeit nicht mehr relevant. Es ist dann alleine die jeweilige Stufenlaufzeit (§ 20 DRK-TV) maßgeblich, die am 1.1.2007 beginnt.

Im Beispiel zu I) erfolgt der nächste Stufenaufstieg in Stufe 3 demgemäß am 01.01.2009.

III) Niederschriftserklärung zu § 4 Abs. 3 S. 3 TVÜ-DRK:

Ist der bisherige Besitzstandsbetrag größer als die Differenz zwischen dem Tabellenentgelt der bisherigen und der höheren Entgeltgruppe, wird der verbleibende Differenzbetrag ab dem Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Höhergruppierung fortgezahlt.

IV) Niederschriftserklärung zu § 4 Abs. 3 S. 4 TVÜ-DRK:

Für die „fiktive“ Vergleichsentgeltberechnung wird der Mitarbeiter so gestellt als ob die Herabgruppierung bereits im Dezember 2006 erfolgt wäre.

VI) Niederschriftserklärung zu § 4 Abs. 3 S. 5 TVÜ-DRK:

An linearen Entgelterhöhungen nimmt sowohl das Tabellenentgelt als auch der individuelle Besitzstandsbeitrag teil.

VII) Niederschriftserklärung zu § 5 Abs. 5 TVÜ-DRK:

Bei Bewährungsaufstiege ist die höhere Vergütungsgruppe auch bei der Zuordnung zur neuen Entgeltgruppe zu berücksichtigen.

VIII) Niederschriftserklärung zu § 6 Abs. 1 TVÜ-DRK:

Es besteht Einvernehmen darüber, dass der Bewährungsaufstieg nach § 6 I TVÜ wie folgt zu berücksichtigen ist:

1. Der Mitarbeiter wird höhergruppiert.
2. Die Stufenzuordnung erfolgt in entsprechender Anwendung des § 21 IV S. 1 1. HS und S. 3 DRK-Reformtarifvertrag.
3. Zum Zeitpunkt der Höhergruppierung erfolgt eine fiktive Vergleichsentgeltberechnung (nach den Bestimmungen des DRK TV a.F. – i.d.F. des 26. Änderungstarifvertrages) auf der Grundlage der individuellen Verhältnisse zum Stichtag 31.12.2006.
4. § 21 Abs. 4 DRK-Reformtarifvertrag findet keine Anwendung (Es wird somit kein Garantiebetrag ausbezahlt).

Beispiel zur Höhergruppierung nach § 6 Abs. 1 TVÜ-DRK:

Ein Mitarbeiter wurde zum 01.02.2003 als Rettungsassistent mit Urkunde eingestellt und seitdem ununterbrochen als Rettungsassistent beschäftigt. Er hat am 01.10.2005 zwei Jahre und acht Monate seiner Bewährungszeit (und damit mehr als die Hälfte der fünfjährigen Bewährungszeit) erfüllt. Die Höhergruppierung im Rahmen des nachgeholtten Bewährungsaufstieges nach § 6 Abs. 1 erfolgt zum 01.02.2008, sofern die Voraussetzungen hierfür vorliegen.

IX) Niederschriftserklärung zu § 8a TVÜ-DRK

Ein in Vollzeit übergeleiteter Mitarbeiter reduziert seine Arbeitszeit. Sein Entgelt (Tabellenentgelt und individueller Besitzstandsbeitrag/Besitzstandszulagen) reduziert sich um den gleichen Vomhundertsatz. Erhöht dieser Mitarbeiter anschließend seine Arbeitszeit wiederum, erhöhen sich das Tabellenentgelt und der individuelle Besitzstandsbeitrag/die Besitzstandszulagen entsprechend, jedoch frühestens zum 01.01.2010.

X) Niederschriftserklärung zu § 14 Abs. 11 DRK-Reformtarifvertrag

Sobald die Rufbereitschaftszeit 60 Stunden im Monat überschreitet, erfolgt die Bewertung mit 12,5 %.

XI) Niederschriftserklärung zu § 24 DRK-Reformtarifvertrag und § 14 TVÜ-DRK

Gestrichen (siehe 39. Änderungstarifvertrag).

XII) Niederschriftserklärung zu § 31 DRK-Reformtarifvertrag

Maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe des Kalenderjahres beendet wird.

XIII) Niederschriftserklärung zu § 1 des Tarifvertrages über die Einmalzahlung für das Jahr 2007

Es besteht Einvernehmen, dass Voraussetzung für den Anspruch auf die Einmalzahlung für das Jahr 2007 nur dann besteht, wenn der Beschäftigte an mindestens einem Tag des betreffenden Fälligkeitsmonats Anspruch auf Entgelt hat.

Dies bedeutet, dass bei einem Ruhen des Arbeitsverhältnisses ohne Bezüge im Fälligkeitsmonat, wie zum Beispiel bei der Elternzeit, kein Anspruch auf die Zahlung der Einmalzahlung besteht.

XIV) Niederschriftserklärung zu Anlage 8 (Sonderregelung Sozial- und Erziehungsdienst)

Entsprechende Regelungen zum betrieblichen Gesundheitsschutz/zur betrieblichen Gesundheitsförderung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst können auf betrieblicher Ebene vereinbart werden.⁷

⁷ Eingefügt durch den 34. Änderungstarifvertrag vom 17.06.2010

Tarifvertrag zur Überleitung
der Ärztinnen und Ärzte an DRK-Krankenhäusern
in die Sonderregelung Anlage 1 des DRK-Reformtarifvertrages
in der Fassung des 29. Änderungstarifvertrages
(TVÜ-DRK-Ärzte)

Zwischen

der **Bundestarifgemeinschaft des Deutschen Roten Kreuzes**, Berlin,
vertreten d. d. Vorsitzenden sowie den Präsidenten und den
Generalsekretär des DRK e. V.

und

der **ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft**, Berlin,
vertreten d. d. Bundesverwaltung, diese vertreten d. d. Bundesvorstand

wird Folgendes vereinbart:

Präambel

Bei diesem Tarifvertrag handelt es sich um die gesonderte Vereinbarung im Sinne des § 1 Abs. 1 Satz 5 des TVÜ-DRK

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für die Ärzte des Deutschen Roten Kreuzes, seiner Verbände (einschließlich deren Untergliederungen), Einrichtungen und Gesellschaften aller Art (im folgenden DRK genannt), die Mitglieder der Bundestarifgemeinschaft, einer Landestarifgemeinschaft, die der Bundestarifgemeinschaft angehört, bzw. der tarifvertragsschließenden Gewerkschaft sind, deren Arbeitsverhältnis über den 31.12.2006 hinaus fortbesteht, und die am 01.01.2007 unter den Geltungsbereich des Reformtarifvertrages, einschließlich der Sonderregelung 1, fallen, für die Dauer des ununterbrochenen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses.

Protokollerklärung zu § 1:

§ 1 Abs. 1 Satz 6 des TVÜ-DRK ist damit gegenstandslos und entfaltet keine Wirkung.

§ 2 Überleitung in die Entgeltgruppen

Die Ärzte gemäß § 1 werden am 01.01.2007 gemäß den nachfolgenden Regelungen in die Entgeltgruppen übergeleitet.

§ 3 Zuordnung zu den Entgeltgruppen

Ärzte mit entsprechender Tätigkeit, die am 31.12.2006 Vergütung nach den Vergütungsgruppen des DRK TV a.F. erhalten haben, werden der Entgeltgruppe I gem. § 8 der Sonderregelung Anlage 1 des DRK-Reformtarifvertrages, Fachärzte mit entsprechender Tätigkeit, die am 31.12.2006 Vergütung nach den Vergütungsgruppen des DRK TV a.F. erhalten haben, werden der Entgeltgruppe II gem. § 8 der Sonderregelung Anlage 1 des DRK-Reformtarifvertrages zugeordnet.

§ 4 Stufenzuordnung der Ärzte

Die Ärzte werden derjenigen Stufe der Entgeltgruppe (§ 8 Sonderregelung Anlage 1) zugeordnet, die sie erreicht hätten, wenn die Entgelttabelle für Ärzte bereits seit Beginn ihrer Zugehörigkeit zu der für sie maßgebenden Entgeltgruppe gegolten hätte. Für die Stufenzuordnung bei der Überleitung zählen die Zeiten im jetzigen Arbeitsverhältnis zu demselben Arbeitgeber.

§ 5 Vergleichsentgelt

- (1) Bei Ärzten entspricht das Vergleichsentgelt der ihnen im Dezember 2006 zustehenden besitzstandswahrenden Gesamtvergütung bzw. der Gesamtvergütung gemäß Anlage 11 h DRK-TV a.F.).
- (2) Bei Teilzeitbeschäftigten wird das Vergleichsentgelt auf der Grundlage eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten bestimmt.

Protokollerklärung zu § 5 Abs. 2:

Lediglich das Vergleichsentgelt wird auf der Grundlage eines entsprechenden Vollzeitbeschäftigten ermittelt; sodann wird nach der Stufenzuordnung das zustehende Entgelt zeiträtierlich berechnet.

- (3) Für Mitarbeiter, die nicht für alle Tage im Dezember 2006 oder für keinen Tag dieses Monats Bezüge erhalten, wird das Vergleichsentgelt so bestimmt, als hätten sie für alle Tage dieses Monats Bezüge erhalten.
- (4) Die in der Zeit vom 1.1.2006 bis zum 31.12.2006 ausgesetzten Lebensaltersstufen sowie Zeit- und Bewährungsaufstiege werden bei der Berechnung des Vergleichsentgelts berücksichtigt.
- (5) Das Vergleichsentgelt wird um den Faktor 0,0775 erhöht.
- (6) ¹Ist das Vergleichsentgelt höher als das nach den §§ 2 bis 4 maßgebende Tabellenentgelt, erhalten die Ärzte einen individuellen Besitzstandsbetrag in Höhe der Differenz zwischen dem Vergleichsentgelt und dem Tabellenentgelt.

²§ 4 Abs. 3 Sätze 2 bis 6 TVÜ-DRK idF. des 29. Änderungsstarifvertrages finden entsprechend Anwendung.

§ 6 Teilzeitbeschäftigte

- (1) Bis zum 31. Dezember 2007 haben bisher vollbeschäftigte Ärztinnen und Ärzte im Tarifgebiet West die Möglichkeit, eine Teilzeitbeschäftigung im Umfang von 38,5 Stunden/Woche zu vereinbaren.
- (2) Teilzeitbeschäftigte, deren Arbeitsvertrag die Vereinbarung einer festen Wochenstundenzahl enthält, können mit dem Arbeitgeber individuell vereinbaren, die Wochenstundenzahl so zu erhöhen, dass das Verhältnis der neu vereinbarten Wochenstundenzahl zur regelmäßigen Wochenarbeitszeit dem Verhältnis zwischen ihrer bisherigen Wochenstundenzahl und der früher geltenden Wochenarbeitszeit entspricht.
- (3) Die sich daraus rechnerisch ergebende Wochenarbeitszeit kann auf- oder abgerundet werden.

§ 7 Ergänzende Bestimmungen

Der § 8 Abs. 1 und Abs. 2 sowie die §§ 9, 10 und 11 des TVÜ-DRK finden entsprechend Anwendung.

§ 8 In-Kraft-Treten, Laufzeit

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2007 in Kraft.
- (2) Der Tarifvertrag kann ohne Einhaltung einer Frist jederzeit schriftlich gekündigt werden, frühestens zum 31. Dezember 2008.

Sonderregelungen für das Personal in Krankenhäusern des DRK

§ 1

Geltungsbereich

Für Beschäftigte, die in

- a) Krankenhäusern, einschließlich psychiatrischen Fachkrankenhäusern,
- b) medizinischen Instituten von Krankenhäusern

beschäftigt sind, gelten die Arbeitsbedingungen, soweit in dieser Sonderregelung nichts anderes bestimmt ist.

§ 2

Allgemeine Pflichten der Ärztinnen und Ärzte

- (1) ¹Zu den den Ärztinnen und Ärzten obliegenden ärztlichen Pflichten gehört es auch, ärztliche Bescheinigungen auszustellen. ²Die Ärztinnen und Ärzte können vom Arbeitgeber auch verpflichtet werden, im Rahmen einer zugelassenen Nebentätigkeit von leitenden Ärztinnen und Ärzten oder für Belegärztinnen und Belegärzte innerhalb der Einrichtung ärztlich tätig zu werden.
- (2) ¹Zu den aus der Haupttätigkeit obliegenden Pflichten der Ärztinnen und Ärzte gehört es ferner, am Rettungsdienst in Notarztwagen und Hubschraubern teilzunehmen. ²Für jeden Einsatz in diesem Rettungsdienst erhalten Ärztinnen und Ärzte einen nicht zusatzversorgungspflichtigen Einsatzzuschlag in Höhe von 20,00 Euro. ³Dieser Betrag verändert sich zu demselben Zeitpunkt und in dem gleichen Ausmaß wie das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe II Stufe 1 (Ärztinnen/Ärzte).

Protokollerklärungen zu Absatz 2:

- 1. Eine Ärztin/ein Arzt, die/der nach der Approbation noch nicht mindestens ein Jahr klinisch tätig war, ist grundsätzlich nicht zum Einsatz im Rettungsdienst heranzuziehen.
 - 2. Eine Ärztin/ein Arzt, der/dem aus persönlichen oder fachlichen Gründen (z. B. Vorliegen einer anerkannten Minderung der Erwerbsfähigkeit, die dem Einsatz im Rettungsdienst entgegensteht, Flugunverträglichkeit) die Teilnahme am Rettungsdienst nicht zumutbar ist, darf grundsätzlich nicht zum Einsatz im Rettungsdienst herangezogen werden.
- (3) ¹Die Erstellung von Gutachten, gutachtlichen Äußerungen und wissenschaftlichen Ausarbeitungen, die nicht von einem Dritten angefordert und vergütet werden,

gehört zu den den Ärztinnen und Ärzten obliegenden Pflichten aus der Haupttätigkeit.

- (4) ¹Ärztinnen und Ärzte können vom Arbeitgeber verpflichtet werden, als Nebentätigkeit Unterricht zu erteilen sowie Gutachten, gutachtliche Äußerungen und wissenschaftliche Ausarbeitungen, die von einem Dritten angefordert und vergütet werden, zu erstellen, und zwar auch im Rahmen einer zugelassenen Nebentätigkeit der leitenden Ärztin/des leitenden Arztes. ²Steht die Vergütung für das Gutachten, die gutachtliche Äußerung oder wissenschaftliche Ausarbeitung ausschließlich dem Arbeitgeber zu, haben Ärztinnen und Ärzte nach Maßgabe ihrer Beteiligung einen Anspruch auf einen Teil dieser Vergütung. ³In allen anderen Fällen sind Ärztinnen und Ärzte berechtigt, für die Nebentätigkeit einen Anteil der von dem Dritten zu zahlenden Vergütung anzunehmen. ⁴Ärztinnen und Ärzte können die Übernahme der Nebentätigkeit verweigern, wenn die angebotene Vergütung offenbar nicht dem Maß ihrer Beteiligung entspricht; im Übrigen kann die Übernahme der Nebentätigkeit nur in besonders begründeten Ausnahmefällen verweigert werden.

§ 3

Zu § 11 Qualifizierung – Ärztinnen/Ärzte

- (1) Für Beschäftigte, die sich in Facharzt-, Schwerpunktweiterbildung oder Zusatzausbildung nach dem „Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung“ befinden, ist ein Weiterbildungsplan aufzustellen, der unter Berücksichtigung des Standes der Weiterbildung die zu vermittelnden Ziele und Inhalte der Weiterbildungsabschnitte sachlich und zeitlich gegliedert festlegt.
- (2) Die Weiterbildung ist vom Betrieb im Rahmen seines Versorgungsauftrags bei wirtschaftlicher Betriebsführung so zu organisieren, dass der Beschäftigte die festgelegten Weiterbildungsziele in der nach der jeweiligen Weiterbildungsordnung vorgesehenen Zeit erreichen kann.
- (3) Können Weiterbildungsziele aus Gründen, die der Arbeitgeber zu vertreten hat, in der vereinbarten Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht erreicht werden, so ist die Dauer des Arbeitsvertrages entsprechend zu verlängern.
- XI) ¹Zur Teilnahme an Arztkongressen, Fachtagungen und ähnlichen Veranstaltungen ist der Ärztin/dem Arzt Arbeitsbefreiung bis zu drei Arbeitstagen im Kalenderjahr unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren, sofern die Gewährung im betrieblichen Interesse des Arbeitgebers liegt. ²Die Arbeitsbefreiung wird auf einen Anspruch nach den Weiterbildungsgesetzen der Länder angerechnet. ³Bei Kostenerstattung durch Dritte kann eine Freistellung für bis zu fünf Arbeitstage erfolgen. ⁴§ 11 Abs. 4 der DRK-Arbeitsbedingungen Teil B findet Anwendung.

§ 3 a

Zu § 12 Regelmäßige Arbeitszeit – Ärztinnen/Ärzte

- (1) ¹Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen für Ärztinnen und Ärzte durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich.
- (2) Die Arbeitszeiten sind durch elektronische Zeiterfassung oder auf andere Art und Weise zu dokumentieren.
- (3) ¹Unter den Voraussetzungen des Arbeitszeitgesetzes und des Arbeitsschutzgesetzes, insbesondere des § 5 ArbSchG, kann die tägliche Arbeitszeit im Schichtdienst auf bis zu zwölf Stunden ausschließlich der Pausen ausgedehnt werden. ²In unmittelbarer Folge dürfen nicht mehr als vier Zwölf-Stunden-Schichten und innerhalb von zwei Kalenderwochen nicht mehr als acht Zwölf-Stunden-Schichten geleistet werden. ³Solche Schichten können nicht mit Bereitschaftsdienst kombiniert werden.

§ 4

Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

- (1) ¹Bereitschaftsdienst leisten die Beschäftigten, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen. ²Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.
- (2) 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 Stufe I bis zu insgesamt maximal 16 Stunden täglich; die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht,
 - b) bei Bereitschaftsdiensten der Stufen II und III bis zu insgesamt maximal 13 Stunden täglich; die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht.
- (3) ¹Im Rahmen des § 7 ArbZG kann unter den Voraussetzungen
 - a) einer Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle,
 - b) einer Belastungsanalyse gemäß § 5 ArbSchG und
 - c) ggf. daraus resultierender Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes

aufgrund einer Betriebsvereinbarung von den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.

²Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Abs. 2 ArbZG kann die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über acht Stunden hinaus verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt.

³Hierbei darf die tägliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen maximal 24 Stunden betragen.

- (4) Unter den Voraussetzungen des Absatzes 3 Satz 1 kann die tägliche Arbeitszeit gemäß § 7 Abs. 2a ArbZG ohne Ausgleich verlängert werden, wobei
- a) bei Bereitschaftsdiensten der Stufe I eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu maximal durchschnittlich 58 Stunden,
 - b) bei Bereitschaftsdiensten der Stufen II und III eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu maximal durchschnittlich 54 Stunden
- zulässig ist.
- (5) Der Ausgleichszeitraum nach den Absätzen 2 bis 4 beträgt zwölf Kalendermonate.
- (6) ¹In den Fällen, in denen Beschäftigte Teilzeitarbeit vereinbart haben, verringern sich die Höchstgrenzen der wöchentlichen Arbeitszeit nach den Absätzen 2 bis 4 in demselben Verhältnis wie die Arbeitszeit dieser Beschäftigten zu der regelmäßigen Arbeitszeit der Vollbeschäftigten. ²Mit Zustimmung der/des Beschäftigten oder aufgrund von dringenden dienstlichen oder betrieblichen Belangen kann hiervon abgewichen werden.
- (7) ¹Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. ²Durch tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft kann die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden (§ 3 ArbZG) überschritten werden (§ 7 ArbZG).

§ 5

Bereitschaftsdienstentgelt

- (1) Zum Zwecke der Entgeltberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit wie folgt als Arbeitszeit gewertet:
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
I	bis zu 25 v.H.	60 v.H.
II	mehr als 25 bis 40 v.H.	75 v.H.
III	mehr als 40 bis 49 v.H.	90 v.H.

- (2) ¹Die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes erfolgt durch die Betriebsparteien. ²Bei Ärztinnen und Ärzten erfolgt die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes als Nebenabrede (§ 3 Abs. 1 S. 2) zum Arbeitsvertrag. ³Die Nebenabrede ist mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum Ende eines Kalenderhalbjahres kündbar.
- (3) Das Entgelt für die nach den Absätzen 1 und 3 zum Zwecke der Entgeltberechnung als Arbeitszeit gewertete Bereitschaftsdienstzeit bestimmt sich nach der Anlage 1.
- (4) ¹Die Beschäftigten erhalten zusätzlich zu dem Entgelt nach Absatz 3 für jede nach den Absatz 1 als Arbeitszeit gewertete Stunde, die an einem Feiertag geleistet worden ist, einen Zeitzuschlag in Höhe von 25 v.H. des Stundenentgelts ihrer jeweiligen Entgeltgruppe nach der Anlage 1. ²Im Übrigen werden für die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit und für die Zeit der Rufbereitschaft Zeitzuschläge nach § 14 nicht gezahlt.
- (5) ¹Anstelle der Auszahlung des Entgelts nach Absatz 3 für die nach den Absatz 1 gewertete Arbeitszeit kann diese bei Ärztinnen und Ärzten bis zum Ende des dritten Kalendermonats auch durch entsprechende Freizeit abgegolten werden (Freizeitausgleich). ²Die Möglichkeit zum Freizeitausgleich nach Satz 1 umfasst auch die dem Zeitzuschlag nach Absatz 4 1:1 entsprechende Arbeitszeit. ³Für die Zeit des Freizeitausgleichs werden das Entgelt (§ 19) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt. ⁴Nach Ablauf der drei Monate wird das Bereitschaftsdienstentgelt am Zahltag des folgenden Kalendermonats fällig.
- (6) ¹An Beschäftigte, die nicht von Absatz 5 erfasst werden, wird das Bereitschaftsdienstentgelt gezahlt (§ 29 Abs. 1 Satz 3), es sei denn, dass ein Freizeitausgleich zur Einhaltung der Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes erforderlich ist oder eine entsprechende Regelung in einer Betriebsvereinbarung getroffen wird oder die/der Beschäftigte dem Freizeitausgleich zustimmt. ²In diesem Fall gilt Absatz 5 entsprechend.
- (7) ¹Das Bereitschaftsdienstentgelt nach den Absätzen 1, 3, und 4 kann im Falle der Faktorisierung nach § 15 Abs. 2 in Freizeit abgegolten werden. ²Dabei entspricht eine Stunde Bereitschaftsdienst

nach Absatz 1 in der Stufe I	37 Minuten,
in der Stufe II	46 Minuten und
in der Stufe III	55 Minuten,
nach Absatz 4	15 Minuten.

