

# Haustarifvertrag

Für den DRK Kreisverband Ludwigslust e. V. und die DRK Soziale Betreuungsgesellschaft Ludwigslust mbH

vom 01. Juli 2020.

**Zwischen**

**dem Deutschen Roten Kreuz Kreisverband Ludwigslust e.V.,**

**vertreten durch das Präsidium**

zugleich handelnd für DRK Soziale Betreuungsgesellschaft Ludwigslust mbH,

einerseits

**und**

**ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)**

**vertreten durch die Landesbezirksleitung Nord**

andererseits

**wird Folgendes vereinbart:**

# 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.....	9
§ 10 VERSETZUNG, ABORDNUNG UND PERSONALGESTELLUNG.....	9
§ 11 QUALIFIZIERUNG.....	10
§ 12 REGELMÄßIGE ARBEITSZEIT.....	11
§ 13 SONDERFORMEN DER ARBEIT.....	13
§ 14 AUSGLEICH FÜR SONDERFORMEN DER ARBEIT.....	14
§ 15 ARBEITSZEITKONTO.....	16
§ 16 TEILZEITBESCHÄFTIGUNG.....	16
§ 17 EINGRUPPIERUNG.....	16
§ 18 EINGRUPPIERUNG IN BESONDEREN FÄLLEN.....	17
§ 19 TABELLENENTGELT.....	18
§ 20 STUFEN DER ENTGELTTABELLE.....	19
§ 21 ALLGEMEINE REGELUNGEN ZU DEN STUFEN.....	20
§ 22 LEISTUNGSENTGELT.....	22
§ 23 JAHRESSONDERZAHLUNG.....	22
23 a FUNKTIONSZULAGEN.....	24
§ 24 BEMESSUNGSGRUNDLAGE FÜR DIE ENTGELTFORTZAHLUNG.....	25
§ 25 ENTGELTFORTZAHLUNG UND NACHWEISPF LICHTEN IM KRANKHEITSFALL.....	26

§ 26	VERMÖGENSWIRKSAME LEISTUNGEN.....	27
§ 27	JUBILÄUMSZUWENDUNG.....	27
§ 28	STERBEGELD.....	28
§ 29	BERECHNUNG UND AUSZAHLUNG DES ENTGELTS.....	28
§ 30	BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG.....	30
§ 31	ERHOLUNGSURLAUB.....	30
§ 32	ZUSATZURLAUB.....	31
§ 33	ARBEITSBEFREIUNG.....	32
§ 34	BEFRISTETE ARBEITSVERTRÄGE.....	34
§ 35	BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES OHNE KÜNDIGUNG.....	34
§ 36	KÜNDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES.....	35
§ 37	REISEKOSTEN.....	35
§ 38	SCHUTZKLEIDUNG.....	36
§ 39	DIENSTBEKLEIDUNG.....	36
§ 40	AUSSCHLUSSFRIST.....	36
§ 41	INKRAFTTRETEN.....	37

# Anlagen

<b>Anlage 1</b>	Entgelttabellen.....	39
<b>Anlage 2</b>	Sonderregelungen für das Personal in Anstalten, Heimen und ähnlichen Einrichtungen des DRK.....	41
<b>Anlage 3</b>	Sonderregelung für Auszubildende.....	42
<b>Anlage 4</b>	Sonderregelung für das Personal mit einfachsten rotkreuzspezifischen Hilfstätigkeiten.....	50
<b>Anlage 5 a</b>	Allgemeiner Teil Tätigkeitsmerkmale für die Entgeltgruppen 1 bis 15.....	51
<b>Anlage 5 b</b>	Tätigkeitsmerkmale für Mitarbeitende im Pflegedienst in ambulanten, teilstationären und stationären Einrichtungen.....	66
<b>Anlage 5 c</b>	Tätigkeitsmerkmale für Mitarbeitende im Sozial- und Erziehungsdienst.....	72

## Präambel

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

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

Der Kreisverband Ludwigslust e.V. des Deutschen Roten Kreuzes hat eine der Verpflichtung entsprechende Fürsorgepflicht für jeden einzelnen Mitarbeitenden. Die Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden ergeben sich aus diesem Tarifvertrag sowie dem Arbeitsvertrag.

## **§ 1 Geltungsbereich**

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt mit den Sonderregelungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (im Folgenden Mitarbeitende genannt) des Deutschen Roten Kreuzes, Kreisverband Ludwigslust e.V., Einrichtungen und der DRK Sozialen Betreuungsgesellschaft Ludwigslust mbH (im Folgenden DRK genannt).
- (2) Unter den Geltungsbereich dieser Arbeitsbedingungen fallen nicht:
  - a) Mitarbeitende, die für das DRK ausschließlich ehrenamtlich tätig sind,
  - b) aktive Mitglieder des DRK, deren Mitarbeit bei der Erfüllung satzungsgemäßer, Aufgaben überwiegend durch Beweggründe ideeller oder karitativer Art bestimmt sind,
  - c) Mitarbeitende, für die Eingliederungszuschüsse nach den §§ 217 ff. SGB III gewährt werden,
  - d) geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV.
- (3) Die in diesem Tarifvertrag verwendeten Bezeichnungen wie Mitarbeitende, Auszubildende, Praktikanten umfassen weibliche, diverse und männliche Personen.
- (4) Für die Mitarbeitenden, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages in einem Arbeitsverhältnis zum DRK stehen, werden bei der Überführung in die neuen Entgeltgruppen die Vorbeschäftigungszeiten voll anerkannt.