§ 6

Sonderkündigungsrecht der Bereitschaftsdienst- und Rufbereitschaftsregelung

Die §§ 4 und 5 dieser Anlage können mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden, wenn infolge einer Änderung des Arbeitszeitgesetzes sich materiellrechtliche Auswirkungen ergeben oder weitere Regelungsmöglichkeiten für die Tarifvertragsparteien eröffnet werden. Rein formelle Änderungen berechtigen nicht zu einer Ausübung des Sonderkündigungsrechts.

§ 7

Arbeit an Sonn- und Feiertagen

Für Sonn- und Feiertage folgendes:

- (1) ¹Die Arbeitszeit an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, wird durch eine entsprechende Freistellung an einem anderen Werktag bis zum Ende des dritten Kalendermonats – möglichst aber schon bis zum Ende des nächsten Kalendermonats – ausgeglichen, wenn es die betrieblichen Verhältnisse zulassen. ²Kann ein Freizeitausgleich nicht gewährt werden, erhält die/der Beschäftigte je Stunde 100 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Entgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe nach Maßgabe der Entgelttabelle. ³Ist ein Arbeitszeitkonto eingerichtet, ist eine Buchung gemäß § 15 Abs. 2 zulässig. ⁴§ 14 Abs. 2 Satz 2 Buchst. c bleibt unberührt.

XII) § 12 Abs. 3 S.3 und Abs. 4 findet Anwendung.

§ 8

Eingruppierung der Ärztinnen und Ärzte

¹Ärztinnen und Ärzte sind mit folgender besonderer Stufenzuordnung wie folgt eingruppiert:

a) Entgeltgruppe I:

Ärztinnen und Ärzte mit entsprechender Tätigkeit, und zwar in

Stufe 1: mit weniger als einjähriger ärztlicher Berufserfahrung

Stufe 2: nach einjähriger ärztlicher Berufserfahrung

Stufe 3: nach dreijähriger ärztlicher Berufserfahrung

Stufe 4: nach fünfjähriger ärztlicher Berufserfahrung

Stufe 5: nach neunjähriger ärztlicher Berufserfahrung

b) Entgeltgruppe II:

Fachärztinnen und Fachärzte mit entsprechender Tätigkeit, und zwar in

Stufe 1: mit weniger als vierjähriger fachärztlicher Berufserfahrung

Stufe 2: nach vierjähriger fachärztlicher Berufserfahrung

Stufe 3: nach achtjähriger fachärztlicher Berufserfahrung

Stufe 4: nach zwölfjähriger fachärztlicher Berufserfahrung

²§ 21 bleibt im Übrigen unberührt.

Protokollerklärung zu Absatz 1:

Fachärztinnen und Fachärzte nach diesem Tarifvertrag sind auch Fachzahnärztinnen und Fachzahnärzte.

- (2) ¹Bei Einstellung von Ärztinnen und Ärzten der Entgeltgruppe I können Zeiten ärztlicher Berufserfahrung bei der Stufenzuordnung angerechnet werden. ²Eine Tätigkeit als Arzt im Praktikum gilt als ärztliche Berufserfahrung. ³Bei der Einstellung von Fachärztinnen und Fachärzten der Entgeltgruppe II werden Zeiten fachärztlicher Berufserfahrung in der Regel angerechnet. ⁴Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

Protokollerklärungen zu Absatz 2:

Zeiten ärztlicher Tätigkeit sind nur solche, die von einem gemäß § 10 BÄO oder einer vergleichbaren Qualifikation eines EU-Mitgliedstaates approbierten Beschäftigten geleistet worden sind.

- (3) Fachärztinnen und Fachärzte, die als ständige Vertreter der/des leitenden Ärztin/Arztes (Chefärztin/Chefarzt) durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind (Leitende Oberärztin/Leitender Oberarzt), erhalten für die Dauer der Bestellung eine Funktionszulage von monatlich 750 Euro.

Protokollerklärung zu Absatz 3:

Leitende Oberärztin/leitender Oberarzt im Sinne des Tätigkeitsmerkmals ist nur die/der Ärztin/Arzt, der die/den leitende/n Ärztin/Arzt in der Gesamtheit seiner Dienstaufgaben vertritt. ²Das Tätigkeitsmerkmal kann daher innerhalb einer Abteilung (Klinik) nur von einer/einem Ärztin/Arzt erfüllt werden.

- (4) Ärztinnen und Ärzte, denen aufgrund ausdrücklicher Anordnung die medizinische Verantwortung für einen selbständigen Funktionsbereich innerhalb einer Fachabteilung oder eines Fachbereichs seit dem 1. September 2006 übertragen worden ist, erhalten für die Dauer der Anordnung eine Funktionszulage von monatlich 500 Euro.

Protokollerklärung zu Absatz 4:

Funktionsbereiche sind wissenschaftlich anerkannte Spezialgebiete innerhalb eines ärztlichen Fachgebietes, z.B. Kardiologie, Unfallchirurgie, Neuroradiologie, Intensivmedizin oder sonstige vom Arbeitgeber ausdrücklich definierte Funktionsbereiche.

- (5) ¹Die Funktionszulagen nach den Absätzen 2 und 3 sind dynamisch und entfallen mit dem Wegfall der Funktion. ²Sind die Voraussetzungen für mehr als eine Funktionszulage erfüllt, besteht nur Anspruch auf eine Funktionszulage. ³Bei unterschiedlicher Höhe der Funktionszulagen wird die höhere gezahlt.

XIII) Die Absätze 1 bis 5 finden auf Apothekerinnen/Apotheker keine Anwendung.

§ 9

Zu § 19 Tabellenentgelt

- (1) Ärztinnen und Ärzte, für die die Regelungen der DRK-Arbeitsbedingungen Anwendung finden, erhalten Entgelt nach der Anlage 2.
- (2) ¹Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen 5 bis 15 eingruppiert sind, erhalten zuzüglich zu dem Tabellenentgelt gemäß § 19 Absatz 1 eine nicht dynamische Zulage in Höhe von monatlich 35,00 Euro. ²§ 29 Abs. 2 findet Anwendung.
- (3) Beschäftigte, denen die Leitung einer Station übertragen worden ist, erhalten für die Dauer der Übertragung der Stationsleitung eine Funktionszulage in Höhe von monatlich 30,00 Euro, soweit diesen Beschäftigten im gleichen Zeitraum keine anderweitige Funktionszulage gezahlt wird. ²§ 29 Abs. 2 findet Anwendung. ³Diese Regelung gilt nicht für Ärztinnen und Ärzte.
- (4) ¹Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen 1 bis 4 eingruppiert sind, erhalten zuzüglich zu dem Tabellenentgelt gemäß § 19 Absatz 1 einmalig im Kalenderjahr eine Einmalzahlung in Höhe von 12 Prozent der Stufe 2 ihrer jeweiligen Entgeltgruppe im Auszahlungsmonat. ²Die Einmalzahlung nach Satz 1 wird mit dem Tabellenentgelt für den Monat Juli ausgezahlt. ³§ 29 Abs. 2 findet Anwendung.

Protokollerklärung zu den Absätzen 2 und 4:

Für Krankenpflegehelferinnen und Krankenpflegehelfer bzw. Gesundheits- und Krankenpflegehelferinnen und Gesundheits- und Krankenpflegehelfer gelten die Regelungen des Absatzes 2.

§ 10

Zu § 23 Jahressonderzahlung

- (1) ¹Beschäftigte erhalten die Jahressonderzahlung auch dann, wenn ihr Arbeitsverhältnis vor dem 1. Dezember endet. ²Bei Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis vor dem 1. Dezember geendet hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums nach § 23 Absatz 2 der letzte volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses mit der Maßgabe, dass Bemessungsgrundlage für die

Jahressonderzahlung nur das Tabellenentgelt und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen sind. ²§ 23 Abs. 5 Satz 1 findet keine Anwendung.

- (2) § 23 findet auf Ärztinnen und Ärzte keine Anwendung.

§ 11
In-Kraft-Treten, Laufzeit

Diese Arbeitsbedingungen treten am 1. Januar 2010 in Kraft.

Anlage 1 zu § 5 Abs. 3⁸ Stand 1.1.2013

(Bereitschaftsdienstentgelt)

I. Beschäftigte, auf die die Tabelle Anlage A1 Anwendung findet

Entgeltgruppe	Stundenentgelt
15Ü	29,13 €
15	25,57 €
14	23,52 €
13	22,44 €
12	21,31 €
11	19,42 €
10	17,91 €
9	16,88 €
9a	16,88 €
9b ab Stufe 3	16,88 €
9b bis Stufe 2	16,08 €
8	16,08 €
7 ab Stufe 3	16,08 €
7 bis Stufe 2	14,73 €
7a ab Stufe 4	16,08 €
7a bis Stufe 3	14,73 €
6	14,73 €
6a ab Stufe 3	14,73 €
6a bis Stufe 2	14,14 €
6b ab Stufe 4	14,73 €
6b bis Stufe 3	14,14 €
5	14,14 €
4 ab Stufe 3	14,14 €
4 bis Stufe 2	12,94 €
3	12,94 €
2	12,09 €
1	9,82 €

⁸ Geändert durch den 40. Änderungstarifvertrag vom 14.06.2013.

II. Ärztinnen und Ärzte

Entgeltgruppe	Stundenentgelt
I	24,06 €
II	29,24 €
Ärztinnen und Ärzte gem. § 8 Abs. 4 Sonderregelung Anlage 1	32,36 €
Ärztinnen und Ärzte gem. § 8 Abs. 3 Sonderregelung Anlage 1	34,52 €

III. Beschäftigte, auf die die Tabelle Anlage A2 Anwendung findet

Entgeltgruppe	Stundenentgelt
12a	23,09 €
11b	21,58 €
11a	20,40 €
10a	19,09 €
9d	18,40 €
9c	17,75 €
9b	16,94 €
9a	16,67 €
8a	15,91 € ⁹
7a	15,27 € ¹⁰
4a	14,14 €
3a	13,11 €

⁹ Für Beschäftigte, die Entgelt nach der Entgeltgruppe 8a Stufen 5 und 6 der Anlagen 3 TVÜ-DRK erhalten, richtet sich das Bereitschaftsdienstentgelt nach der Entgeltgruppe 9a.

¹⁰ Für Beschäftigte, die Entgelt nach der Entgeltgruppe 7a Stufen 4 bis 6 der Anlagen 3 TVÜ-DRK erhalten, richtet sich das Bereitschaftsdienstentgelt nach der Entgeltgruppe 8a.

Anlage 2 zu § 9 Abs.1¹¹

Tabelle für Ärztinnen und Ärzte					
ab 01.01.2013					
Entgelt- gruppe	Grundent- gelt	Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
II	4.770,52	5.269,76	5.713,54	6.212,77	
I	3.772,05	4.071,60	4.271,29	4.437,69	4.548,63

¹¹ Geändert durch den 37. Änderungstarifvertrag vom 23.05.2012.

**Sonderregelungen
für die Beschäftigten in Anstalten, Heimen und ähnlichen
Einrichtungen des Verbandes der Schwesternschaften vom
Deutschen Roten Kreuz e.V. und seiner Mitglieder**

§ 1 Geltungsbereich

Für Mitarbeiter – ausgenommen Ärzte – in Heil- und Pflegeeinrichtungen, Kureinrichtungen und Heimstätten, Säuglings- und Kinderheimen, Müttergenesungsheimen, Krippen, Alten- und Pflegeheimen, Gemeindepflegestationen und ähnlichen Heimen und Einrichtungen gelten die Arbeitsbedingungen nach diesem Tarifvertrag, soweit in dieser Sonderregelung nichts anderes bestimmt ist.

§ 2

Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft sowie Bereitschaftsdienstentgelt

§§ 2 und 3 der Sonderregelung Anlage 2 finden entsprechend Anwendung.

§ 3 Heimzulagen u.a.

**[Regelungen des § 3 in Protokollerklärungen des Anhangs zu Anlage 8
(Sonderregelungen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst)]**

Sonderregelungen für das Personal im Rettungsdienst und Krankentransport

§ 1 Geltungsbereich

¹Für Beschäftigte im Rettungsdienst und Krankentransport gelten die Arbeitsbedingungen nach diesem Tarifvertrag, soweit in dieser Sonderregelung nichts anderes bestimmt ist. ²Für die Ärzte im Rettungsdienst gelten die Regelungen der Anlage 1.

§ 2 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

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

- 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.

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

(2) ¹Ist 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 Vollbeschäftigten verringert worden ist. ²Mit 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.

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

§ 3 Bereitschaftsdienstentgelt

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

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.

²Die Zuordnung zu einer Stufe des Bereitschaftsdienstes erfolgt jeweils für einen Zeitraum von sechs Monaten.

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

§ 4 Funktionszulagen

- (1) ¹Rettungsassistenten als Beschäftigte in der Rettungsleitstelle erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Funktionszulage in Höhe von monatlich EUR 51,13.
²Dies gilt nicht für den Leiter des Rettungsdienstes sowie für den Leiter bzw. stellvertretenden Leiter der Rettungsleitstelle.
- (2) ¹Rettungsassistenten als Leiter einer Rettungswache mit mindestens zwei dienstplanmäßig eingesetzten Einsatzfahrzeugen erhalten für die Dauer ihrer Tätigkeit eine Funktionszulage in Höhe von monatlich EUR 76,69.
²Rettungsassistenten als Leiter einer Rettungswache mit mindestens fünf dienstplanmäßig eingesetzten Einsatzfahrzeugen erhalten für die Dauer ihrer Tätigkeit eine Funktionszulage in Höhe von monatlich EUR 127,82.
³Rettungsassistenten als Leiter einer Rettungswache mit mehr als zehn dienstplanmäßig eingesetzten Einsatzfahrzeugen erhalten für die Dauer ihrer Tätigkeit eine Funktionszulage in Höhe von monatlich EUR 153,39.
- (3) Rettungsassistenten als stellvertretende Leiter einer Rettungswache erhalten 50 v. H. der entsprechenden Zulage gem. Abs. 2.
- (4) ¹Rettungsassistenten als Schichtführer bzw. Gruppenleiter in Rettungswachen mit mindestens zwei dienstplanmäßig eingesetzten Dienstfahrzeugen, in denen kein Leiter der Rettungswache bestellt ist, erhalten für die Dauer ihrer Tätigkeit eine Funktionszulage in Höhe von monatlich EUR 51,13.

²Rettungsassistenten als Schichtführer bzw. Gruppenleiter in Rettungswachen mit mindestens fünf dienstplanmäßig eingesetzten Dienstfahrzeugen, in denen kein Leiter der Rettungswache bestellt ist, erhalten für die Dauer ihrer Tätigkeit eine Funktionszulage in Höhe von monatlich EUR 76,69.

³Rettungsassistenten als Schichtführer bzw. Gruppenleiter in Rettungswachen mit mehr als zehn Einsatzfahrzeugen, in denen kein Leiter der Rettungswache bestellt ist, erhalten für die Dauer ihrer Tätigkeit eine Funktionszulage in Höhe von monatlich EUR 102,26.

- (5) Rettungsassistenten in behördlich anerkannten Lehrrettungswachen (Lehrrettungsassistenten) erhalten für die Anleitung und Beaufsichtigung von Personen in der Ausbildung zum Rettungsassistenten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Funktionszulage von monatlich EUR 76,69, sofern ihnen diese Aufgabe vom Arbeitgeber schriftlich übertragen wurde.
- (6) Staatlich geprüfte Desinfektoren, denen durch schriftliche Anordnung des Arbeitgebers die Überwachung der Einhaltung aller Maßnahmen für den Rettungsdienst gem. § 9 der Unfallverhütungsvorschrift im Gesundheitswesen (GUV 8.1) übertragen wurde, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Funktionszulage in Höhe von monatlich EUR 76,69.

Sonderregelungen für die Auszubildenden

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Diese Sonderregelung gilt für die Auszubildenden beim DRK, die in einem staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberuf ausgebildet werden.
- (2) Diese Sonderregelung gilt nicht für
 - a) Schüler/innen in der Krankenpflegehilfe, Altenpflegehilfe, Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Entbindungspflege und Altenpflege sowie für Schüler/innen des Berufs des Logopäden, des Audiometristen und des Orthoptisten,
 - b) körperlich, geistig oder seelisch behinderte Personen, die aufgrund ihrer Behinderung in besonderen Ausbildungswerkstätten, Berufsförderungswerkstätten oder in Lebenshilfeeinrichtungen ausgebildet werden.

§ 2 Ausbildungsvertrag, Nebenabreden

- (1) Vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses ist ein schriftlicher Ausbildungsvertrag zu schließen, der neben der Bezeichnung des Ausbildungsberufs mindestens Angaben enthält über
 - a) die maßgebliche Ausbildungs- und Prüfungsordnung in der jeweils geltenden Fassung sowie Art, sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung,
 - b) Beginn und Dauer der Ausbildung,
 - c) Dauer der regelmäßigen täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit
 - d) Dauer der Probezeit,
 - e) Zahlung und Höhe des Ausbildungsentgelts,

- f) Dauer des Urlaubs,
 - g) Voraussetzungen, unter denen der Berufsausbildungsvertrag gekündigt werden kann,
 - h) die Geltung dieser Sonderregelung sowie einen in allgemeiner Form gehaltenen Hinweis auf die auf das Ausbildungsverhältnis anzuwendenden Betriebsvereinbarung.
- (2) ¹Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. ²Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.
- (3) Im übrigen gelten für den Abschluss des Berufsausbildungsvertrages die Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes.

§ 3 Probezeit

Die Probezeit beträgt drei Monate.

§ 4 Ärztliche Untersuchung

- (1) ¹Auszubildende haben auf Verlangen des Ausbildenden vor ihrer Einstellung ihre gesundheitliche Eignung durch das Zeugnis eines Amts- oder Betriebsarztes nachzuweisen. ²Für Auszubildende, die unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, ist ergänzend § 32 Abs. 1 ArbSchG zu beachten.
- (2) ¹Der Ausbildende ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, Auszubildende zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie in der Lage sind, die nach dem Ausbildungsvertrag übernommenen Verpflichtungen zu erfüllen. ²Bei dem beauftragten Arzt kann es sich um einen Betriebsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf einen anderen Arzt geeinigt haben. ³Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Ausbildende.
- (3) Auszubildende, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt, mit gesundheitsgefährdenden Tätigkeiten beschäftigt oder mit der Zubereitung von Speisen beauftragt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen oder auf ihren Antrag bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses ärztlich zu untersuchen.

§ 5 Schweigepflicht, Nebentätigkeiten

- (1) Auszubildende haben in demselben Umfang Verschwiegenheit zu wahren wie die Beschäftigten des Ausbildenden.
- (2) ¹Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben Auszubildende ihrem Ausbildenden rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. ²Der Ausbildende kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die nach dem Ausbildungsvertrag übernommenen Verpflichtungen der Auszubildenden oder berechnigte Interessen des Ausbildenden zu beeinträchtigen.

§ 6 Personalakten

- (1) ¹Die Auszubildenden haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. ²Sie können das Recht auf Einsicht durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben lassen. ³Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.
- (2) ¹Beurteilungen sind Auszubildenden unverzüglich bekannt zu geben. ²Die Bekanntgabe ist aktenkundig zu machen.

§ 7 Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit

- (1) Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit und die tägliche Ausbildungszeit der Auszubildenden, die nicht unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, richten sich nach den für die Beschäftigten des Ausbildenden maßgebenden Vorschriften über die Arbeitszeit.
- (2) Wird das Führen von Berichtsheften (Ausbildungsnachweisen) verlangt, ist den Auszubildenden dazu Gelegenheit während der Ausbildungszeit zu geben.
- (3) ¹An Tagen, an denen Auszubildende an einem theoretischen betrieblichen Unterricht von mindestens 270 tatsächlichen Unterrichtsminuten teilnehmen, dürfen sie nicht zur praktischen Ausbildung herangezogen werden. ²Unterrichtszeiten einschließlich der Pausen gelten als Ausbildungszeit. ³Dies gilt auch für die notwendige Wegezeit zwischen Unterrichtsort und Ausbildungsstätte, sofern die Ausbildung nach dem Unterricht fortgesetzt wird.
- (4) Auszubildende dürfen an Sonn- und Wochenfeiertagen und in der Nacht zur Ausbildung nur herangezogen werden, wenn dies nach dem Ausbildungszweck erforderlich ist.

- (5) ¹Auszubildende dürfen nicht über die nach Absatz 1 geregelte Ausbildungszeit hinaus zu Mehrarbeit herangezogen und nicht mit Akkordarbeit beschäftigt werden. §§ 21, 23 ArbSchG und § 17 Abs. 3 BbiG bleiben unberührt.

§ 8 Ausbildungsentgelt

Das monatliche Ausbildungsentgelt beträgt für Auszubildende

Monatliches Ausbildungsentgelt für Auszubildende ab 01.01.2013	
im ersten Ausbildungsjahr	720,09 €
im zweiten Ausbildungsjahr	772,76 €
im dritten Ausbildungsjahr	821,08 €
im vierten Ausbildungsjahr	888,12 €

Das Ausbildungsentgelt ist zu demselben Zeitpunkt fällig wie das den Beschäftigten des Ausbildenden gezahlte Entgelt.

§ 8a Unständige Entgeltbestandteile

Für die Ausbildung an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen und Vorfesttagen, für den Bereitschaftsdienst und die Rufbereitschaft, für die Überstunden und für die Zeitzuschläge gelten die für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Regelungen sinngemäß.

§ 9 Urlaub

- (1) Auszubildende erhalten in jedem Urlaubsjahr Erholungsurlaub unter Fortzahlung ihres Ausbildungsentgelts (§ 8) in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Regelungen.
- (2) Der Erholungsurlaub ist nach Möglichkeit zusammenhängend während der unterrichtsfreien Zeit zu erteilen und in Anspruch zu nehmen.

§ 10 Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte

- (1) Bei Dienstreisen und Reisen zur Ablegung der in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Prüfungen erhalten Auszubildende eine Entschädigung in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Reisekostenbestimmungen in der jeweiligen Fassung.

- (2) ¹Bei Reisen zur Teilnahme an überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen im Sinne des § 5 Abs. 2 Satz 1 Nr. 6 BbiG außerhalb der politischen Gemeindegrenze der Ausbildungsstätte werden die entstandenen notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Bahnverkehr ohne Zuschläge) erstattet; Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (z.B. Schülerfahrkarten, Monatsfahrkarten, BahnCard) sind auszunutzen. ²Beträgt die Entfernung zwischen den Ausbildungsstätten hierbei mehr als 300 km, können im Bahnverkehr Zuschläge bzw. besondere Fahrpreise (z.B. für ICE) erstattet werden. ³Die nachgewiesenen notwendigen Kosten einer Unterkunft am auswärtigen Ort sind, soweit nicht eine unentgeltliche Unterkunft zur Verfügung steht, bis zu 20 Euro pro Übernachtung erstattungsfähig. ⁴Zu den Auslagen des bei notwendiger auswärtiger Unterbringung entstehenden Verpflegungsmehraufwands wird für volle Kalendertage der Anwesenheit am auswärtigen Ausbildungsort ein Verpflegungszuschuss in Höhe der nach der Sachbezugsverordnung maßgebenden Sachbezugswerte für Frühstück, Mittagessen und Abendessen gewährt. ⁵Bei unentgeltlicher Verpflegung wird der jeweilige Sachbezugswert einbehalten. ⁶Bei einer über ein Wochenende oder einen Feiertag hinaus andauernden Ausbildungsmaßnahme werden die dadurch entstandenen Mehrkosten für Unterkunft und Verpflegungsmehraufwand nach Maßgabe der Sätze 3 bis 5 erstattet.
- (3) Ist der Besuch einer auswärtigen Berufsschule vom Ausbildenden veranlasst, werden die notwendigen Fahrtkosten sowie die Auslagen für Unterkunft und Verpflegungsmehraufwand nach Maßgabe des Absatzes 2 erstattet.
- (4) Bei Abordnungen und Zuweisungen werden die Kosten nach Maßgabe des Absatzes 2 erstattet.

§ 10a Familienheimfahrten

¹Für Familienheimfahrten vom jeweiligen Ort der Ausbildungsstätte oder vom Ort der auswärtigen Berufsschule, deren Besuch vom Ausbildenden veranlasst wurde, zum Wohnort der Eltern, der Erziehungsberechtigten oder der Ehegattin/des Ehegatten oder der Lebenspartnerin/des Lebenspartners werden den Auszubildenden monatlich einmal die im Bundesgebiet entstandenen notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Bahnverkehr ohne Zuschläge) erstattet; Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (z.B. Schülerfahrkarten, Monatsfahrkarten, BahnCard) sind auszunutzen. ²Beträgt die Entfernung mehr als 300 km, können im Bahnverkehr Zuschläge bzw. besondere Fahrpreise (z.B. für ICE) erstattet werden. ³Die Sätze 1 und 2 gelten nicht, wenn aufgrund geringer Entfernung eine tägliche Rückkehr möglich und zumutbar ist oder der Aufenthalt am jeweiligen Ort der Ausbildungsstätte oder der auswärtigen Berufsschule weniger als vier Wochen beträgt.

§ 11 Schutzkleidung, Ausbildungsmittel

- (1) Soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder angeordnet ist, wird sie unentgeltlich zur Verfügung gestellt und bleibt Eigentum des Ausbildenden.
- (2) Der Ausbildende hat den Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel zur Verfügung zu stellen, die zur Berufsausbildung und zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen erforderlich sind.

§ 12 Entgelt im Krankheitsfall

- (1) Werden Auszubildende durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ohne ihr Verschulden verhindert, ihre Verpflichtungen aus dem Ausbildungsvertrag zu erfüllen, erhalten sie für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit für die Dauer von bis zu sechs Wochen sowie nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen bei Wiederholungserkrankungen das Ausbildungsentgelt (§ 8) in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Regelungen fortgezahlt.
- (2) Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz.
- (3) Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Ausbildenden erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Ausbildenden zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, erhalten Auszubildende nach Ablauf des nach Absatz 1 maßgebenden Zeitraums bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Bruttokrankengeld und dem sich nach Absatz 1 ergebenden Nettoausbildungsentgelt, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt.

§ 12a Entgeltfortzahlung in anderen Fällen

- (1) Auszubildenden ist das Ausbildungsentgelt für insgesamt fünf Ausbildungstage fortzuzahlen, um sich vor den in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Abschlussprüfungen ohne Bindung an die planmäßige Ausbildung auf die Prüfung vorbereiten zu können; bei der Sechstageswoche besteht dieser Anspruch für sechs Ausbildungstage.
- (2) Der Freistellungsanspruch nach Absatz 1 verkürzt sich um die Zeit, für die Auszubildende zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung besonders zusammengefasst werden; es besteht jedoch mindestens ein Anspruch auf zwei Ausbildungstage.

- (3) Im übrigen gelten die für die Beschäftigten des Ausbildenden maßgebenden Regelungen zur Arbeitsbefreiung entsprechend.

§ 13 **Vermögenswirksame Leistungen**

- (1) ¹Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung erhalten Auszubildende eine vermögenswirksame Leistung in Höhe von 13,29 Euro monatlich. ²Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem den Ausbildenden die erforderlichen Angaben mitgeteilt werden, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres.
- (2) Die vermögenswirksamen Leistungen sind kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

§ 14 **Jahressonderzahlung**

- (1) ¹Auszubildende, die am 1. Dezember in einem Ausbildungsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung. ²Diese beträgt bei Auszubildenden 50 v. H. des den Auszubildenden für November zustehenden Ausbildungsentgelts (§ 8).
- (2) ¹Der Anspruch ermäßigt sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Auszubildende keinen Anspruch auf Ausbildungsentgelt (§ 8), Fortzahlung des Entgelts während des Erholungsurlaubs (§ 9) oder im Krankheitsfall (§ 12) haben. ²Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Auszubildende wegen Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes kein Ausbildungsentgelt erhalten haben. ³Die Verminderung unterbleibt ferner für Kalendermonate der 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.
- (3) ¹Die Jahressonderzahlung wird mit dem für November zustehenden Ausbildungsentgelt ausgezahlt. ²Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.
- (4) Auszubildende, die im unmittelbaren Anschluss an die Ausbildung von ihrem Ausbildenden in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden und am 1. Dezember noch in diesem Arbeitsverhältnis stehen, erhalten zusammen mit der anteiligen Jahressonderzahlung aus dem Arbeitsverhältnis eine anteilige Jahressonderzahlung aus dem Ausbildungsverhältnis.

§ 15

Zusätzliche Altersversorgung

Die Versicherung zum Zwecke einer zusätzlichen Altersversorgung wird durch § 30 des Tarifvertrages geregelt.

§ 16

Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

- (1) ¹Das Ausbildungsverhältnis endet mit Ablauf der Ausbildungszeit; abweichende gesetzliche Regelungen bleiben unberührt. ²Im Falle des Nichtbestehens der Abschlussprüfung verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf Verlangen der Auszubildenden bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr.
- (2) Können Auszubildende ohne eigenes Verschulden die Abschlussprüfung erst nach beendeter Ausbildungszeit ablegen, gilt Absatz 1 Satz 2 entsprechend.
- (3) Beabsichtigt der Ausbildende keine Übernahme in ein Arbeitsverhältnis, hat er dies den Auszubildenden drei Monate vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen.
- (4) Nach der Probezeit (§ 3) kann das Ausbildungsverhältnis unbeschadet der gesetzlichen Kündigungsgründe nur gekündigt werden
 - a) aus einem sonstigen wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,
 - b) von Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.
- (5) Werden Auszubildende im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, so gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

§ 17

Zeugnis

¹Der Ausbildende hat den Auszubildenden bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein Zeugnis auszustellen. ²Das Zeugnis muss Angaben über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse der Auszubildenden enthalten. ³Auf deren Verlangen sind auch Angaben über Führung, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten aufzunehmen.

§ 18

Ausschlussfrist

Ansprüche aus dem Ausbildungsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von den Auszubildenden oder vom Ausbildenden schriftlich geltend gemacht werden.

Sonderregelung

**für die Schülerinnen u. Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege,
Gesundheits- und Kinderkrankenpflege und Altenpflege – Besonderer Teil
Pflege –**

§ 1 Geltungsbereich

Diese Sonderregelung gilt für die in § 1 Abs. 2 a) der Sonderregelung für Auszubildende, Anlage 3, aufgeführten Schülerinnen und Schüler. Sie bildet im Zusammenhang mit der Sonderregelung, Anlage 3, deren Bestimmungen entsprechend gelten, die DRK-Arbeitsbedingungen für die Schülerinnen/Schüler der DRK in Pflegeberufen.

§ 10 a der Sonderregelung Anlage 3 findet keine Anwendung.

§ 2 Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit

- (1) Die durchschnittliche regelmäßige Ausbildungszeit der nicht unter den Jugendarbeitsschutz fallenden Schülerinnen/Schüler richtet sich nach den für die Beschäftigten des Ausbildenden maßgebenden Vorschriften über die Arbeitszeit.
- (2) Zu Ausbildungszwecken dürfen Schülerinnen/Schüler, die nicht unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, auch an Sonntagen und an Wochenfeiertagen und für Nachtdienste unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorschriften eingesetzt werden.
- (3) Eine über die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung ist nur ausnahmsweise zulässig. Eventuell anfallende Mehrarbeit soll möglichst durch Freizeit ausgeglichen werden.

§ 3 Ausbildungsentgelt

- (1) Das Ausbildungsentgelt beträgt

ab dem 01.01.2013¹²

a) Für Schülerinnen und Schüler

im 1. Ausbildungsjahr Euro 840,58,
im 2. Ausbildungsjahr Euro 904,25,
im 3. Ausbildungsjahr Euro 1007,83.

¹² Geändert durch den 37. Änderungstarifvertrag vom 23.05.2012

- b) Das monatliche Ausbildungsentgelt für Schülerinnen und Schüler in der Kranken- und Altenpflegehilfe während der einjährigen Ausbildung beträgt Euro 768,28.
- (2) Das Ausbildungsentgelt ist zu demselben Zeitpunkt fällig wie das den Beschäftigten des Ausbildenden gezahlte Entgelt.

- (3) Abweichend von Abs. 1 a) gelten für Schülerinnen/Schüler folgende Übergangsregelungen:
- a) Für Schülerinnen/Schüler, deren Ausbildungsverhältnis vor dem 01.10.2008 begonnen hat, gelten die jeweils einzelvertraglich vereinbarten Ausbildungsentgelte bis zur Beendigung des Ausbildungsverhältnisses weiter, soweit einzelvertraglich nichts Abweichendes vereinbart wird.
 - b) Soweit Auszubildende von Schülerinnen/Schüler bis zum 30. September 2008 ein Ausbildungsentgelt gezahlt haben, das niedriger ist als die in Abs. 1 geregelten Ausbildungsentgelte, gelten für die Ausbildungsentgelte bei Ausbildungsverhältnissen, die nach dem 30.09.2008 beginnen, spätestens ab 01.01.2009 die in Abs. 1 geregelten Beträge.

§ 4

Sonstige Ausbildungsbedingungen

- (1) Für Ausbildungsstunden i. S. von § 2 Abs. 3 Satz 1 erhalten die Schülerinnen/Schüler ein Entgelt in Höhe des auf eine Stunde entfallenden Anteils ihres jeweiligen Ausbildungsentgeltes zuzüglich eines Zuschlags von 25 v. H. dieses Anteils. Zur Ermittlung des Anteils i. S. des Satzes 1 ist das jeweilige Ausbildungsentgelt durch das 4.348-fache der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Ausbildungszeit zu teilen.
- (2) Für die ärztlichen Untersuchungen sowie für den Bereitschaftsdienst, die Rufbereitschaft und die Zeitzuschläge gelten die jeweils bei den für die Beschäftigten des Auszubildenden anzuwendenden Vorschriften sinngemäß. Dabei tritt an die Stelle des Überstundenentgelts das Entgelt nach Abs. 1 Satz 1; Bemessungsgrundlage für die Zeitzuschläge ist die anteilige Ausbildungsvergütung i. S. des Abs. 1 Satz 2. Die Zeitzuschläge für die Arbeit während der Nacht werden jedoch in der Höhe gezahlt, wie sie den Beschäftigten des Auszubildenden zustehen.

§ 5

In-Kraft-Treten

Diese Sonderregelung tritt mit Wirkung vom 01. Januar 2010 in Kraft.

Sonderregelungen

für die Praktikanten (Praktikantinnen)

§ 1

- (1) Die Sonderregelungen der Anlage 4 b der DRK-Arbeitsbedingungen a. F. finden über den 31.12.2006 hinaus nach Maßgabe der in § 2 enthaltenen Regelungen Anwendung.
- (2) Soweit in der in Abs. 1 genannten Sonderregelung auf die DRK-Arbeitsbedingungen a. F. verwiesen wird, treten an deren Stelle die entsprechenden Vorschriften der DRK-Arbeitsbedingungen.

§ 2

Praktikantinnen/Praktikanten, deren Praktikumsverhältnis nach dem 01. Januar 2007 beginnt, haben keinen Anspruch auf den Verheiratetenzuschlag (§ 2 Anlage 4 b DRK-Arbeitsbedingungen a. F.).

§ 3

Praktikanten erhalten eine Jahressonderzahlung in entsprechender Anwendung des § 14 der Sonderregelung für Auszubildende, Anlage 3.

§ 4

Das monatliche Entgelt beträgt für Praktikanten und Praktikantinnen¹³

Monatliches Entgelt für Praktikanten und Praktikantinnen ab 01.01.2014	
für den Beruf	
des Sozialarbeiters, Sozialpädagogen, Heilpädagogen	1.557,24 €
der pharm.-techn. Assistentin, Erzieherin, des Rettungsassistenten	1.331,65 €
der Kinderpflegerin, des Masseurs und med. Bademeisters	1.274,63 €

Anlage 4 b DRK-Arbeitsbedingungen a. F.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Sonderregelung gilt für Praktikanten (Praktikantinnen) für den Beruf

- a) des Sozialarbeiters, Sozialpädagogen und Heilpädagogen während der praktischen Tätigkeit, die nach Abschluss des Fachhochschulstudiums der staatlichen Anerkennung als Sozialarbeiter, Sozialpädagoge bzw. Heilpädagoge vorauszugehen hat,
- b) des pharmazeutisch-technischen Assistenten während der praktischen Tätigkeit nach § 6 des Gesetzes über den Beruf des pharmazeutisch-technischen Assistenten in der Neufassung vom 23. September 1997 (BGBl. I S. 2349),
- c) gestrichen,
- d) der Erzieherin während der praktischen Tätigkeit, die nach den geltenden Ausbildungsordnungen der staatlichen Anerkennung als Erzieherin vorauszugehen hat,
- e) der Kinderpflegerin während der praktischen Tätigkeit, die nach den geltenden Ausbildungsordnungen der staatlichen Anerkennung als Kinderpflegerin vorauszugehen hat,
- f) des Masseurs und medizinischen Bademeisters während der praktischen Tätigkeit nach § 7 des Gesetzes über die Berufe in der Physiotherapie (Masseur- und Physiotherapeutengesetz – MPhG) vom 26. Mai 1994 (BGBl. I S. 1084),
(3) des Rettungsassistenten während der praktischen Tätigkeit, die nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 b und § 7 Rettungsassistentengesetz vom 10. Juli 1989 (BGBl. I Seite 1384) der Erteilung der Erlaubnis zur Führung der Berufsbezeichnung Rettungsassistent/in vorauszugehen hat,

die in einem Praktikantenverhältnis zu einem Arbeitgeber stehen, dessen Beschäftigte unter den Geltungsbereich der DRK-Arbeitsbedingungen fallen.

§ 2 Entgelt und Verheiratenzuschlag sowie Berechnung und Auszahlung der Bezüge

- (1) Die Praktikanten(innen) erhalten ein monatliches Entgelt nach § 8 der Anlage 11
- (2) Für die Zahlung des Verheiratenzuschlags gilt § 62 Abs. 1, 3 und 4 des Bundesbesoldungsgesetzes entsprechend.
- (4) Für die Berechnung und Auszahlung der Bezüge gilt § 37 DRK-Arbeitsbedingungen Teil A entsprechend.

§ 3 Wöchentliche und tägliche Arbeitszeit

Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit und die tägliche Arbeitszeit der Praktikantin/des Praktikanten richten sich nach den Bestimmungen, die für die Arbeitszeit der beim Arbeitgeber in dem künftigen Beruf der Praktikantin/des Praktikanten beschäftigten Angestellten gelten.

§ 4 Kürzung der Arbeitszeit durch freie Tage

gestrichen

mit Wirkung vom 1. Januar 2003 (DRK-Arbeitsbedingungen)

§ 5 Fernbleiben von der Arbeit

Die Praktikantin/Der Praktikant darf nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers der Arbeit fernbleiben. Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, ist sie unverzüglich zu beantragen. Bei nicht genehmigtem Fernbleiben besteht kein Anspruch auf Bezüge.

§ 6 Fortzahlung der Bezüge bei Erholungsurlaub sowie Krankenbezüge

(5) Während des Erholungsurlaubs werden als Urlaubsentgelt das Entgelt und der Verheiratenzuschlag (§ 2) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen ichtergezahlt. Der Teil der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, wird durch eine Zulage (Aufschlag) für jeden Urlaubstag als Teil des Urlaubsentgelts berücksichtigt.

Der Aufschlag ist in sinngemäß entsprechender Anwendung der § 45 Abs. 3 DRK-Arbeitsbedingungen Teil A zu errechnen.

(6) Bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit erhält die Praktikantin/der Praktikant bis zur Dauer von sechs Wochen Krankenbezüge in Höhe des Urlaubsentgelts.

Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Arbeitgeber erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Arbeitgeber zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, erhält die Praktikantin/der Praktikant nach Ablauf des nach Unterabsatz 1 maßgebenden Zeitraums bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit als Krankenbezüge einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialversicherungsträgers und dem Netto-Urlaubsentgelt, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt.

Im Übrigen gelten § 40 Abs. 1 und 2, § 40a und § 41 entsprechend.

§ 7

gestrichen

§ 8 Sonstige Arbeitsbedingungen

(1) Für ärztliche Untersuchungen, für Belohnungen und Geschenke, für Nebentätigkeiten, für die Arbeit an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen und Vorfesttagen, für die Überstunden, für die Zeitzuschläge, für den Bereitschaftsdienst, für die Rufbereitschaft und für den Erholungsurlaub gelten die Vorschriften sinngemäß, die jeweils für die beim Arbeitgeber in dem künftigen

Beruf der Praktikantin/des Praktikanten beschäftigten Angestellten maßgebend sind. Dabei gilt als Stundenvergütung im Sinne des § 39 Abs. 3 Unterabs. 1 DRK-Arbeitsbedingungen der auf die Stunde entfallende Anteil des Entgelts (§ 2 Abs. 1). Zur Ermittlung dieses Anteils ist das jeweilige Entgelt durch das 4,348fache der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 3) zu teilen.

- (2) Die Praktikantin/Der Praktikant erhält bei Vorliegen der geforderten Voraussetzungen die Zulagen, die für Angestellte gem. § 38 A. Abs. 1 Buchst. c) in Verbindung mit Abs. 2 DRK-Arbeitsbedingungen und gem. § 4 der Anlage 1 zu den DRK-Arbeitsbedingungen (Zulage im Heimerziehungsdienst) jeweils vereinbart sind, in voller Höhe, die Wechselschicht- und Schichtzulage nach § 38a DRK-Arbeitsbedingungen zu drei Vierteln.
- (3) Falls im Rahmen des Praktikantenvertrages eine Vereinbarung über die Gewährung einer Personalunterkunft getroffen wird, ist dies in einer gesondert kündbaren Nebenabrede festzulegen. Der Wert der Personalunterkunft wird nach der Sonderregelung über die Bewertung der Personalunterkünfte (vgl. Anlage 7) in der jeweils geltenden Fassung auf die Bezüge mit der Maßgabe angerechnet, dass der nach § 3 Abs. 1 Unterabs. 1 der genannten Sonderregelung maßgebende Quadratmetersatz um 15 v.H. zu kürzen ist.

Sachbezüge sind in Höhe der durch Rechtsverordnung nach § 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 SGB IV bestimmten Werte anzurechnen. Kann die Praktikantin/der Praktikant während der Zeit, für die das Entgelt nach § 6 und nach Abs. 4 fortzuzahlen ist, Sachbezüge aus berechtigtem Grund nicht abnehmen, sind diese nach den Sachbezugswerten abzugelten.

(7) Der § 50 DRK-Arbeitsbedingungen gilt entsprechend.

§ 9 Schweigepflicht

Die Praktikantin/Der Praktikant unterliegt bezüglich der Schweigepflicht denselben Bestimmungen wie die beim Arbeitgeber in ihrem/seinem künftigen Beruf beschäftigten Angestellten.

§ 10 Ausschlussfrist

Ansprüche aus dem Praktikantenverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von der Praktikantin/dem Praktikanten oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden, soweit tarifvertraglich nichts anderes bestimmt ist.

Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs aus, um die Ausschlussfrist auch für später fällig werdende Leistungen unwirksam zu machen.

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

Präambel

Durch die nachfolgende Sonderregelung wird den besonderen Gegebenheiten des DRK als Hilfsorganisation und Wohlfahrtsverband Rechnung getragen.

§ 1

Geltungsbereich

I) Vom persönlichen Geltungsbereich sind folgende Personen umfasst:

- 1) Schüler, Studenten, Rentner sowie
- 2) Personen, die in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis stehen oder anderweitig sozialversicherungsrechtlich abgesichert sind

und eine Beschäftigung im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV nebenberuflich ausüben. Eine Tätigkeit wird nebenberuflich ausgeübt, wenn sie durchschnittlich nicht mehr als ein Drittel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten in Anspruch nimmt.

II) Vom sachlichen Geltungsbereich sind folgende einfachste rotkreuzspezifische Hilfstätigkeiten umfasst:

- Annahme, Sortierung und Ausgabe von Kleidung in DRK-Kleiderkammern
- Fahrdienste des DRK außerhalb des Rettungsdienstes (Notfallrettung und qualifizierter Krankentransport) z. B. Behindertenfahrdienste, Blut-, Labor- und Organtransporte, Schulobstdienste)
- Menüservice (Essen auf Rädern, kein Catering)
- Hausnotruf (nicht gemeint sind qualifizierte medizinische Hilfe oder Verwaltungstätigkeiten)
- Aufsicht bei der Mittags- und Hausaufgabenbetreuung von Schülern (ohne pädagogische Betreuung)
- Besuchs- und Besorgungsdienste, zum Beispiel in der DRK-Nachbarschaftshilfe
- Annahme, Sortierung und Ausgabe von Nahrungsmitteln sowie Produkten des täglichen Bedarfs in den DRK-Tafelläden oder- mobilen

§ 2 Entgelt

Für die Tätigkeiten nach § 1 wird ein Stundenentgelt (Arbeitnehmerbrutto) i.H.v.

8,50 € ab 01.01.2014

gezahlt.

§ 3 Besitzstandsregelung

- 1) Für Mitarbeiter, die bis zum 31.12.2013 Entgelt nach der Anlage A1, A2 oder Anlage SuE zu § 2 Sonderregelung Anlage 8 schriftlich zugesagt oder erhalten haben, finden die vorstehenden Regelungen keine Anwendung.
- 2) Mitarbeitern, die bis zum 31.12.2013 ein höheres als unter § 2 vorgesehenes Stundenentgelt schriftlich zugesagt oder erhalten haben, wird das höhere Stundenentgelt fortgezahlt.

§ 4 In-Kraft-Treten

Diese Sonderregelung tritt am 01.01.2014 in Kraft.

Tätigkeitsmerkmale zum DRK-Reformtarifvertrag

Allgemeine Vorbemerkungen:

- I) Die Tarifvertragsparteien habe die neue Entgeltordnung mit dem Ziel vereinbart, die bisherigen Werteebenen abzubilden. Es besteht des Weiteren das Ziel, mit der neuen Entgeltordnung sämtliche ausgeübten Tätigkeiten im DRK zu erfassen, wobei Einvernehmen zwischen den Tarifvertragsparteien besteht, dass auf Grund der Komplexität der Materie gegebenenfalls nicht alle Punkte abschließend erfasst und geregelt werden konnten. Auch sofern sich Wertungswidersprüche im Sinne von Satz 1 oder Regelungslücken im Sinne von Satz 2 ergeben, verpflichten sich die Tarifvertragsparteien zur Aufnahme von Tarifverhandlungen, um die vorgenannten Ziele herzustellen.
- II) Die Tätigkeitsmerkmale ergeben sich aus den folgenden Anlagen. Die Anlagen sind Bestandteil dieses Tarifvertrages.

Anlage 6a	Allgemeiner Teil
Anlage 6b	Besonderer Teil Ambulanter und stationärer Pflege- und Betreuungsdienst
Anlage 6c	Besonderer Teil Sozial- und Erziehungsdienst

Die Tätigkeitsmerkmale sind nach Entgeltgruppen und innerhalb der Entgeltgruppen nach Ziffern (ehemals Vergütungs-, bzw. Fallgruppen) sortiert.

Die Tätigkeitsmerkmale der Anlage 6a, Teil 1 sind systematisch nach folgender Reihenfolge sortiert:

- Allgemeine Tätigkeitsmerkmale
- Tätigkeitsmerkmale der Verwaltung,
- Gesundheitsberufe (RD, MTA;PTA; Masseur, med. Bademeister etc.),
- Hauswirtschaft (Küche etc.),
- Sonstige (Schirrmeister etc.)

Soweit in den Tätigkeitsmerkmalen der Anlagen 6a bis 6c die weibliche bzw. männliche Sprachform gewählt wurde, gilt diese jeweils für beide Geschlechter.

- III) „Soweit bis zum 31.12.2012 bestehende Funktionsmerkmale ersatzlos gestrichen und nicht mehr in die Anlagen 6a, 6b oder 6c der neuen Entgeltordnung aufgenommen wurden, verbleibt es mindestens bei der am 31.12.2012 bestehenden Zuordnung zur jeweiligen Entgeltgruppe.“

Protokollerklärung zu III:

So wurde zum Beispiel das Tätigkeitsmerkmal „Technische Beschäftigte mit technischer Ausbildung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben“ nicht mehr explizit aufgenommen. Diese Tätigkeiten sind zukünftig über die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale einzugruppieren.

IV) Sollte sich bei Funktionsmerkmalen zukünftig lediglich die bisher verwendete Berufsbezeichnung ändern, verbleibt es bei der vorgesehenen Eingruppierung.

V) (1) Aufgrund des Artikels 37 des Einigungsvertrages vom 31. August 1990 (Bundesgesetzblatt II Seite 889) und der Vorschriften hierzu als gleichwertig festgestellte Abschlüsse, Prüfungen und Befähigungsnachweise stehen ab dem Zeitpunkt ihres Erwerbs den in den Tätigkeitsmerkmalen geforderten entsprechenden Anforderungen gleich. Ist die Gleichwertigkeit erst nach Erfüllung zusätzlicher Erfordernisse festgestellt worden, gilt die Gleichstellung ab der Feststellung.

(2) Facharbeiter mit einem im Beitrittsgebiet erworbenen Facharbeiterzeugnis, das nach Artikel 37 des Einigungsvertrages und der Vorschriften hierzu dem Prüfungszeugnis in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren bzw. einer kürzeren Ausbildungsdauer gleichgestellt ist, werden bei entsprechender Tätigkeit wie Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem solchen Ausbildungsberuf eingruppiert.

VI) Die Tarifvertragsparteien haben bei der neuen Entgeltordnung für die Mitarbeiter, die zwischen dem 01.01.2007 und dem 31.12.2012 neu eingestellt wurden, folgende Systematik angewandt:

(9) Erfolgte die Eingruppierung in einer der Entgeltgruppen 2 bis 8

a) und sah die jeweilige Fallgruppe der bisherigen Vergütungsgruppe nach Anlage 2 Teil B TVÜ-DRK (ggf. auch als Fußnote) eine Bewährungsaufstieg bis zu 2 Jahren vor, wurde die Fallgruppe unmittelbar in die (höhere) Vergütungsgruppe - analog eines bereits erfolgten Bewährungsaufstiegs - zugeordnet.

b) und sah die jeweilige Fallgruppe einen Bewährungsaufstieg zwischen 2 und 5 Jahren vor, wurde die Fallgruppe einer neu gestalteten Entgeltgruppe (dies betrifft die Entgeltgruppen 4, 6a und 7), zugeordnet, die wie folgt gestaltet wurde:

- die Tabellenwerte der Stufen 1 und 2 entsprechen den Tabellenwerten der Stufen 1 und 2 der niedrigeren Entgeltgruppe.
- der Tabellenwert der Stufe 3 wurde aus einem Zwischenwert zwischen der niedrigeren und höheren Entgeltgruppe gebildet
- die Tabellenwerte der Stufen 4 bis 6 entsprechen den Tabellenwerten der Stufen 4 bis 6 der höheren Entgeltgruppe

c) und sah die jeweilige Fallgruppe einen Bewährungsaufstieg über 5 Jahren vor, wurde die Fallgruppe einer neu gestalteten Entgeltgruppe

(dies betrifft die Entgeltgruppen 6b und 7a) zugeordnet, die wie folgt gestaltet wurde:

- Die Tabellenwerte der Stufen 1 bis 3 entsprechen den Tabellenwerten der Stufen 1 bis 3 der niedrigeren Entgeltgruppe.
- Die Tabellenwerte der Stufen 4 bis 6 entsprechen den Tabellenwerten der Stufen 4 bis 6 der höheren Entgeltgruppe.

(2) Erfolgte die Eingruppierung in die Entgeltgruppe 9 bzw. sah die Fallgruppe einen Bewährungsaufstieg nach Entgeltgruppe 9 vor, wurden die Fallgruppen entsprechend § 14 Abs. 3 TVÜ-DRK der Entgeltgruppe 9, 9a oder 9b zugeordnet.

VII) Ständige Vertreter sind nicht die Vertreter in Urlaubs- und Abwesenheitsfällen.

Tätigkeitsmerkmale für die Entgeltgruppen 1 bis 15

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 Ziff.1 heraushebt.
- 2) Ärzte, denen mindestens fünf Ärzte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

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 EG 13 Ziff.1 oder Ziff. 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 EG 13 Ziff. 1 oder Ziff. 2 heraushebt, dass sie mindestens zu einem Drittel hochwertige Leistungen bei besonders schwierigen Aufgaben erfordert.
- 3) Fachärzte mit entsprechender Tätigkeit.
- 4) Psychologische Psychotherapeuten mit entsprechender Tätigkeit.
- 5) Ärzte als Leiter von Blutspendediensten.
- 6) Apotheker als Leiter von Apotheken.

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 Ziff. 1 ausüben.
- 3) Ärzte mit entsprechender Tätigkeit.
- 4) Diplom-Psychologen mit entsprechender Tätigkeit.

- 5) Apotheker mit entsprechender Tätigkeit.

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 Ziff. 1 heraushebt.
- 2) Beschäftigte, die ohne den geforderten einschlägigen Abschluss aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten der Ziff. 1 ausüben.
- 3) Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 11 Ziff. 3 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 Ziff. 1 heraushebt.
- 2) Beschäftigte, die ohne den geforderten einschlägigen Abschluss aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten der Ziff. 1 ausüben.
- 3) Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9 Ziff. 3 heraushebt, sowie dadurch, dass sie besonders verantwortungsvoll ist.
- 4) Beschäftigte im Rettungsdienst als Leiter eines großen Rettungsdienstes mit über 50.000 Einsatzvorfällen pro Jahr (siehe Anmerkung Entgeltgruppe 9 Ziff. 7)
- 5) Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiter mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung oder Diätassistenten mit staatlicher Anerkennung als Leiter von Küchen, in denen durchschnittlich täglich mehr als 1.000 Vollportionen hergestellt werden, wenn der Küche eine Diätküche eingegliedert ist. (siehe Anmerkung Entgeltgruppe 7 Ziff. 3).

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 Ziff. 1 heraushebt.
- 2) Beschäftigte, die ohne den geforderten einschlägigen Abschluss aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten der Ziff. 1 ausüben.

- 3) 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 Ziff. 3 heraushebt, sowie dadurch, dass sie besonders verantwortungsvoll ist.
- 4) Rettungsassistent als Leiter von großen Leitstellen (über 50.000 Einsatzvorfälle pro Jahr). (siehe Anmerkung Entgeltgruppe 8 Ziff. 3)
- 5) Beschäftigte im Rettungsdienst als Leiter eines mittleren Rettungsdienstes mit über 25.000 bis 50.000 Einsatzvorfällen pro Jahr. (siehe Anmerkung Entgeltgruppe 9 Ziff. 7)
- 6) Technische Assistenten mit staatlicher Anerkennung (z. B. chemisch-technische Assistenten, physikalisch-technische Assistenten) und staatlich geprüfte Chemotechniker mit entsprechender Tätigkeit, die schwierige Aufgaben erfüllen, die ein besonders hohes Maß an Verantwortlichkeit erfordern.

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, die ohne den geforderten einschlägigen Abschluss aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten der Ziff. 1 ausüben.
- 3) Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordert.

Anmerkung:

Gründliche, umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber den in den Ziffern 1 der Entgeltgruppen 6, 8 und 9b geforderten gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und der Breite nach.

- 4) Diplombibliothekare mit entsprechender Tätigkeit sowie Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
- 5) Beschäftigte mit abgeschlossener Fachausbildung für den gehobenen Archivdienst mit entsprechender Tätigkeit sowie Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
- 6) Rettungsassistent als Leiter einer Leitstelle bis 50.000 Einsatzvorfälle pro Jahr.

- 6a) Rettungsassistent als stellvertretender Leiter einer großen Leitstelle (über 50.000 Einsatzvorfälle pro Jahr).
- 7) Beschäftigte im Rettungsdienst als Leiter eines kleinen Rettungsdienstes mit bis zu 25.000 Einsatzvorfällen pro Jahr.

Anmerkung:

Leiter des Rettungsdienstes ist derjenige, dem die Gesamtverantwortung für den Rettungsdienst einschließlich der Rettungsleitstelle, der Verwaltung sowie der Technik und des Fuhrparks schriftlich vom Arbeitgeber übertragen worden ist.

- 8) Medizinisch-technische Assistenten mit entsprechender Tätigkeit, denen mindestens zwei medizinisch-technische Assistenten, medizinisch-technische Gehilfen oder sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
- 9) Pharmazeutisch-technische Assistenten mit entsprechender Tätigkeit, denen mindestens zwei pharmazeutisch-technische Assistenten, pharmazeutisch kaufmännische Angestellte oder sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
- 10) Ergotherapeuten (vormals Beschäftigungstherapeuten) mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit, denen mindestens zwei Ergotherapeuten mit staatlicher Anerkennung oder Beschäftigte in der Tätigkeit von Ergotherapeuten durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
- 11) Physiotherapeuten (vormals Krankengymnasten) mit entsprechender Tätigkeit, denen mindestens zwei Physiotherapeuten oder Beschäftigte in der Tätigkeit von Physiotherapeuten durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
- 12) 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 der Mitglieder der BTG und deren Mitglieder beschäftigt sind.
- 13) Diätassistenten mit staatlicher Anerkennung als Leiter von Diätküchen, in denen durchschnittlich mindestens 400 Vollportionen täglich hergestellt werden. (siehe Anmerkung Entgeltgruppe 7 Ziff. 3).
- 14) Revisoren und Betriebsprüfer in Stellen mit besonderer Verantwortung.
- 15) Beschäftigte im Pressedienst mit besonderen Fachkenntnissen in verantwortlicher Tätigkeit, insbesondere als Schriftleiter.

- 16) Hauswirtschaftsleiter mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit in Heimen mit einer Durchschnittsbelegung von mehr als 200 Plätzen.
- 17) Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiter mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung oder Diätassistenten mit staatlicher Anerkennung als Leiter von Küchen, in denen durchschnittlich täglich mehr als 500 Vollportionen hergestellt werden, wenn der Küche eine Diätküche eingegliedert ist. (siehe Anmerkung Entgeltgruppe 7 Ziff. 3).
- 18) Wäschereileiter in Wäschereien mit einer Jahresleistung von mehr als 1.500 t Schmutzwäsche.

Entgeltgruppe 9a

- 1) Altenpfleger mit Unterrichtstätigkeit an Ausbildungsstätten für Altenpfleger.
- 2) Gymnastiklehrer mit entsprechender Tätigkeit, denen mindestens zwei Gymnastiklehrer durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
- 3) Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiter mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung oder Diätassistenten mit staatlicher Anerkennung als Leiter von Küchen, in denen durchschnittlich täglich mehr als 250 Vollportionen hergestellt werden, wenn der Küche eine Diätküche eingegliedert ist. (siehe Anmerkung Entgeltgruppe 7 Ziff. 3).
- 4) Hauswirtschaftsleiter mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit in Heimen mit einer Durchschnittsbelegung von mehr als 100 Plätzen.
- 5) Hauswirtschaftsleiter mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung, die als ständige Vertreter von Hauswirtschaftsleitern mit Tätigkeiten der Entgeltgruppe 9 Ziffer 16 durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.
- 6) Wäschereileiter in Wäschereien mit einer Jahresleistung von mehr als 1.000 t Schmutzwäsche.
- 7) Beschäftigte, die als ständige Vertreter von Wäschereileitern mit Tätigkeiten der Entgeltgruppe 9 Ziffer 18 durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.
- 8) Staatlich geprüfte Techniker bzw. Techniker mit staatlicher Abschlussprüfung (z. B. Betriebstechniker, Elektrotechniker, Feinwerktechniker) in einer Tätigkeit der Entgeltgruppe 9b Ziffer 11, die schwierige Aufgaben erfüllen, sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Anmerkung:

Diese Beschäftigten erhalten nach sechs Jahren in dieser Tätigkeit eine Entgeltgruppenzulage i.H.v. 126,52 Euro. Die Entgeltgruppenzulage nimmt an den linearen Entgelterhöhungen teil.

Entgeltgruppe 9b

- 1) Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordert.

Siehe Anmerkung Entgeltgruppe 6 Ziff. 1.

- 2) Rettungsassistent als stellvertretender Leiter einer Leitstelle bis 50 000 Einsatzvorfälle pro Jahr.
- 3) Ergotherapeuten (vormals Beschäftigungstherapeuten) mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit, die überwiegend schwierige Aufgaben im Sinne der Entgeltgruppe 8 Ziff. 6 erfüllen.
- 4) Physiotherapeuten (vormals Krankengymnasten) mit entsprechender Tätigkeit, die überwiegend schwierige Aufgaben im Sinne der Entgeltgruppe 8 Ziff. 7 erfüllen.
- 5) Masseur und medizinische Bademeister mit entsprechender Tätigkeit, denen mindestens acht Masseur und medizinische Bademeister oder Beschäftigte in der Tätigkeit von Masseuren oder Masseuren und medizinischen Bademeistern durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
- 6) Medizinisch-technische Assistentinnen mit entsprechender Tätigkeit nach erlangter staatlicher Erlaubnis, die in nicht unerheblichem Umfange eine oder mehrere der folgenden Aufgaben erfüllen:

Wartung und Justierung von hochwertigen und schwierig zu bedienenden Meßgeräten (z.B. Autoanalyzern) und Anlage der hierzu gehörenden Eichkurven, Bedienung eines Elektronenmikroskops sowie Vorbereitung der Präparate für Elektronenmikroskopie.

Quantitative Bestimmung von Kupfer und Eisen, Bestimmung der Eisenbindungskapazität, schwierige Hormonbestimmungen, schwierige Fermentaktivitätsbestimmungen, schwierige gerinnungsphysiologische Untersuchungen.

Virusisolierungen oder ähnlich schwierige mikrobiologische Verfahren, Gewebezüchtungen, schwierige Antikörperbestimmungen (z.B. Coombs-Test, Blutgruppen-Serologie).

Vorbereitung und Durchführung von röntgenologischen Gefäßuntersuchungen in der Schädel-, Brust- oder Bauchhöhle.

Mitwirkung bei Herzkatheterisierungen, Schichtaufnahmen in den drei Dimensionen mit Spezialgeräten, Encephalographien, Ventrikulographien, schwierigen intraoperativen Röntgenaufnahmen.

Anmerkung:

Der Umfang der schwierigen Aufgaben bzw. Tätigkeit ist nicht mehr unerheblich, wenn er etwa ein Viertel der gesamten Tätigkeit ausmacht.

- 7) Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiter mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung oder Diätassistenten mit staatlicher Anerkennung als Leiter von Küchen, in denen durchschnittlich täglich mehr als 500 Vollportionen hergestellt werden. (siehe Anmerkung Entgeltgruppe 7 Ziff. 3).
- 8) Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiter mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung oder Diätassistenten mit staatlicher Anerkennung, denen durch ausdrückliche Anordnung die Arbeitsvorbereitung, die Überwachung des Arbeitsablaufes und Einteilung des Personals in einer Küche übertragen ist, in der durchschnittlich täglich mehr als 1.500 Vollportionen hergestellt werden. (siehe Anmerkung Entgeltgruppe 7 Ziff. 3).
- 9) Diätassistenten mit staatlicher Anerkennung als Leiter von Diätküchen, in denen durchschnittlich mindestens 200 Diätvollportionen täglich hergestellt werden. (siehe Anmerkung Entgeltgruppe 7 Ziff. 3).
- 10) Technische Assistenten mit staatlicher Anerkennung. (z.B. chemisch-technische Assistenten, physikalisch-technische Assistenten) und staatlich geprüfte Chemotechniker mit entsprechender Tätigkeit, die schwierige Aufgaben erfüllen und in nicht unerheblichem Umfang verantwortliche Tätigkeiten verrichten, sowie Laboranten mit Abschlussprüfung, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Anmerkung:

Der Umfang der verantwortlichen Tätigkeiten ist nicht mehr unerheblich, wenn er etwa ein Viertel der gesamten Tätigkeit ausmacht.

- 11) Staatlich geprüfte Techniker bzw. Techniker mit staatlicher Abschlussprüfung (z. B. Betriebstechniker, Elektrotechniker, Feinwerktechniker) und entsprechender Tätigkeit, die überwiegend selbständig tätig sind, sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

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. (siehe Anmerkung Entgeltgruppe 6 Ziff. 1).
- 2) Rettungsassistent als Disponent in einer Leitstelle.

Anmerkung:

Der Begriff Leitstelle umfasst sowohl die Rettungs- als auch die Integrierte Leitstelle.

- 3) Rettungsassistent als Leiter von Rettungswachen mit mindestens zwei dienstplanmäßig eingesetzten Einsatzfahrzeugen.

4) Medizinisch-technische Assistenten mit entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfang schwierige Aufgaben erfüllen, z.B. der Diagnostik vorausgehende technische Arbeiten bei überwiegend selbständiger Verfahrenswahl auf histologischem, mikrobiologischem, serologischem und quantitativ klinisch-chemischem Gebiet; ferner schwierige röntgenologische Untersuchungsverfahren, insbesondere zur röntgenologischen Funktionsdiagnostik, messtechnische Aufgaben und Hilfeleistungen bei der Verwendung von radioaktiven Stoffen sowie schwierige medizinisch-fotografische Verfahren.

5) Pharmazeutisch-technische Assistenten mit entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfang schwierige Aufgaben erfüllen, z. B.:

In der chemisch-physikalischen Analyse: gravimetrische, titrimetrische und photometrische Bestimmungen einschließlich Komplexometrie, Leitfähigkeitsmessungen und chromatographische Analysen.

In der Pflanzenanalyse: Anfertigung mikroskopischer Schnitte. Schwierige Identitäts- und Reinheitsprüfungen nach dem Deutschen Arzneibuch (Chemikalien, Drogen).

Herstellung und Kontrolle steriler Lösungen der verschiedensten Zusammensetzungen in größerem Umfang unter Verwendung moderner Apparaturen.

Herstellung von sonstigen Arzneimitteln in größerem Umfang unter Verwendung moderner in der Galenik gebräuchlicher Apparaturen (Suppositorien, Salben, Pulvergemische, Ampullen, Tabletten u.a.).

Herstellung von Arzneizubereitungen nach Rezept oder Einzelvorschrift.

Anmerkung:

Der Umfang der schwierigen Aufgaben bzw. Tätigkeiten ist nicht mehr unerheblich, wenn er etwa ein Viertel der gesamten Tätigkeit ausmacht.

6) Ergotherapeuten (vormals Beschäftigungstherapeuten) mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfang schwierige Aufgaben erfüllen, z.B. Beschäftigungstherapie bei Querschnittslähmungen, in Kinderlähmungsfällen, mit spastisch Gelähmten, in Fällen von Dysmelien, in der Psychiatrie oder Geriatrie.

7) Physiotherapeuten (vormals Krankengymnasten) mit entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfang schwierige Aufgaben erfüllen, z.B. Krankengymnastik nach Lungen oder Herzoperationen, nach Herzinfarkten, bei Querschnittslähmungen; in Kinderlähmungsfällen, mit spastisch Gelähmten, in Fällen von Dysmelien, nach Verbrennung, in der Psychiatrie oder Geriatrie, nach Einsatz von Endprothesen.

8) Masseur und medizinische Bademeister mit entsprechender Tätigkeit, denen mindestens vier Masseur und medizinische Bademeister oder Beschäftigte in der Tätigkeit von Masseuren und medizinischen Bademeistern durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

- 9) Masseur und medizinische Bademeister mit entsprechender Tätigkeit, denen mindestens zwei Masseur, Masseur und medizinische Bademeister oder Beschäftigte in der Tätigkeit von Masseuren oder Masseuren und medizinischen Bademeistern durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind und die überwiegend schwierige Aufgaben im Sinne der Entgeltgruppe 6, Ziffer 9 erfüllen.
- 10) Gymnastiklehrer mit entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfang schwierige Aufgaben erfüllen.
- 11) Leiter von Tagesstätten, z. B. Altentagesstätten oder ähnlichen Einrichtungen in der Alten- oder Jugendhilfe.
- 12) Küchenleiter mit abgeschlossener Kochlehre mit besonders großem Aufgabenbereich.
- 13) Diätassistenten mit staatlicher Anerkennung, die als ständige Vertreter von Leitern von Diätküchen, in denen durchschnittlich mindestens 400 Diätvollportionen täglich hergestellt werden, durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind. (siehe Anmerkung Entgeltgruppe 7 Ziff. 3).
- 14) Diätassistenten mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfang schwierige Aufgaben erfüllen, z. B. Diätberatung von einzelnen Patienten, selbständige Durchführung von Ernährungserhebungen, Mitarbeit bei Grundlagenforschung im Fachbereich klinische Ernährungslehre, Herstellung und Berechnung spezifischer Diätformen bei dekompensierten Leberzirrhosen, Niereninsuffizienz, Hyperlipidämien, Stoffwechsel-Bilanz-Studien, Maldigestion und Malabsorption nach Shunt-Operationen, Kalzium-Test-Diäten, spezielle Anfertigung von Sonderernährung für Patienten auf Intensiv- und Wachstationen.
- 15) Diätassistenten mit staatlicher Anerkennung als Diätküchenleiterin, die als Diätküchenleiterinnen tätig sind.
- 16) Diätassistenten mit staatlicher Anerkennung, die als ständige Vertreterinnen von Leiterinnen von Diätküchen, in denen durchschnittlich mindestens 200 Diätvollportionen täglich hergestellt werden, durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind (siehe Anmerkung Entgeltgruppe 7 Ziff. 3).
- 17) 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.)
- 18) Technische Assistenten mit staatlicher Anerkennung (z. B. chemisch-technische Assistenten, physikalisch-technische Assistenten) und staatlich geprüfte Chemotechniker mit entsprechender Tätigkeit, die schwierige Aufgaben erfüllen, sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

- 19) Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiter mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung oder Diätassistenten mit staatlicher Anerkennung als Leiter von Küchen, in denen durchschnittlich täglich bis zu 250 Vollportionen hergestellt werden, wenn der Küche eine Diätküche eingegliedert ist. (siehe Anmerkung Entgeltgruppe 7 Ziff. 3).
- 20) Hauswirtschaftsleiter mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit in Heimen mit einer Durchschnittsbelegung von mehr als 50 Plätzen.
- 21) Hauswirtschaftsleiter mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung, die als ständige Vertreter von Hauswirtschaftsleiter mit Tätigkeiten der Entgeltgruppe 9a Ziff. 4 durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.
- 22) Wäschereileiter in Wäschereien mit einer Jahresleistung von mehr als 500 t Schmutzwäsche.
- 23) Beschäftigte, die als ständige Vertreter von Wäschereileitern mit Tätigkeiten der Entgeltgruppe 9a Ziff. 6 durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.

Entgeltgruppe 7

- 1) Rettungsassistenten mit entsprechender Tätigkeit.

Anmerkung:

Auch für den Fall, dass die Ausbildungszeit auf drei Jahre verlängert wird oder sich die Abschlussbezeichnung ändern sollte, verbleibt es bei der vorgesehenen Eingruppierung.

- 2) Punktionskräfte im Blutspendedienst mit entsprechender Tätigkeit.
- 3) Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiter mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung oder Diätassistenten mit staatlicher Anerkennung als Leiter von Küchen, in denen durchschnittlich täglich mehr als 250 Vollportionen hergestellt werden.

Anmerkung:

Eine Vollportion ist eine Tagesportion bestehend aus Frühstück, Mittag- und Abendessen. Teilportionen werden analog den Sachbezugswerten aus dem BRKG (20/40/40) bewertet.

- 4) Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiter mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung oder Diätassistenten mit staatlicher Anerkennung, die als ständige Vertreter von Leitern von Küchen mit Tätigkeiten der Entgeltgruppe 9b, Ziff. 7 durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.
- 5) Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiter mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung oder Diätassistenten mit staatlicher Anerkennung, denen durch ausdrückliche Anordnung die Arbeitsvorbereitung, die Überwachung des Arbeitsablaufes und die Einteilung des Personals in einer Küche übertragen ist,

in der durchschnittlich täglich mehr als 1.000 Vollportionen hergestellt werden.(siehe Anmerkung Entgeltgruppe 7 Ziff. 3).

- 6) 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 7a

- 1) Diätassistenten mit staatlicher Anerkennung mit entsprechender Tätigkeit.
- 2) Medizinisch-technische Assistenten mit entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe 6

- 1) Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Fünftel selbständige Leistungen erfordert.

Anmerkung:

Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung bzw. der Einrichtung des DRK, bei der der Beschäftigte beschäftigt ist, zu beziehen. Der Aufgabenkreis des Beschäftigten muss aber so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann. Selbständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.

- 2) Beschäftigte der Entgeltgruppe 4 Ziff. 2 oder Entgeltgruppe 5 Ziff. 1, die handwerklich hochwertige Arbeiten verrichten

Anmerkung:

Hochwertige Arbeiten sind Arbeiten, die an das Überlegungsvermögen und das fachliche Geschick Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, was von einem Beschäftigten der Entgeltgruppe 4 Ziffer 2 oder Entgeltgruppe 5 Ziffer 1 üblicherweise verlangt werden kann.

- 3) Beschäftigte, die in mindestens einer Fremdsprache geläufig und nach Diktat schreiben oder brauchbare Übersetzungen liefern.
- 4) Pharmazeutisch kaufmännische Angestellte (vormals Apothekenhelferin) mit Abschlussprüfung in Arzneimittelausgabestellen, denen mindestens drei pharmazeutisch kaufmännische Angestellte oder sonstige Beschäftigte in dieser Tätigkeit durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
- 5) Gymnastiklehrer mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.

- 6) Physiotherapeuten (vormals Krankengymnasten) mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.
- 7) Ergotherapeuten (vormals Beschäftigungstherapeuten) mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.
- 8) Masseur und medizinische Bademeister mit entsprechender Tätigkeit, denen mindestens zwei Masseur und medizinische Bademeister oder Beschäftigte in der Tätigkeit von Masseuren und medizinischen Bademeistern durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
- 9) Masseur und medizinische Bademeister mit entsprechender Tätigkeit, die schwierige Aufgaben erfüllen (z.B. Verabreichung von Kohlensäure- oder Sauerstoffbädern bei Herz- und Kreislaufbeschwerden, Massage- und Bäderbehandlung nach Schlaganfällen oder bei Kinderlähmung, Massagebehandlung von Frischoperierten).
- 10) Hauswirtschaftsleiter mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.
- 11) Küchenleiter mit abgeschlossener Kochlehre in Anstalten oder Heimen mit mindestens 150 Plätzen.
- 12) Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiter mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung oder Diätassistenten mit staatlicher Anerkennung als Leiter von Küchen nach abgelegter Meisterprüfung, nach abgelegter staatlicher Prüfung oder nach erlangter staatlicher Anerkennung.
- 13) Wirtschaftler mit staatlicher Prüfung, die als ständige Vertreter von Hauswirtschaftsleitern mit Tätigkeiten der Entgeltgruppe 8 Ziffer 20 durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.
- 14) Wäschereileiter in Wäschereien mit einer Jahresleistung von mehr als 175 t Schmutzwäsche.
- 15) Beschäftigte, die als ständige Vertreter von Wäschereileitern mit Tätigkeiten der Entgeltgruppe 8 Ziff. 22 durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.
- 16) Schirrmeister in Stellen von besonderer Bedeutung und großem Verantwortungsbereich.
- 17) Handwerksmeister, die sich aus der Entgeltgruppe 6b, Ziff. 9 dadurch hervorheben, dass sie an einer besonders wichtigen Arbeitsstätte mit einem höheren Maß an Verantwortlichkeit beschäftigt sind.
- 18) Technische Assistenten mit staatlicher Anerkennung.(z. B. chemisch-technische Assistenten, physikalisch-technische Assistenten) und staatlich geprüfte Chemotechniker mit entsprechender Tätigkeit nach erlangter staatlicher Anerkennung bzw. nach Ablegung der staatlichen Prüfung sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Entgeltgruppe 6a

- 1) Medizinische Fachangestellte (vormals Arzthelferin) mit Abschlussprüfung und schwierigen Aufgaben.
- 2) Pharmazeutisch-kaufmännische Angestellte (vormals Apothekenhelferinnen) und Pharmazeutisch-technische Assistentin mit Abschlussprüfung und schwierigen Aufgaben.
- 3) Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiter mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung oder Diätassistenten mit staatlicher Anerkennung, als ständige Vertreter von Leitern von Küchen mit Tätigkeiten der Entgeltgruppe 7, Ziff. 3.

Entgeltgruppe 6b

- 1) Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert.

Anmerkung:

Erforderlich sind nähere Kenntnisse von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften und Tarifbestimmungen usw. des Aufgabenkreises.

- 2) Buchhalter und Kontenverwalter mit gründlichen Fachkenntnissen und entsprechender Tätigkeit.
- 3) Registraturbeschäftigte mit gründlichen Fachkenntnissen.
- 4) Beschäftigte mit gründlichen Fachkenntnissen in Büchereien, Archiven und wissenschaftlichen Anstalten.
- 5) Rettungssanitäter mit entsprechender Tätigkeit.

Anmerkung:

Rettungssanitäter ist ein im Rettungsdienst (Notfallrettung und/oder qualifizierter Krankentransport) Beschäftigter, der eine nach den Richtlinien des DRK vorgesehene Ausbildung durchlaufen hat, die vorgesehene Fachprüfung mit Erfolg abgelegt hat und sich einer regelmäßigen Fortbildung unterzieht.

- 6) Haus- und Familienpfleger nach staatlicher Anerkennung.
- 7) Technische Assistenten/innen mit gründlichen Fachkenntnissen, die in technischen oder chemischen Laboratorien, im Röntgendienst oder im Blutspendedienst tätig sind.
- 8) Magazin- und Lagervorsteher mit besonderer Verantwortung.
- 9) Handwerksmeister mit entsprechender Tätigkeit.

- 10) Schirrmeister.

Entgeltgruppe 5

- 1) Beschäftigte mit einer abgeschlossenen dreijährigen Berufsausbildung in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf und entsprechender Tätigkeit, soweit nicht höher eingruppiert.
- 2) Rettungshelfer als Mitarbeiter in einer Rettungswache nach erfolgreichem Abschluss des Fachlehrgangs Rettungsdienst.
- 3) Rettungssanitäter bzw. Rettungshelfer, die ihre hauptamtliche Tätigkeit für die Ausbildung zum Rettungsassistenten unterbrechen bzw. ruhen lassen, während der verkürzten bzw. während der praktischen Ausbildung.
- 4) Medizinische Fachangestellte (ehemals Arzthelferin) mit Abschlussprüfung und entsprechender Tätigkeit.
- 5) Pharmazeutisch Kaufmännische Angestellte (PKA, vormals Apothekenhelferin) und Pharmazeutisch technische Assistentin (PTA) mit entsprechender Tätigkeit.
- 6) Assistenzkräfte im mobilen Entnahmedienst im Blutspendewesen, die nicht punktieren.
- 7) Koch mit entsprechender Tätigkeit.
- 8) Wirtschaftler mit staatlicher Prüfung, die als ständige Vertreter von Hauswirtschaftsleitern mit Tätigkeiten der Entgeltgruppe 6 Ziff. 10 durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.
- 9) Hauswirtschaftlerinnen (Wirtschaftlerinnen) mit entsprechender Tätigkeit, soweit nicht anderweitig eingruppiert.
- 10) Beschäftigte, die als ständige Vertreter von Leitern von Küchen durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind, soweit nicht anderweitig eingruppiert.
- 11) Wäschereileiter in Wäschereien mit einer Jahresleistung von mehr als 80 t Schmutzwäsche.
- 12) Beschäftigte, die als ständige Vertreter von Wäschereileitern mit Tätigkeiten der Entgeltgruppe 6, Ziff. 14 durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.
- 13) Laboranten (Physik) mit Abschlussprüfung und entsprechender Tätigkeit,.
- 14) Hausmeister mit einschlägiger Ausbildung nach EG 4 Ziff. 2 .

- 15) Hausmeister, die in nicht unerheblichem Umfang Tätigkeiten verrichten, für die der Ausbildung nach EG 4 Ziff. 2 entsprechende Fähigkeiten erforderlich sind.

Anmerkung:

Das bedeutet, für Ziffer 15 ist keine einschlägige Ausbildung erforderlich.

Der Umfang der schwierigen Aufgaben bzw. Tätigkeit ist nicht mehr unerheblich, wenn er etwa ein Viertel der gesamten Tätigkeit ausmacht.

- 16) Fahrer von überschweren Kraftfahrzeugen oder sonstigen Spezialfahrzeugen (z.B. Lastkraftwagen – ggf. mit Anhänger – mit mehr als 5 t Tragfähigkeit, Kraftomnibussen oder Mannschaftstransportwagen mit mindestens jeweils 14 Fahrgastsitzplätzen, Sattelschleppern, Röntgenschirmbildzügen)

Anmerkung:

Bei Verringerung des Ladegewichts durch Anbringung von Ladegeräten oder anderen Geräten ist vom Ladegewicht ohne Geräte auszugehen.

- 17) Hilfslaboranten, die sich aus der Entgeltgruppe 4 Ziffer 9 dadurch herausheben, dass sie mit Arbeiten beschäftigt werden, die an ihre Eignung und selbständige Überlegung besondere Anforderungen stellen.

Entgeltgruppe 4

- 1) Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 3, Ziff. 1 heraushebt, dass sie mindestens zu einem Viertel gründliche Fachkenntnisse erfordert.

Anmerkung:

Erforderlich sind nähere Kenntnisse von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften und Tarifbestimmungen usw. des Aufgabenkreises.

- 2) Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von weniger als drei Jahren und entsprechender Tätigkeit.
- 3) Beschäftigte mit schwierigerer Tätigkeit in Büchereien, Archiven und wissenschaftlichen Anstalten.
- 4) Fürsorgerische Hilfskräfte mit theoretischer oder praktischer Fachausbildung auf dem Gebiet der Wohlfahrtspflege.
- 5) Dorfhelfer.
- 6) Medizinisch-technische Gehilfinnen mit staatlicher Prüfung nach zweisemestriger Ausbildung mit entsprechender Tätigkeit und sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
- 7) Masseur und medizinische Bademeister mit entsprechender Tätigkeit.

- 8) Desinfektoren mit Prüfung und größerem Aufgabenbereich.
- 9) Hilfslaboranten mit schwierigen Aufgaben
- 10) Kraftfahrer, soweit nicht höher eingruppiert

Anmerkung:

Fahrer von Elektrofahrzeugen, Gabelstaplern oder Mehrachsschleppern sind als Kraftfahrer einzureihen, wenn sie Fahrzeuge führen, die zum öffentlichen Verkehr zugelassen sind.

Entgeltgruppe 3

- 1) Beschäftigte im Büro-, Registratur-, Kassen-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst mit schwieriger Tätigkeit, z. B.:

Mitwirkung bei der Bearbeitung laufender oder gleichartiger Geschäfte nach Anleitung, Entwerfen von dabei zu erledigenden Schreiben nach skizzierten Angaben; Erledigung ständig wiederkehrender Arbeiten in Anlehnung an ähnliche Vorgänge, auch ohne Anleitung; Führen von nach technischen oder wissenschaftlichen Merkmalen geordneten Karteien sowie von solchen Karteien, deren Führung die Kenntnis fremder Sprachen voraussetzt; buchhalterische Übertragungsarbeiten; Zinsstaffelberechnungen; Kontenführung.
- 2) Hauspfleger während des Berufspraktikums.
- 3) Desinfektoren mit Prüfung und entsprechender Tätigkeit (keine Stufe 6).
- 4) Sektionsgehilfen (keine Stufe 6).
- 5) Beschäftigte im Wirtschaftsdienst mit Tätigkeiten, für die eine eingehende Einarbeitung erforderlich ist.
- 6) Wäschereileiter, soweit nicht anderweitig eingruppiert.
- 7) Beschäftigte, die als ständige Vertreter von Wäschereileitern durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind, soweit nicht anderweitig eingruppiert.
- 8) Angelernte Beschäftigte, das sind Beschäftigte mit Tätigkeiten, die eine handwerkliche oder fachliche Anlernung erfordern, zum Beispiel:
 - 8.1 Hilfsköche.
 - 8.2 Hilfslaboranten.
- 9) Beschäftigte mit Tätigkeiten, für die eine eingehende Einarbeitung erforderlich ist, zum Beispiel:
 - 9.1 Küchenhilfskräfte, die

a) nicht einfache Küchenarbeiten verrichten (z.B. Zubereiten von Kaltverpflegung)

oder

b) an Maschinen (z.B. Kartoffelschälmaschinen, Gemüseputzmaschinen, Geschirrspülmaschinen) arbeiten
oder

c) nicht nur gelegentlich mit schweren körperlichen Arbeiten beschäftigt werden

9.2 Wäscher und Plätter (Mangler), Näher oder Bügler ohne Ausbildung, soweit nicht höher eingruppiert.

10) Haus- oder Hofbeschäftigte.

11) Laborbeschäftigte, soweit nicht höher eingruppiert.

Anmerkung:

Laborbeschäftigte sind nicht Beschäftigte, die mindestens zur Hälfte ihrer vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit Reinigungsarbeiten ausführen.

12) Magazin-, oder Lagerbeschäftigte.

13) Boten.

14) Wächter.

15) Beschäftigte mit Tätigkeiten der Entgeltgruppe 2 Ziffer 9, die die Körperkräfte außerordentlich beanspruchen oder mit besonderer Verantwortung verbunden sind.

16) Hausmeister, soweit nicht höher eingruppiert.

17) Pförtner.

18) Desinfektionshelfer

19) Hauswirtschaftsgehilfen

Entgeltgruppe 2

1) Beschäftigte im Büro-, Registratur-, Kassen-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst mit einfacheren Arbeiten

(z.B. nach Schema zu erledigende Arbeiten; Postabfertigung; Telefonvermittlung, Führung von einfachen Karteien, nach Eigen- oder Ortsnamen geordneten Karteien; Führung von Kontrolllisten, statistische

Anschreibungen; Formularverwaltung, Schreibmaterialienverwaltung; Führung von häufig wiederkehrendem Schriftwechsel nach Vordruck, insbesondere formularmäßige Bescheinigungen und Benachrichtigungen sowie Erinnerungen; Lesen von Reinschriften; Heraussuchen von Vorgängen)

oder mit vorwiegend mechanischer Tätigkeit

(z.B. Führen einfacher Kontrollen und Listen wie Aktenausgabenkontrolle, Nummernverzeichnisse, Hilfsleistung bei der Postabfertigung, Einordnen von Karteiblättern; Heraussuchen und Einordnen von Aktenstücken).

- 2) Beschäftigte in der Textverarbeitung/im Schreibdienst, soweit nicht höher eingruppiert.
- 3) Beschäftigte in einfacher Tätigkeit in Büchereien und Archiven, in Laboratorien und in Versuchsanstalten.
- 4) Fürsorgerische Hilfskräfte ohne theoretische oder praktische Fachausbildung auf dem Gebiete der Wohlfahrtspflege.
- 5) Technische Beschäftigte mit einfacher Tätigkeit.
- 6) Beschäftigte im Magazindienst mit einfachen Arbeiten.
- 7) Beschäftigte im Magazindienst mit vorwiegend mechanischer Tätigkeit. (keine Stufe 6).
- 8) Beschäftigte mit vorwiegend mechanischer Tätigkeit in Versuchsanstalten, Laboratorien usw. (keine Stufe 6).
- 9) Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten zum Beispiel
 - 9.1 Beschäftigte, die einfache Hilfsarbeiten in Wäschereien oder Plättereien, wie Zureichen, Zusammenlegen von Wäschestücken oder Sortieren von Wäsche, Annahme und Ausgabe der Wäsche erledigen.
 - 9.2 Beschäftigte, die Speisen oder Getränke zutragen
 - 9.3 Beschäftigte, die Toiletten oder Kleiderablagen warten
 - 9.4 Küchenhilfskräfte, soweit nicht höher eingruppiert
 - 9.5 Reiniger in Gebäuden, soweit nicht höher eingruppiert

Entgeltgruppe 1

Beschäftigte mit einfachsten Tätigkeiten, zum Beispiel

- Essens- und Getränkeausgeber
- Garderobenpersonal
- Spülen und Gemüseputzen und sonstige Tätigkeiten im Haus und Küchenbereich

- Reiniger in Außenbereichen wie Höfe, Wege, Grünanlagen, Parks
- Servierer
- Haushaltsgehilfe
- Bote (ohne Aufsichtsfunktion)

„Besonderer Teil Ambulanter und stationärer Pflege- und Betreuungsdienst“

Bis zur abschließenden Erstellung der Anlage 6b (Besonderer Teil Ambulanter und stationärer Pflege- und Betreuungsdienst) gilt die bisherige Anlage 6b (Tätigkeitsmerkmale für die Mitarbeiter im stationären Pflegedienst) fort.

„Besonderer Teil Sozial- und Erziehungsdienst“

Bis zur abschließenden Erstellung der Anlage 6c gilt der Anhang zu der Anlage SuE, (Tätigkeitsmerkmale für die Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst) fort.

Anlage 7

Sonderregelungen für Kraftfahrer

Es finden die Regelungen des Tarifvertrages für die Kraftfahrer des Bundes zum TvöD (KraftfahrerTV Bund) entsprechende Anwendung. Soweit in diesem Tarifvertrag auf Regelungen des TvöD Manteltarifvertrages Bezug genommen wird, gelten die Regelungen des DRK-Reformtarifvertrages, Teil A, analog.

Anlage 8

Sonderregelungen für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

§ 1

Geltungsbereich

¹Für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst gelten die Arbeitsbedingungen nach diesen DRK-Arbeitsbedingungen, soweit in dieser Sonderregelung nichts anderes bestimmt ist. ²Ausgenommen sind Beschäftigte, die überwiegend in den Geschäftsstellen/Verwaltungen des Verbandes der Schwesternschaften und dessen Gliederungen beschäftigt sind.

§ 2

Eingruppierung, Entgelt

(1) ¹Die Eingruppierung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst richtet sich nach den §§ 17 und 18 des DRK-Reformtarifvertrages und den Tätigkeitsmerkmalen Anlage 6c (Entgeltordnung). ²Sie erhalten abweichend von § 19 Abs. 2 DRK-Reformtarifvertrag Entgelt nach der Anlage SuE zu § 2.

Protokollerklärung zu § 2 Abs. 1:

Die TV-Parteien stimmen überein, die Anlage 6c zeitnah nach In-Kraft Treten der neuen Entgeltordnung zu überarbeiten.

(2) Anstelle des § 20 gilt Folgendes:

¹Die Entgeltgruppen S 2 bis S 18 umfassen sechs Stufen. ²Bei Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet. ³Bei Einstellung von Beschäftigten in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber, der Mitglied des Verbandes der Schwesternschaften oder seiner Gliederungen ist, ist mindestens die in dem vorherigen Arbeitsverhältnis erworbene Stufe und Stufenlaufzeit bei der Stufenzuordnung zu berücksichtigen. ⁴Hiervon ausgenommen sind die in dem vorherigen Arbeitsverhältnis vorweg gewährten Stufen gemäß § 20 Absatz 5. ⁵Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen oder bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe zur Deckung des Personalbedarfs dem Beschäftigten anstelle der ihm nach Satz 2 oder Satz 3 zustehenden Stufe eine höhere Stufe vorweg gewähren. ⁶Nach Ablauf der für das Erreichen der vorweg gewährten Stufe erforderlichen Zeit beginnt die Zeitrechnung für den nächsten Stufenaufstieg. ⁷Die Beschäftigten erreichen von Stufe 3 an die jeweils nächste Stufe 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 drei Jahren in Stufe 2,

Stufe 4 nach vier Jahren in Stufe 3,

Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und

Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.

⁸Abweichend von Satz 1 ist Endstufe die Stufe 4

in der Entgeltgruppe S 4 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 3 und

in der Entgeltgruppe S 8 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 5.

⁹Abweichend von Satz 7 erreichen Beschäftigte, die nach den Tätigkeitsmerkmalen des Anhangs zu der Anlage SuE zu den DRK-Arbeitsbedingungen in der Entgeltgruppe S 8 eingruppiert sind, die Stufe 5 nach acht Jahren in Stufe 4 und die Stufe 6 nach zehn Jahren in Stufe 5.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 3:

Ein Berufspraktikum nach der Sonderregelung für die Praktikantinnen/Praktikanten Anlage 4 gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung und wird bei der Stufenzuordnung entsprechend berücksichtigt.

- a. Soweit im Allgemeinen Teil auf bestimmte Entgeltgruppen Bezug genommen wird, entspricht

die Entgeltgruppe	der Entgeltgruppe
2	S 2
4	S 3
5	S 4
6	S 5
8	S 6 bis S 8
9	S 9 bis S 14
10	S 15 und S 16
11	S 17
12	S 18.

§ 3 Bereitschaftsdienst

¹ 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 des Bereitschaftsdienstes geleistet wird. ² Bei Bereitschaftsdiensten, bei denen keine Arbeitsleistung oder höchstens 10 v.H. innerhalb des Bereitschaftsdienstes anfallen, kann die tägliche Arbeitszeit bis zu insgesamt maximal 16 Stunden verlängert werden. ³ Die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht. ⁴ Zum Zwecke der Entgeltberechnung wird die Zeit

des Bereitschaftsdienstes nach Satz 2 einschließlich der geleisteten Arbeit mit 25 v.H. als Arbeitszeit gewertet.

§ 4 In-Kraft-treten

Diese DRK-Arbeitsbedingungen treten mit Wirkung vom 01.03.2011 in Kraft.

Anlage SuE zu § 2

Entgelttabelle

Gültig ab 01.01.2013

monatlich in Euro

Monatsentgelte						
EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	3.237,15	3.345,06	3.776,68	4.100,40	4.585,97	4.882,71
S 17	2.913,44	3.210,18	3.560,88	3.776,68	4.208,31	4.461,89
S 16	2.837,92	3.140,04	3.377,43	3.668,78	3.992,48	4.186,72
S 15	2.730,00	3.021,35	3.237,15	3.485,34	3.884,59	4.057,23
S 14	2.697,63	2.913,44	3.183,20	3.399,02	3.668,78	3.857,61
S 13	2.697,63	2.913,44	3.183,20	3.399,02	3.668,78	3.803,65
S 12	2.589,73	2.859,49	3.118,47	3.345,06	3.625,61	3.744,32
S 11	2.481,82	2.805,53	2.945,81	3.291,11	3.560,88	3.722,72
S 10	2.417,08	2.676,05	2.805,53	3.183,20	3.485,34	3.733,53
S 9	2.406,29	2.589,73	2.751,59	3.048,32	3.291,11	3.523,10
S 8	2.309,18	2.481,82	2.697,63	3.005,15	3.285,72	3.506,92
S 7	2.239,03	2.454,84	2.627,49	2.800,13	2.929,63	3.118,47
S 6	2.201,26	2.417,07	2.589,73	2.762,37	2.918,83	3.090,41
S 5	2.201,26	2.417,07	2.578,94	2.665,26	2.783,96	2.988,97
S 4	1.996,24	2.266,01	2.406,29	2.524,98	2.600,52	2.697,63
S 3	1.888,34	2.114,95	2.266,01	2.417,07	2.460,24	2.503,41
S 2	1.807,41	1.909,92	1.985,45	2.071,78	2.158,11	2.244,43

Stundenentgelte in Euro ab 1. Januar 2013

Stundenentgelte						
EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	19,09	19,73	22,27	24,18	27,04	28,79
S 17	17,18	18,93	21,00	22,27	24,82	26,31
S 16	16,74	18,52	19,92	21,64	23,54	24,69
S 15	16,10	17,82	19,09	20,55	22,91	23,93
S 14	15,91	17,18	18,77	20,04	21,64	22,75
S 13	15,91	17,18	18,77	20,04	21,64	22,43
S 12	15,27	16,86	18,39	19,73	21,38	22,08
S 11	14,64	16,54	17,37	19,41	21,00	21,95
S 10	14,25	15,78	16,54	18,77	20,55	22,02
S 9	14,19	15,27	16,23	17,98	19,41	20,78
S 8	13,62	14,64	15,91	17,72	19,38	20,68
S 7	13,20	14,48	15,50	16,51	17,28	18,39
S 6	12,98	14,25	15,27	16,29	17,21	18,22
S 5	12,98	14,25	15,21	15,72	16,42	17,63
S 4	11,77	13,36	14,19	14,89	15,34	15,91
S 3	11,14	12,47	13,36	14,25	14,51	14,76
S 2	10,66	11,26	11,71	12,22	12,73	13,24

Überstundenentgelte in Euro ab 1. Januar 2013

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	28,64 €	29,28 €	31,82 €	33,73 €	33,73 €	33,73 €
S 17	25,77 €	27,52 €	29,59 €	30,86 €	30,86 €	30,86 €
S 16	25,11 €	26,89 €	28,29 €	30,01 €	30,01 €	30,01 €
S 15	24,15 €	25,87 €	27,14 €	28,60 €	28,60 €	28,60 €
S 14	23,87 €	25,14 €	26,73 €	28,00 €	28,00 €	28,00 €
S 13	23,87 €	25,14 €	26,73 €	28,00 €	28,00 €	28,00 €
S 12	22,91 €	24,50 €	26,03 €	27,37 €	27,37 €	27,37 €
S 11	21,96 €	23,86 €	24,69 €	26,73 €	26,73 €	26,73 €
S 10	21,38 €	22,91 €	23,67 €	25,90 €	25,90 €	25,90 €
S 9	21,29 €	22,37 €	23,33 €	25,08 €	25,08 €	25,08 €
S 8	20,43 €	21,45 €	22,72 €	24,53 €	24,53 €	24,53 €
S 7	19,80 €	21,08 €	22,10 €	23,11 €	23,11 €	23,11 €
S 6	19,47 €	20,74 €	21,76 €	22,78 €	22,78 €	22,78 €
S 5	19,47 €	20,74 €	21,70 €	22,21 €	22,21 €	22,21 €
S 4	17,66 €	19,25 €	20,08 €	20,78 €	20,78 €	20,78 €
S 3	16,71 €	18,04 €	18,93 €	19,82 €	19,82 €	19,82 €
S 2	15,99 €	16,59 €	17,04 €	17,55 €	17,55 €	17,55 €

Zuschlag pro Stunde ab 01.01.13

EG	25%	35%	50%
S 18	4,77 €	6,68 €	9,55 €
S 17	4,30 €	6,01 €	8,59 €
S 16	4,19 €	5,86 €	8,37 €
S 15	4,03 €	5,64 €	8,05 €
S 14	3,98 €	5,57 €	7,96 €
S 13	3,98 €	5,57 €	7,96 €
S 12	3,82 €	5,34 €	7,64 €
S 11	3,66 €	5,12 €	7,32 €
S 10	3,56 €	4,99 €	7,13 €
S 9	3,55 €	4,97 €	7,10 €
S 8	3,41 €	4,77 €	6,81 €
S 7	3,30 €	4,62 €	6,60 €
S 6	3,25 €	4,54 €	6,49 €
S 5	3,25 €	4,54 €	6,49 €
S 4	2,94 €	4,12 €	5,89 €
S 3	2,79 €	3,90 €	5,57 €
S 2	2,67 €	3,73 €	5,33 €

Anhang zu der Anlage SuE

S 2

Beschäftigte in der Tätigkeit von Kinderpflegerinnen/Kinderpflegern mit staatlicher Anerkennung.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

S 3

Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

S 4

1. Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

2. Beschäftigte im handwerklichen Erziehungsdienst mit abgeschlossener Berufsausbildung.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)
3. Beschäftigte in der Tätigkeit von Erzieherinnen/Erziehern mit staatlicher Anerkennung.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 3)

S 5

1. Beschäftigte im handwerklichen Erziehungsdienst mit abgeschlossener Berufsausbildung als Leiterinnen/Leiter von Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)
2. Beschäftigte im handwerklichen Erziehungsdienst mit abgeschlossener Berufsausbildung, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/ Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen der Entgeltgruppe S 10 Fallgruppe 3 bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 4)

S 6

Erzieherinnen/Erzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 3 und 5)

S 7

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 8)
2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/ Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 4, 8 und 9)

S 8

1. Erzieherinnen/Erzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 3, 5 und 6)
2. Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 7)
3. Handwerksmeisterinnen/Handwerksmeister, Industriemeisterinnen/Industriemeister oder Gärtnermeisterinnen/Gärtnermeister im handwerklichen Erziehungsdienst als Leiterinnen/Leiter von Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)
4. Handwerksmeisterinnen/Handwerksmeister,

Industriemeisterinnen/Industriemeister oder
Gärtnermeisterinnen/Gärtnermeister im handwerklichen Erziehungsdienst,
die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterin/ Vertreter von
Leiterinnen/Leitern von Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder
Werkstätten für behinderte Menschen der Entgeltgruppe S 13 Fallgruppe 6
bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 4)

5. Beschäftigte in der Tätigkeit von Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeitern bzw.
Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

S 9

1. Erzieherinnen/Erzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender
Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger
Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit
fachlich koordinierenden Aufgaben für mindestens drei Beschäftigte
mindestens der Entgeltgruppe S 8 Fallgruppe 1.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 3 und 5)

2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige
Vertreterinnen/ Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten für
behinderte Menschen im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und
Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 4 und 8)

3. Beschäftigte als Leiter/innen von Müttergenesungsheimen,
Erholungsheimen und Kinderwohnheimen oder Jugendwohnheimen sowie
Beschäftigte als ausdrücklich bestellte ständige Vertreter der vorgenannten
Leiter/innen von DRK-Einrichtungen mit mindestens 100 Plätzen.

S 10

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer
Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 8 und 9)

2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige
Vertreterinnen/ Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten mit
einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 4, 8 und 9)

3. Handwerksmeisterinnen/Handwerksmeister,
Industriemeisterinnen/Industriemeister oder
Gärtnermeisterinnen/Gärtnermeister im handwerklichen Erziehungsdienst
als Leiterinnen/Leiter von großen Ausbildungs- oder
Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

4. Beschäftigte als Leiter von Heimen und Einrichtungen, wenn ihnen
mindestens drei Beschäftigte im Erziehungs- oder Sozialdienst ständig
unterstellt sind.

S 11

Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit
staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte,

die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

S 12

Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit schwierigen Tätigkeiten.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 11)

S 13

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 8 und 9)
2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/ Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 4, 8 und 9)
3. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten für behinderte Menschen im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 8)
4. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/ Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten für behinderte Menschen im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 4, 8 und 9)
5. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/ Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Erziehungsheimen bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 4 und 10)
6. Handwerksmeisterinnen/Handwerksmeister, Industriemeisterinnen/Industriemeister oder Gärtnermeisterinnen/Gärtnermeister im handwerklichen Erziehungsdienst als Leiterinnen/Leiter von Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen, die sich durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes wesentlich aus der Entgeltgruppe S 10 Fallgruppe 3 herausheben.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)
7. Beschäftigte als Leiter von Kinderwohnheimen oder Jugendwohnheimen mit einer Durchschnittsbelegung von 70 Plätzen.

S 14

Sozialarbeiterinnen/ Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit, die Entscheidungen zur

Vermeidung der Gefährdung des Kindeswohls treffen bzw. maßgeblich an der Vorbereitung dieser Entscheidung mitarbeiten und/oder in Zusammenarbeit mit dem Familiengericht bzw. Vormundschaftsgericht Maßnahmen einleiten, welche zur Gefahrenabwehr erforderlich sind, oder mit gleichwertigen Tätigkeiten, die für die Entscheidung zur zwangsweisen Unterbringung von Menschen mit psychischen Krankheiten erforderlich sind (z. B. Familienaktivierungsmanagement, Sozialpsychiatrischer Dienst).
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 12)

S 15

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 8 und 9)
2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/ Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 4, 8 und 9)
3. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten für behinderte Menschen im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 8 und 9)
4. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/ Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten für behinderte Menschen im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder- und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 4, 8 und 9)
5. Beschäftigte als Leiterin/Leiter von Erziehungsheimen.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 10)
6. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/ Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 4, 9 und 10)
7. Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe S 12 heraushebt.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

S 16

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 8 und 9)
2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/ Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten mit

einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 4, 8 und 9)

3. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten für behinderte Menschen im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder- und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 8 und 9)

4. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/ Vertreter von Leiterinnen/ Leitern von Kindertagesstätten für behinderte Menschen im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder- und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 4, 8 und 9)

5. Beschäftigte als Leiter von Heimen, wenn ihnen mindestens fünf Beschäftigte im Erziehungs- oder Sozialdienst durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

S 17

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 8 und 9)

2. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten für behinderte Menschen im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 8 und 9)

3. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 9 und 10)

4. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/ Vertreter von Leiterinnen/ Leitern von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 4, 9 und 10)

5. Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung 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 S 12 heraushebt.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

6. Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeutinnen/Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeuten und Psychagoginnen/Psychagogen mit staatlicher Anerkennung oder staatlich anerkannter Prüfung und entsprechender Tätigkeit.

7. Beschäftigte als Leiter von Heimen und Einrichtungen, wenn Ihnen mindestens fünf Beschäftigte im Erziehungs- oder Sozialdienst durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind und die sich erheblich aus der Entgeltgruppe S 16 Fg. 5 herausheben.

S 18

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 9 und 10)
2. Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung 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 S 17 Fallgruppe 5 heraushebt.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Protokollerklärungen:

1. Die/Der Beschäftigte - ausgenommen die/der Beschäftigte bzw. Meisterin/Meister im handwerklichen Erziehungsdienst - erhält für die Dauer der Tätigkeit in einem Erziehungsheim, einem Kinder- oder einem Jugendwohnheim oder einer vergleichbaren Einrichtung (Heim) eine Zulage in Höhe von 61,36 EUR monatlich, wenn in dem Heim überwiegend behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten zum Zwecke der Erziehung, Ausbildung oder Pflege ständig untergebracht sind; sind nicht überwiegend solche Personen ständig untergebracht, beträgt die Zulage 30,68 EUR monatlich. Für die/den Beschäftigte/ n bzw. Meisterin/Meister im handwerklichen Erziehungsdienst in einem Heim im Sinne des Satzes 1 erster Halbsatz beträgt die Zulage 40,90 EUR monatlich. Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, in denen Beschäftigte einen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 haben. Sie ist bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 23 Abs. 3) zu berücksichtigen.
2. Schwierige fachliche Tätigkeiten sind z. B.
 1. Tätigkeiten in Einrichtungen für behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX und in psychiatrischen Kliniken,
 2. alleinverantwortliche Betreuung von Gruppen z. B. in Randzeiten,
 3. Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nicht behinderter Kinder zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung,
 4. Tätigkeiten in Gruppen von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder in Gruppen von Kindern und Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,
 5. Tätigkeiten in geschlossenen (gesicherten) Gruppen.
3. Als entsprechende Tätigkeit von Erzieherinnen/Erziehern gilt auch die Tätigkeit in Schulkindergärten, Vorklassen oder Vermittlungsgruppen für nicht schulpflichtige Kinder und die Betreuung von über 18jährigen Personen (z.B. in Einrichtungen für behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder für Obdachlose).
4. Ständige Vertreterinnen/Vertreter sind nicht Vertreterinnen/Vertreter in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen.

5. Nach diesem Tätigkeitsmerkmal sind auch

1. Kindergärtnerinnen/Kindergärtner und Hortnerinnen/Hortner mit staatlicher Anerkennung oder staatlicher Prüfung,
2. Kinderkrankenschwestern/Kinderkrankenpfleger, die in Kinderkrippen tätig sind,

eingruppiert.

6. Besonders schwierige fachliche Tätigkeiten sind z. B. die

1. Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nicht behinderter Kinder zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung,
2. Tätigkeiten in Gruppen von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder von Kindern und Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,
3. Tätigkeiten in Jugendzentren/Häusern der offenen Tür,
4. Tätigkeiten in geschlossenen (gesicherten) Gruppen,
5. fachlichen Koordinierungstätigkeiten für mindestens vier Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe S 6,
6. Tätigkeiten einer Facherzieherin/eines Facherziehers mit einrichtungsübergreifenden Aufgaben.

7. Unter Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung sind Beschäftigte zu verstehen, die einen nach Maßgabe der Rahmenvereinbarung über die Ausbildung und Prüfung an Fachschulen (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 7. November 2002) gestalteten Ausbildungsgang für Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit der vorgeschriebenen Prüfung erfolgreich abgeschlossen und die Berechtigung zur Führung der Berufsbezeichnung "staatlich anerkannte Heilpädagogin/staatlich anerkannter Heilpädagoge" erworben haben.

8. Kindertagesstätten im Sinne dieses Tarifmerkmals sind Krippen, Kindergärten, Horte, Kinderbetreuungsstuben, Kinderhäuser und Kindertageseinrichtungen der örtlichen Kindererholungsfürsorge.

9. Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist für das jeweilige Kalenderjahr grundsätzlich die Zahl der vom 1. Oktober bis 31. Dezember des vorangegangenen Kalenderjahres vergebenen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze zugrunde zu legen. Eine Unterschreitung der maßgeblichen je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze von nicht mehr als 5 v.H. führt nicht zur Herabgruppierung. Eine Unterschreitung aufgrund vom Arbeitgeber verantworteter Maßnahmen (z. B. Qualitätsverbesserungen) führt ebenfalls nicht zur Herabgruppierung. Hiervon bleiben organisatorische Maßnahmen infolge demografischer Handlungsnotwendigkeiten unberührt.

10 Erziehungsheime sind Heime, in denen überwiegend behinderte Kinder oder Jugendliche im Sinne des § 2 SGB IX oder Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten ständig untergebracht sind.

11 Schwierige Tätigkeiten sind z. B. die

1. Beratung von Suchtmittel-Abhängigen,

2. Beratung von HIV-Infizierten oder an AIDS erkrankten Personen,
 3. begleitende Fürsorge für Heimbewohnerinnen/Heimbewohner und nachgehende Fürsorge für ehemalige Heimbewohnerinnen/Heimbewohner,
 4. begleitende Fürsorge für Strafgefangene und nachgehende Fürsorge für ehemalige Strafgefangene,
 5. Koordinierung der Arbeiten mehrerer Beschäftigter mindestens der Entgeltgruppe S 9.
- 12 Unter die Entgeltgruppe S 14 fallen auch Beschäftigte mit dem Abschluss . Diplompädagogin/Diplompädagoge, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten von Sozialarbeiterinnen/ Sozialarbeitern bzw. Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung ausüben, denen Tätigkeiten der Entgeltgruppe S 14 übertragen sind.

36. Tarifvertrag
zur Änderung des Tarifvertrages über Arbeitsbedingungen
für Angestellte, Arbeiter und Auszubildende des
Deutschen Roten Kreuzes (DRK-Tarifvertrag)
vom 31. Januar 1984

Zwischen

der **Bundestarifgemeinschaft des Deutschen Roten Kreuzes**, Berlin,
vertreten d. d. Vorsitzenden sowie den Präsidenten und den
Generalsekretär des DRK e. V.

und

der **Gewerkschaft ver.di**, Berlin,
vertreten d. d. Bundesverwaltung, diese vertreten d. d. Bundesvorstand

wird Folgendes vereinbart:

§ 1
Änderungen des DRK-Reformtarifvertrages

1) § 21 Abs. 4 Satz 2 wird wie folgt neu gefasst:

„²Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 weniger als 30 Euro in den Entgeltgruppen 1 bis 8 bzw. weniger als 60 Euro in den Entgeltgruppen 9 bis 15, so erhält der Mitarbeiter während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrags einen Garantiebtrag von monatlich 30 Euro (Entgeltgruppen 1 bis 8) bzw. 60 Euro (Entgeltgruppen 9 bis 15).“

2) Die Protokollerklärung zu § 21 Abs. 4 Satz 2 wird wie folgt neu gefasst:

„Die Garantiebeträge nehmen an linearen Entgelterhöhungen teil.“

3) § 21 Abs. 3 Sätze 2 und 3 werden wie folgt neu gefasst:

„²Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden, und Elternzeit sind unschädlich, werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. ³Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren, mit Ausnahme von Elternzeit, 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.“

4) § 25 Abs. 2 Satz 2 wird wie folgt neu gefasst:

„²Es gelten die Regelungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes, insb. der §§ 6 und 7 Entgeltfortzahlungsgesetz. Darüber hinaus geht der Anspruch des Mitarbeiters auf Schadensersatz wegen Verdienstauffalls insoweit auf den Arbeitgeber über, als dieser dem Mitarbeiter Krankengeldzuschuss nach § 25 Abs. 4 sowie sonstige Leistungen gezahlt bzw. Beiträge zur Sozialversicherung und zur Einrichtung der zusätzlichen Altersvorsorge abgeführt hat.“

5) § 27 wird ein neuer Satz 3 hinzugefügt:

„Die Regelung des § 21 Abs. 3 Satz 1 ist entsprechend anzuwenden.“

6) § 31 wird wie folgt geändert:

a) Es wird folgender neuer Satz 2 hinzugefügt:

„²Maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird.“

b) Die bisherigen Sätze 2 bis 5 werden entsprechend neu nummeriert zu den Sätzen 3 bis 6.

c) Abs. 4 Satz 2 wird wie folgt neu gefasst:

„(4)¹Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten. ²Der Urlaubsanspruch ist nicht mehr erfüllbar und daher nicht abzugelten, wenn der beim Ausscheiden bzw. beim Eintritt des Ruhens arbeitsunfähige Arbeitnehmer die Arbeitsfähigkeit bis zum Ablauf der in Absatz 3 genannten Frist nicht wieder erlangt. ³Bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit entspricht nach Ablauf des Übergangszeitraumes gem. § 7 Abs.3 BUrlG der Anspruch auf Urlaub dem gesetzlichen Urlaubsanspruch nach § 3 BUrlG. ⁴Dies gilt auch für einen Abgeltungsanspruch nach § 7 Abs. 4 BUrlG.“

7) § 32 Abs. 7 Satz 1 wird wie folgt neu gefasst:

„¹Bei Anwendung des Abs. 3 und 4 werden nur die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 12 Abs. 1 und 6) oder im Rahmen von Bereitschaftsdienst (§ 13 Abs. 3) in der Zeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleisteten Arbeitsstunden berücksichtigt.“

8) In die Sonderregelung 8 (SuE) wird folgender § 3 neu hinzugefügt:

„¹Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Abs. 2 ArbZG kann im Rahmen des § 7 ArbZG die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über acht Stunden hinaus verlängert werden, wenn mindestens die acht Stunden überschreitende Zeit im Rahmen des Bereitschaftsdienstes geleistet wird. ²Bei Bereitschaftsdiensten, bei denen keine Arbeitsleistung oder höchstens 10 v.H. innerhalb des Bereitschaftsdienstes anfallen, kann die tägliche Arbeitszeit bis zu insgesamt maximal 16 Stunden verlängert werden. ³Die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht. ⁴Zum Zwecke der Entgeltberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes nach Satz 2 einschließlich der geleisteten Arbeit mit 25 v.H. als Arbeitszeit gewertet.“

9) In die Sonderregelung 8 (SuE) wird der bisherige § 3 zu § 4.

**§ 2
Inkrafttreten**

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung zum 01.06.2011, § 1 Abs. 8 und 9 mit Wirkung zum 01.03.2011 in Kraft und kann mit einer Frist von drei Wochen zum Quartalsende, erstmals zum 31.12.2011 gekündigt werden. § 42 DRK-Reformtarifvertrag wird entsprechend angepasst.

Berlin, den 31.05.2011

Für die Bundestarifgemeinschaft des Deutschen Roten Kreuzes:

.....
Dr. rer. pol. h. c. Rudolf Seiters
DRK-Präsident

.....
Clemens Graf von Waldburg-Zeil
Generalsekretär des DRK
und
Vorsitzender der Bundestarifgemeinschaft

Für die Gewerkschaft ver.di, - Bundesvorstand -:

.....
Ellen Paschke
Bundesvorstand

.....
Achim Meerkamp
Bundesvorstand

.....
Jürgen Wörner
Verhandlungsführer

37. Tarifvertrag
zur Änderung des Tarifvertrages über Arbeitsbedingungen
für Angestellte, Arbeiter und Auszubildende des
Deutschen Roten Kreuzes (DRK-Tarifvertrag)
vom 31. Januar 1984

Zwischen

der **Bundestarifgemeinschaft des Deutschen Roten Kreuzes**, Berlin,
vertreten d. d. Vorsitzenden sowie den Präsidenten und den
Generalsekretär des DRK e. V.

und

der **Gewerkschaft ver.di**, Berlin,
vertreten d. d. Bundesverwaltung, diese vertreten d. d. Bundesvorstand

wird Folgendes vereinbart:

§ 1

Entgelterhöhungen

- (3) Die Beträge der ab 1. Januar 2011 gemäß § 19 DRK-Reformtarifvertrag maßgebenden Entgelttabelle, die gemäß der § 5 und § 9 der Sonderregelung 1, Anlagen 1 und 2 maßgebenden Bereitschaftsdienstentgelte bzw. Entgelttabelle für Ärztinnen und Ärzte, die Entgelttabelle der Anlage zu § 2 der Sonderregelung 8 Sozial- und Erziehungsdienst, die Tabellenwerte für die Entgeltgruppen 2 Ü, 15 Ü, S 11 Ü, S 12 Ü, S 13 Ü, S 16 Ü, sowie die Tabellenwerte der K-Anwendungstabelle Teil B, Anlage 3 des TVÜ-DRK, sowie die Garantiebeträge gemäß § 21 Abs. 4 DRK-Reformtarifvertrag, der Einsatzzuschlag gemäß Sonderregelung 1 § 2 Abs. 2 werden im Tarifgebiet ab

- a) **01. Juli 2012 um 3,5 %,**
- b) **01. Januar 2013 um weitere 2,0 %.**

erhöht.

Die entsprechenden Entgelttabellen für 2012 (Anlage A bis E, Anlagen 1 und 2 der Sonderregelung 1, Anlage der Sonderregelung 8 des DRK-Reformtarifvertrages sowie Teil B, Anlage 3 des TVÜ-DRK) sind als Anlage beigefügt.

Die entsprechenden Entgelttabellen für 2013 werden nach Abschluss der Redaktionsverhandlungen zur neuen Entgeltordnung erstellt.

- (4) Die individuellen Besitzstandsbeträge/Besitzstandszulagen nehmen an den linearen Entgelterhöhungen gemäß Absatz 1 teil (vgl. hierzu § 4 Abs. 3 Satz 5, § 7 Abs. 4 Satz 2, § 8 Abs. 2, § 12 Abs. 5, § 15 Absatz 5 TVÜ-DRK, sowie § 5 Abs. 6 TVÜ-DRK-Ärzte).

Die Entgelterhöhungen gemäß Absatz 1 werden nicht mit dem individuellen Besitzstandsbeitrag/den Besitzstandszulagen verrechnet.

- (5) Die monatlichen Ausbildungsentgelte der Auszubildenden nach der Sonderregelung Anlage 3 und 3a sowie die Entgelte der Praktikanten (Praktikantinnen) nach der Sonderregelung Anlage 4 werden entsprechend Absatz 1) erhöht.

§ 2 Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 01.01.2012 in Kraft und kann mit einer Frist von drei Wochen zum Quartalsende, erstmals zum 31.12.2013 gekündigt werden. § 42 DRK-Reformtarifvertrag wird entsprechend angepasst.

Berlin, den 23.05.2012

Für die Bundestarifgemeinschaft des Deutschen Roten Kreuzes:

.....
Dr. rer. pol. h. c. Rudolf Seiters
DRK-Präsident

.....
Clemens Graf von Waldburg-Zeil
Generalsekretär des DRK
und
Vorsitzender der
Bundestarifgemeinschaft

Für die Gewerkschaft ver.di - Bundesvorstand -:

.....
Bundesvorstand

.....
Bundesvorstand

.....
Katja Paul
Verhandlungsführerin

38. Tarifvertrag
zur Änderung des Tarifvertrages über Arbeitsbedingungen
für Angestellte, Arbeiter und Auszubildende des
Deutschen Roten Kreuzes (DRK-Tarifvertrag)
vom 31. Januar 1984

Zwischen

der **Bundestarifgemeinschaft des Deutschen Roten Kreuzes**, Berlin,
vertreten d. d. Vorsitzenden sowie den Präsidenten und den
Generalsekretär des DRK e. V.

und

der **Gewerkschaft ver.di**, Berlin,
vertreten d. d. Bundesverwaltung, diese vertreten d. d. Bundesvorstand

wird Folgendes vereinbart:

§ 1

In § 14 Absatz 2 wird folgender Satz 2a eingefügt:

„^{2a}Abweichend von Satz 2 wird zur Berechnung der Zeitzuschläge in den Entgeltgruppen EG9b, EG7, EG6a und EG4 mit Erreichen der Stufe 3, sowie 7a und 6b mit Erreichen der Stufe 4 wie folgt verfahren:

- Basis für die Berechnung der Zeitzuschläge für die EG9b ist das Stundenentgelt der EG 9a Stufe1.
- Basis für die Berechnung der Zeitzuschläge für die EG7 ist das Stundenentgelt der EG 8 Stufe1.
- Basis für die Berechnung der Zeitzuschläge für die EG6a ist das Stundenentgelt der EG 6 Stufe1.
- Basis für die Berechnung der Zeitzuschläge für die EG4 ist das Stundenentgelt der EG 5 Stufe1.
- Basis für die Berechnung der Zeitzuschläge für die EG7a ist das Stundenentgelt der EG 8 Stufe1.
- Basis für die Berechnung der Zeitzuschläge für die EG6b ist das Stundenentgelt der EG 6 Stufe1.“

§ 2

Die Paragraphen 17 und 18 erhalten folgende Fassung:

„§ 17 Eingruppierung

- (3) Der Mitarbeiter ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. Die Tätigkeitsmerkmale ergeben sich aus den Anlagen 6a bis 6c (Entgeltordnung), welche Bestandteil dieses Tarifvertrages sind. Für Ärztinnen und Ärzte in Krankenhäusern ergeben sich die Tätigkeitsmerkmale aus § 8 der Anlage 1.

- (4) 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. 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.

Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Unterabs. 1 Satz 1 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung.

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

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

Protokollerklärung zu § 17 Abs. 2:

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

§ 18 Eingruppierung in besonderen Fällen

- (4) Ändert sich die überwiegend und nicht nur vorübergehend schriftlich übertragene Tätigkeit des Mitarbeiters derart, daß sie den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht, und ist die höherwertige Tätigkeit ununterbrochen sechs Monate lang überwiegend und nicht nur vorübergehend ausgeübt worden, so hat der Mitarbeiter einen Anspruch, mit Beginn des darauffolgenden Kalendermonats in die höhere Entgeltgruppe eingruppiert zu werden. Die Möglichkeit, den Mitarbeiter früher höherzugruppieren, bleibt unberührt.
- (5) 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 Unterbrechungszeit in die Frist von sechs Monaten eingerechnet. Bei einer längeren Unterbrechung oder bei einer Unterbrechung aus anderen Gründen beginnt die Frist nach der Beendigung der Unterbrechung von neuem. Wird dem Mitarbeiter vor Ablauf der sechs Monate wieder eine Tätigkeit zugewiesen, die den Tätigkeitsmerkmalen seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht, so erfolgt wieder eine Umgruppierung.
- (6) Der Mitarbeiter ist unverzüglich höherzugruppieren,
- a) wenn ihm durch ausdrückliche Anordnung des Arbeitgebers für die Dauer eine Tätigkeit übertragen wird, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren Entgeltgruppe entspricht,
- oder

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

§ 3

1. In § 19 Absatz 2 Satz 1 werden die Worte „Anlage A“ durch die Worte „Anlage A1“ ersetzt.
2. In § 19 Absatz 2 wird folgender Satz 2 angefügt:

„Abweichend hiervon erhalten Mitarbeiter in der Pflege Entgelt nach Anlage A2 (K-Anwendungstabelle).“

Protokollerklärung zu § 19 Abs. 2 Satz 2:

Die TV-Parteien stimmen überein, die K-Anwendungstabelle zeitnah nach In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung zu überarbeiten.“

§ 4

In § 20 Absatz 3 erhält Satz 2 folgende Fassung:

„Die besonderen Stufenverläufe für die Beschäftigten im Pflegedienst ergeben sich aus der Anlage A2 (K-Anwendungstabelle).

Protokollerklärung zu § 20 Abs. 3 Satz 2:

Die Tarifvertragsparteien stimmen überein, die K-Anwendungstabelle zeitnah nach In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung zu überarbeiten.“

§ 5

In § 21 wird folgender Absatz 2a eingefügt:

„Sofern als Rettungsassistenten beschäftigte Mitarbeiter eine kalenderjährliche Fortbildung von 30 Stunden schuldhaft nicht absolvieren, ist der Arbeitgeber berechtigt, das jeweilige Jahr nicht auf die Stufenlaufzeit anzurechnen. Dies gilt nur, wenn der Arbeitgeber diese Fortbildung durchführt bzw. durchführen lässt. Im Übrigen bleibt § 21 Abs. 3 DRK-RTV unberührt.“

Protokollnotiz zu Abs. 2a:

Absolviert bedeutet, dass lediglich die Teilnahme an der Fortbildungsmaßnahme notwendig ist. In jedem Fall ist die Durchführungsanordnung im jeweiligen Dienstplan erforderlich.

§ 6

In § 23 Absatz 2 wird Satz 1 wie folgt neu gefasst und die Sätze 2 und 3 hinzugefügt:

¹Die Jahressonderzahlung beträgt,

in den Entgeltgruppen 1 bis 8	90 v.H.,
in der Entgeltgruppe 9b	
Stufe 1 und 2	90 v.H.,
ab Stufe 3	80 v.H.,
in den Entgeltgruppen 9a bis 12	80 v.H.,
in den Entgeltgruppen 13 bis 15	60 v.H.,

des dem Mitarbeiter in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorhergesehenen Überstunden), Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien. ²Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe und bei der Entgeltgruppe 9b zusätzlich nach der jeweiligen Stufe am 01. September. ³Auf Mitarbeiter der Entgeltgruppe K 9a der Anlage A 2 findet der in Absatz 2 Satz 1 für die Entgeltgruppe 1 bis 8 ausgewiesene Prozentsatz Anwendung.

Der bisherige Satz 2 des § 23 Absatz 2 wird zu Satz 4.

§ 7

In § 28 erhält Satz 2 folgende Fassung:

„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.“

§ 8

1. In § 42 Absatz 1 wird folgender Satz 3 angefügt:

„³Die Anlagen 6a bis 6c dieses Tarifvertrages treten am 01.01.2013 in Kraft.“

2. In § 42 Absatz 3 wird folgender Satz 3 angefügt:

„³Die Anlagen 6a bis 6c können mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres, frühestens zum 31.12.2016 gekündigt werden.“

3. In § 42 wird folgender Absatz 4 eingefügt:

Unbeschadet der Absätze 1 bis 3 findet die Allgemeine Vorbemerkung Ziffer I) zu den Anlagen 6a) bis c) bezüglich der Entgeltordnung und der mit dieser im Zusammenhang stehenden Tarifnormen entsprechende Anwendung.

§ 9

1. Der Anhang zu § 20 DRK-TV wird gestrichen.
2. Tabellen A1 und A2 einfügen.
3. Der Anhang zu Anlage A wird gestrichen.

§ 10

Die Anlagen 6, 6a, 6b und 6c werden gestrichen und durch die Anlage 6a „Allgemeiner Teil“, Anlage 6b „Besonderer Teil Ambulanter und stationärer Pflege- und Betreuungsdienst“ und Anlage 6c „Besonderer Teil Sozial- und Erziehungsdienst“ ersetzt.

§ 11

In der Anlage 8 „Sonderregelungen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst“ wird § 2 Absatz 1 wie folgt neu gefasst:

„¹Die Eingruppierung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst richtet sich nach den §§ 17 und 18 des DRK-Reformtarifvertrages und den Tätigkeitsmerkmalen Anlage 6c (Entgeltordnung). ²Sie erhalten abweichend von § 19 Abs. 2 DRK-Reformtarifvertrag Entgelt nach der Anlage SuE zu § 2.

Protokollerklärung zu § 2 Abs. 1:

Die TV-Parteien stimmen überein, die Anlage 6c zeitnah nach In-Kraft Treten der neuen Entgeltordnung zu überarbeiten.“

§12 In-Kraft-Treten

Dieser Tarifvertrag tritt am 01.01.2013 in Kraft.

Berlin, den 14.12.2012

Für die Bundestarifgemeinschaft des Deutschen Roten Kreuzes:

.....
Dr. rer. pol. h. c. Rudolf Seiters
DRK-Präsident

.....
Clemens Graf von Waldburg-Zeil
Generalsekretär des DRK
und
Vorsitzender der
Bundestarifgemeinschaft

Für die Gewerkschaft ver.di - Bundesvorstand -:

.....
Ellen Paschke
Bundesvorstand

.....
Achim Meerkamp
Bundesvorstand

.....
Katja Paul
Verhandlungsführerin

**6. Tarifvertrag zur Änderung
des Tarifvertrages zur Überleitung der Mitarbeiter des DRK in die Entgeltgruppen des
DRK-Reformtarifvertrages und zur Regelung des Übergangsrechts,
Teil B (TVÜ-DRK)**

Zwischen

der **Bundestarifgemeinschaft des Deutschen Roten Kreuzes**, Berlin,
vertreten d. d. Vorsitzenden sowie den Präsidenten und den
Generalsekretär des DRK e. V.

und

der **Gewerkschaft ver.di**, Berlin,
vertreten d. d. Bundesverwaltung, diese vertreten d. d. Bundesvorstand

wird Folgendes vereinbart:

§ 1

Die Überschrift des § 12 wird wie folgt neu gefasst:

„§ 12 Eingruppierung (gilt bis 31.12.2012)“

§ 2

§ 13 erhält folgende Fassung:

„§ 13 Entgeltgruppe 15Ü

- (3) Zwischen dem 1. Januar 2007 und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung gelten für Mitarbeiter, die in die Entgeltgruppe 2 Ü übergeleitet oder in die Lohngruppen 1 mit Aufstieg nach 2 und 2a oder in die Lohngruppe 2 mit Aufstieg nach 2a eingestellt werden, vom 01.01.2012 bis zum 31.12.2012¹⁴ folgende Tabellenwerte:

Ab dem 1.1.2012

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
2Ü	1.741,51	1.928,78	1.996,07	2.085,77	2.147,46	2.193,43

- (4) ¹Übergeleitete Mitarbeiter der Vergütungsgruppe I zum DRK-TV a. F. unterliegen dem DRK-Reformtarifvertrag. Sie werden in die Entgeltgruppe 15 Ü mit folgenden Tabellenwerten übergeleitet:

¹⁴ Ab dem 01.01.2013 entfällt die EG 2Ü.

Ab dem 1.1.2012

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15Ü	4.850,02	5.382,66	5.887,29	6.223,70	6.302,21	

Ab dem 1.1.2013

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15Ü	4.947,02	5.490,31	6.005,04	6.348,17	6.428,25	

²Die Verweildauer in den Stufen 1 bis 4 beträgt jeweils fünf Jahre. ³§ 4 Abs. 2 findet keine Anwendung.“

§ 3

1. Vor § 14 wird ein neuer Abschnitt II mit folgendem Wortlaut eingefügt:

„Abschnitt II Überleitung in die neue Entgeltordnung zum DRK-Reformtarifvertrag“

2. § 14 wird wie folgt neu gefasst:

„§ 14 Überleitung in die Entgeltordnung zum 01.01.2013

- (7) Für alle vom Geltungsbereich des § 1 Abs.1 erfassten Mitarbeiter, die in den DRK-Reformtarifvertrag übergeleitet wurden sowie für alle Mitarbeiter, die zwischen dem 01.01.2007 und dem 31.12.2012 neu eingestellt wurden, gelten ab dem 01.01.2013 die Eingruppierungsregelungen der §§ 17 und 18 des DRK-Reformtarifvertrages einschließlich der Tätigkeitsmerkmale der Anlage 6 a sowie der Anlagen 6b und 6c.
- (8) Mitarbeiter, die zum 01.01.2007 in den DRK-Reformtarifvertrag übergeleitet wurden und davor oder bis zum 31.12.2011 auf Grund eines Bewährungs-, Zeit- oder Tätigkeitsaufstiegs höhergruppiert wurden, verbleiben für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit grundsätzlich in der ihnen nach § 3 zugeordneten Entgeltgruppe.

Protokollerklärung zu Abs. 2:

Die bisherige Zuordnung eines Mitarbeiters zu einer Entgeltgruppe des DRK-Reformtarifvertrag nach Teil B Anlage 1 TVÜ-DRK gilt als Eingruppierung. Eine Überprüfung und Neufeststellung der Eingruppierungen findet aufgrund der Überleitung in die Entgeltordnung des DRK- Reformtarifvertrag nicht statt.

- (9) Mitarbeiter, die bis zum 31.12.2012 der Entgeltgruppe 9 zugeordnet sind, werden entsprechend der Anlage 6a in die Entgeltgruppen 9, 9a oder 9b eingruppiert.

Protokollerklärung zu Absatz 3:

Mit der Eingruppierung in die EG 9, 9a oder 9b erfolgt keine Höher- oder Herabgruppierung der bisher in die EG 9 zugeordneten Mitarbeiter. In entsprechender Anwendung der bis zum 31.12.2012 geltenden Anlage zu § 20 sowie des Anhangs zu Anlage A des DRK-ReformTV werden die abweichenden Stufenverläufe der vorbezeichneten Anlagen und Anhänge nunmehr in transparenter Form in eigenständigen Entgeltgruppen wiedergegeben.

- (10)¹Soweit nach Abs. 1 eine Eingruppierung in eine andere Entgeltgruppe, mit Ausnahme von Eingruppierungen aus der EG 9 in die Entgeltgruppen 9a und 9b, stattfindet, werden die Mitarbeiter der gleichen Stufe zugeordnet, die ihnen in der bisherigen Entgeltgruppe zugestanden hat. Die Stufenlaufzeit aus der bisherigen Entgeltgruppe ist bei der Stufenzuordnung in der höheren Entgeltgruppe zu berücksichtigen.

Protokollerklärung zu Abs. 4:

Es erfolgt somit eine stufengleiche Überleitung unter Anrechnung der bisherigen Stufenlaufzeit.

- (11) Soweit Mitarbeiter aus der Entgeltgruppe 9 in die Entgeltgruppe 9a oder 9b eingruppiert werden, erfolgt die Stufenzuordnung wie folgt:

Zum 01.01.2007 in den DRK-ReformTV übergeleitete Mitarbeiter werden entsprechend ihrer Beschäftigungszeit seit der Überleitung am 01.01.2007 derjenigen Stufe nach § 20 DRK-RTV zugeordnet, die sie erreicht hätten, wenn sie zum Zeitpunkt der Überleitung bereits der Entgeltgruppe 9a oder 9b zugeordnet gewesen wären.

Nach dem 01.01.2007 neu eingestellte Mitarbeiter werden derjenigen Stufe nach § 20 DRK-RTV zugeordnet, die sie erreicht hätten, wenn sie bereits zum Zeitpunkt der Einstellung in die Entgeltgruppe 9a oder 9b zugeordnet gewesen wären.

Beschäftigungsjahre	EG9a/b	Stufe/Jahr	Stufe/Jahr	EG 9 mit abweichenden Stufenverlauf nach dem Anhang zu § 20 („lange EG 9“)
1. Jahr	Stufe1	1/1	1/1	Stufe1
2. Jahr	Stufe2	2/1	2/1	Stufe2
3. Jahr	Stufe2	2/2	2/2	Stufe2
4. Jahr	Stufe3	3/1	2/3	Stufe2
5. Jahr	Stufe3	3/2	2/4	Stufe2
6. Jahr	Stufe3	3/3	2/5	Stufe2
7. Jahr	Stufe3*	3/4	3/1	Stufe3
8. Jahr	Stufe3*	3/5	3/2	Stufe3
9. Jahr	Stufe4	4/1	3/3	Stufe3
10. Jahr	Stufe4	4/2	3/4	Stufe3
11. Jahr	Stufe4	4/3	3/5	Stufe3
12. Jahr	Stufe4	4/4	3/6	Stufe3
13. Jahr	Stufe5	5/1	3/7	Stufe3
14. Jahr	Stufe5	5/2	3/8	Stufe3
15. Jahr	Stufe5	5/3	3/9	Stufe3
16. Jahr	Stufe5	5/4	3/10	Stufe3*
17. Jahr	Stufe5	5/5	3/11	Stufe3*
18. Jahr	Stufe6	6/1	4/1	Stufe4

* Stufenlaufzeitverlängerung vgl. Protokollerklärung zu § 20 Abs. 3 Satz 1 DRK-RTV bzw. § 4 Abs. 2 TVÜ-DRK

(12)¹Anpassungen der Eingruppierung aufgrund des In-Kraft-Tretens der neuen Entgeltordnung erfolgen mit Wirkung für die Zukunft. ²Die Grundsätze korrigierender Rückgruppierung bleiben unberührt.“

3. Der bisherige Abschnitt II wird zu Abschnitt III [Besondere Regelungen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst].
4. Der bisherige Abschnitt III wird zu Abschnitt IV [In-Kraft-Treten, Laufzeit].

§ 4

Die Überschriften der Anlage 1 und Anlage 2 Teil B TVÜ-DRK werden ergänzt um den Klammerzusatz:

„(Gültig bis 31.12.2012)“.

§ 5

1. In § 16 Absatz 1 wird folgender Satz 2 angefügt:
„²Abschnitt II tritt am 01.01.2013 in Kraft.“

2. § 16 Abs. 2 Satz 1 wird wie folgt gefasst:

„¹Der Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres schriftlich gekündigt werden, frühestens zum 31. Dezember 2013.“

3. § 16 Abs. 2 Satz 2 wird gestrichen.

4. § 16 Abs. 2 Satz 3 wird zu Satz 2.

5. In § 16 wird folgender Absatz 3 eingefügt.

„Unbeschadet der Absätze 1 bis 3 findet die Allgemeine Vorbemerkung I) zu den Anlagen 6a) bis c) bezüglich der Entgeltordnung und der mit dieser im Zusammenhang stehenden Tarifnormen entsprechende Anwendung.“

§ 6

Dieser Tarifvertrag tritt zum 01.01.2013 in Kraft.

Berlin, den 14.12.2012

Für die Bundestarifgemeinschaft des Deutschen Roten Kreuzes:

.....
Dr. rer. pol. h. c. Rudolf Seiders,
DRK-Präsident

.....
Clemens Graf von Waldburg-Zeil
Generalsekretär des DRK und
Vorsitzender
Bundestarifgemeinschaft

der

Für die Gewerkschaft ver.di, - Bundesvorstand -:

.....
Ellen Paschke
Bundesvorstand

.....
Achim Meerkamp
Bundesvorstand

.....
Katja Paul
Verhandlungsführerin

39. Tarifvertrag
zur Änderung des Tarifvertrages über Arbeitsbedingungen
für Angestellte, Arbeiter und Auszubildende des
Deutschen Roten Kreuzes (DRK-Tarifvertrag)
vom 31. Januar 1984

Zwischen

der **Bundestarifgemeinschaft des Deutschen Roten Kreuzes**, Berlin,
vertreten d. d. Vorsitzenden sowie den Präsidenten und den
Generalsekretär des DRK e. V.

und

der **Gewerkschaft ver.di**, Berlin,
vertreten d. d. Bundesverwaltung, diese vertreten d. d. Bundesvorstand

wird Folgendes vereinbart:

§ 1

In § 20 Abs. 3 Satz 2 werden die Worte „der Anlage A2 (K-Anwendungstabelle)“ ersetzt durch die Worte „Teil B Anlage 3 TVÜ DRK“.

§ 2

Die Niederschriftserklärung Nr. XI zu § 24 DRK-Reformtarifvertrag und § 14 TVÜ-DRK wird gestrichen.

§ 3

In § 7 des Tarifvertrages zur Überleitung der Ärztinnen und Ärzte an DRK-Krankenhäusern in die Sonderregelung Anlage 1 des DRK-Reformtarifvertrages in der Fassung des 29. Änderungsstarifvertrages (TVÜ-DRK-Ärzte) wird der Verweis auf § 14 TVÜ-DRK gestrichen.

§4

§ 42 Abs. 3 Satz 2 wird wie folgt neu gefasst: „²Die Anlagen zu § 19 Abs. 2 können mit einer Frist von drei Wochen zum Quartalsende, erstmals zum 31.12.2013 gekündigt werden.“

§ 5

In-Kraft-Treten

Dieser Tarifvertrag tritt rückwirkend zum 01.01.2013 in Kraft.

Berlin, den 10.04.2013

Für die Bundestarifgemeinschaft des Deutschen Roten Kreuzes:

.....
Dr. rer. pol. h. c. Rudolf Seiters
DRK-Präsident

.....
Clemens Graf von Waldburg-Zeil
Generalsekretär des DRK und
Vorsitzender
Bundestarifgemeinschaft

der

Für die Gewerkschaft ver.di - Bundesvorstand -:

.....
Sylvia Bühler
Bundesvorstand

.....
Achim Meerkamp
Bundesvorstand

.....
Katja Paul
Verhandlungsführerin

**7. Tarifvertrag zur Änderung
des Tarifvertrages zur Überleitung der Mitarbeiter des DRK in die Entgeltgruppen des
DRK-Reformtarifvertrages und zur Regelung des Übergangsrechts,
Teil B (TVÜ-DRK)**

Zwischen

der **Bundestarifgemeinschaft des Deutschen Roten Kreuzes**, Berlin,
vertreten d. d. Vorsitzenden sowie den Präsidenten und den
Generalsekretär des DRK e. V.

und

der **Gewerkschaft ver.di**, Berlin,
vertreten d. d. Bundesverwaltung, diese vertreten d. d. Bundesvorstand

wird Folgendes vereinbart:

§ 1

Die Zuordnungstabelle zu § 14 Abs. 5 wird wie folgt neu gefasst:

Beschäftigungsjahre	EG 9 mit abweichenden Stufenverlauf nach dem Anhang zu § 20 („lange EG 9“)	Stufe/Jahr	Stufe/Jahr	EG9a/b
1. Jahr	Stufe1	1/1	1/1	Stufe1
2. Jahr	Stufe2	2/1	2/1	Stufe2
3. Jahr	Stufe2	2/2	2/2	Stufe2
4. Jahr	Stufe2	2/3	3/1	Stufe3
5. Jahr	Stufe2	2/4	3/2	Stufe3
6. Jahr	Stufe2	2/5	3/3	Stufe3
7. Jahr	Stufe3	3/1	4/1	Stufe4
8. Jahr	Stufe3	3/2	4/2	Stufe4
9. Jahr	Stufe3	3/3	4/3	Stufe4
10. Jahr	Stufe3	3/4	4/4	Stufe4
11. Jahr	Stufe3	3/5	5/1	Stufe5
12. Jahr	Stufe3	3/6	5/2	Stufe5
13. Jahr	Stufe3	3/7	5/3	Stufe5
14. Jahr	Stufe3	3/8	5/4	Stufe5
15. Jahr	Stufe3	3/9	5/5	Stufe5

16. Jahr	Stufe3*	3/10	5/6	Stufe5*
17. Jahr	Stufe3*	3/11	5/7	Stufe5*
18. Jahr	Stufe4	4/1	6/1	Stufe6

§ 2

Die Fußnote zu Teil B Anlage 3 TVÜ DRK wird gestrichen.

§ 3

Dieser Tarifvertrag tritt rückwirkend zum 01.01.2013 in Kraft.

Berlin, den 10.04.2013

Für die Bundestarifgemeinschaft des Deutschen Roten Kreuzes:

.....
Dr. rer. pol. h. c. Rudolf Seiters,
DRK-Präsident

.....
Clemens Graf von Waldburg-Zeil
Generalsekretär des DRK und
Vorsitzender
Bundestarifgemeinschaft der

Für die Gewerkschaft ver.di, - Bundesvorstand -:

.....
Sylvia Bühler
Bundesvorstand

.....
Achim Meerkamp
Bundesvorstand

.....
Katja Paul
Verhandlungsführerin

40. Tarifvertrag
zur Änderung des Tarifvertrages über Arbeitsbedingungen
für Angestellte, Arbeiter und Auszubildende des
Deutschen Roten Kreuzes (DRK-Tarifvertrag)
vom 31. Januar 1984

Zwischen

der **Bundestarifgemeinschaft des Deutschen Roten Kreuzes**, Berlin,
vertreten d. d. Vorsitzenden sowie den Präsidenten und den
Generalsekretär des DRK e. V.

und

der **Gewerkschaft ver.di**, Berlin,
vertreten d. d. Bundesverwaltung, diese vertreten d. d. Bundesvorstand

wird Folgendes vereinbart:

I.

In § 1 Absatz 2 wird folgender Buchstabe g) eingefügt:

„geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV.

Protokollerklärung zu § 1 Abs. 2 g)

Im Übrigen gilt die Regelung des § 42 Abs. 2 Satz 2.“

II.

Kündbarkeit folgender Funktionszulagen zum 31.12.2013:

(1) § 11 Satz 4 der Sonderregelung Anlage 1 wird wie folgt neu gefasst:

„⁴Abweichend von Satz 2 gilt für § 5 Abs. 3 sowie für § 9 Abs. 1 bis 3 dieser Anlage der § 42 Abs. 3 Satz 2 entsprechend.“

(2) § 4 der Sonderregelung Anlage 2 wird um folgenden Absatz 7 ergänzt:

„Für die Absätze 1 bis 6 gilt § 42 Abs. 3 Satz 2 entsprechend.“

(3) § 8 der Sonderregelung Anlage 3 wird um folgenden Absatz 2 ergänzt:

„Für Absatz 2 gilt § 42 Abs. 3 Satz 2 entsprechend.“

(4) § 3 der Sonderregelung Anlage 3a wird um folgenden Absatz 4 ergänzt:

„Für Absatz 1 gilt § 42 Abs. 3 Satz 2 entsprechend.“

(5) In der Sonderregelung Anlage 4 wird folgender neue § 4 aufgenommen:

„§ 4

(1) Das monatliche Entgelt beträgt für Praktikanten und Praktikantinnen¹⁵

Monatliches Entgelt für Praktikanten und Praktikantinnen ab 01.01.2013	
für den Beruf	
des Sozialarbeiters, Sozialpädagogen, Heilpädagogen	1.557,24 €
der pharm.-techn. Assistentin, Erzieherin, des Rettungsassistenten	1.331,65 €
der Kinderpflegerin, des Masseurs und med. Bademeisters	1.274,63 €

(2) Für Absatz 1 gilt § 42 Abs. 3 Satz 2 entsprechend.“

- (6) Die Zulagen aus der Sonderregelung Anlage 6 b Abschnitt A Protokollerklärung Nr. 1 Absätze 1 und 1a sowie aus Abschnitt B Protokollerklärung Nr. 1 Abs. 1 können mit einer Frist von drei Wochen zum Quartalsende, erstmals zum 31.12.2013 gekündigt werden.
- (7) Die Zulagen aus der Anlage 6 c (derzeit Sonderregelung Anlage 8, Anhang zu Anlage SuE), Protokollerklärung Nr. 1 können mit einer Frist von drei Wochen zum Quartalsende, erstmals zum 31.12.2013 gekündigt werden.

III.

Die Anlage 1 zu § 5 Abs. 3 der Sonderregelung für das Personal in Krankenhäusern wird wie folgt neu gefasst:

IV.

§ 2 Satz 1 e) erhält folgende Fassung:

„Sonderregelung Anlage 5, n. F. 2013, Sonderregelung für das Personal mit einfachsten rotkreuzspezifischen Hilfstätigkeiten,“

V.

Sonderregelung Anlage 5, n. F. 2013 Sonderregelung für das Personal mit einfachsten rotkreuzspezifischen Hilfstätigkeiten

Präambel

Durch die nachfolgende Sonderregelung wird den besonderen Gegebenheiten des DRK als Hilfsorganisation und Wohlfahrtsverband Rechnung getragen.

§ 1 Geltungsbereich

I) Vom persönlichen Geltungsbereich sind folgende Personen umfasst:

- 1) Schüler, Studenten, Rentner sowie
- 2) Personen, die in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis stehen oder anderweitig sozialversicherungsrechtlich abgesichert sind

und eine Beschäftigung im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV nebenberuflich ausüben. Eine Tätigkeit wird nebenberuflich ausgeübt, wenn sie durchschnittlich nicht mehr als ein Drittel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten in Anspruch nimmt.

II) Vom sachlichen Geltungsbereich sind folgende einfachste rotkreuzspezifische Hilfstätigkeiten umfasst:

- Annahme, Sortierung und Ausgabe von Kleidung in DRK-Kleiderkammern
- Fahrdienste des DRK außerhalb des Rettungsdienstes (Notfallrettung und qualifizierter Krankentransport) z. B. Behindertenfahrdienste, Blut-, Labor- und Organtransporte, Schulobstdienste)
- Menüservice (Essen auf Rädern, kein Catering)
- Hausnotruf (nicht gemeint sind qualifizierte medizinische Hilfe oder Verwaltungstätigkeiten)
- Aufsicht bei der Mittags- und Hausaufgabenbetreuung von Schülern (ohne pädagogische Betreuung)
- Besuchs- und Besorgungsdienste, zum Beispiel in der DRK-Nachbarschaftshilfe

- Annahme, Sortierung und Ausgabe von Nahrungsmitteln sowie Produkten des täglichen Bedarfs in den DRK-Tafelläden oder- mobilen

§ 2 Entgelt

Für die Tätigkeiten nach § 1 wird ein Stundenentgelt (Arbeitnehmerbrutto) i.H.v.

8,00 € ab 01.07.2013

8,50 € ab 01.01.2014

gezahlt.

§ 3 Besitzstandsregelung

- 3) Für Mitarbeiter, die bis zum 30.06.2013 Entgelt nach der Anlage A1, A2 oder Anlage SuE zu § 2 Sonderregelung Anlage 8 schriftlich zugesagt oder erhalten haben, finden die vorstehenden Regelungen keine Anwendung.
- 4) Mitarbeitern, die bis zum 30.06.2013 ein höheres als unter § 2 vorgesehenes Stundenentgelt schriftlich zugesagt oder erhalten haben, wird das höhere Stundenentgelt fortgezahlt.

§ 4 In-Kraft-Treten

Diese Sonderregelung tritt am 01.07.2013 in Kraft und ist befristet bis zum 30.06.2015. Sie entfaltet keine Nachwirkung. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, spätestens sechs Monate vor Befristungsende Tarifverhandlungen zur Fortführung der Sonderregelung aufzunehmen. Hierbei ist das Ergebnis einer gemeinsamen Evaluation der Anwendungspraxis einzubeziehen.

VI.

Dieser Tarifvertrag tritt am 01.07.2013 in Kraft.

Berlin, den 12.06.2013

Für die Bundestarifgemeinschaft des Deutschen Roten Kreuzes:

.....
Dr. rer. pol. h. c. Rudolf Seiters
DRK-Präsident

.....
Clemens Graf von Waldburg-Zeil
Generalsekretär des DRK und
Vorsitzender der Bundestarifgemeinschaft

Für die Gewerkschaft ver.di - Bundesvorstand -:

.....
Sylvia Bühler
Bundesvorstand

.....
Achim Meerkamp
Bundesvorstand

.....
Katja Paul
Verhandlungsführerin