## **§ 2 Sonderregelungen**

Für Mitarbeitende

- a) in Anstalten, Heimen und ähnlichen Einrichtungen des DRK (Anlage 1a),
- b) in der Ausbildung oder im Praktikum (Anlagen 3 und 4),
- c) mit einfachsten rotkreuzspezifischen Hilfstätigkeiten (Anlage 4),
- d) als Kraftfahrer (Anlage 7),
- e) im Sozial- und Erziehungsdienst (Anlage 8),

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

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

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

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

- (1) Die Mitarbeitenden haben die ihnen übertragenen Aufgaben gewissenhaft auszuführen. Sie sind verpflichtet, den dienstlichen Anordnungen nachzukommen. Dies gilt auch für Anordnungen zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen.
- (2) Die Arbeit im DRK verpflichtet jeden Mitarbeitenden, 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) Ein Fernbleiben von der Arbeit ist nur mit vorheriger Zustimmung des Vorgesetzten bzw. dessen Beauftragten zulässig. Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, so ist das DRK unverzüglich über die Gründe des Fernbleibens zu unterrichten.
- (4) Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, über die ihnen im Dienst oder außerhalb des Dienstes bekannt gewordenen Angelegenheiten Stillschweigen zu bewahren. Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, zu allen Aussagen über die in Satz 1 genannten Angelegenheiten die vorherige Zustimmung des DRKs einzuholen. Sie dürfen zu außerdienstlichen Zwecken weder sich noch einem Dritten ohne Genehmigung des DRKs Kenntnis von dienstlichen Schriftstücken, Zeichnungen und bildlichen Darstellungen verschaffen. Diese Verpflichtungen bleiben auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

#### **§ 5 Belohnungen und Geschenke**

- (1) Die Mitarbeitenden dürfen Belohnungen, Geschenke oder sonstige geldwerte Vorteile, die ihnen im Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Tätigkeit angeboten werden, nur mit ausdrücklicher Zustimmung des DRKs annehmen. Dies gilt auch für Zuwendungen, soweit sie auf letztwilligen Verfügungen beruhen. Sachgeschenke von einem Wert bis zu 30 € sind auch ohne Genehmigung zulässig.
- (2) Von dem Angebot einer Zuwendung im Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Tätigkeit haben die Mitarbeitenden das DRK unverzüglich und unaufgefordert zu unterrichten;

desgleichen von Zuwendungen aus Testamenten und Erbverträgen, die die Mitarbeitenden im Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Tätigkeit erhalten. Angebote von Sachgeschenken bis zu einem Wert von 30 € müssen nicht gemeldet werden.

## **§ 6 Haftung**

Verletzen Mitarbeitende fahrlässig, grob fahrlässig oder vorsätzlich ihre Dienstpflicht, so haften sie dem DRK gegenüber für den entstandenen Schaden nach den allgemeinen gesetzlichen Bestimmungen. Die Mitarbeitenden können bei Fahrlässigkeit von Schadensersatzansprüchen freigestellt werden, die gegen sie aus Anlass der dienstlichen Tätigkeit von Dritten geltend gemacht werden.

## **§ 7 Nebentätigkeiten**

Nebentätigkeiten haben die Mitarbeitenden dem DRK rechtzeitig vorher schriftlich mitzuteilen. Das DRK kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn die Nebentätigkeit geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Mitarbeitenden oder berechnigte Interessen des DRKs zu beeinträchtigen.

## **§ 8 Ärztliche Untersuchung**

- (1) Die Mitarbeitenden sind auf Verlangen des DRKs verpflichtet, sich vor ihrer Einstellung und während ihrer Tätigkeit von einem vom DRK zu bestimmenden Arzt auf ihren Gesundheitszustand untersuchen zu lassen und die körperliche Eignung für die vorgesehene Tätigkeit nachzuweisen.
- (2) Mitarbeitende, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt oder mit gesundheitsgefährdenden Arbeiten beschäftigt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich zu untersuchen. Mitarbeitende, die mit der Zubereitung von Speisen beauftragt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich zu untersuchen. (die jeweiligen Zyklen sind zu präzisieren)
- (3) Mitarbeitende im pflegerischen Bereich werden auf ihr Verlangen oder auf Verlangen des DRK auch bei ihrem Ausscheiden von einem vom DRK zu bestimmenden Arzt untersucht.
- (4) Die Kosten der Untersuchungen trägt das DRK, soweit nicht Leistungen Dritter in Anspruch genommen werden können. Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist den Mitarbeitenden auf ihren Antrag bekannt zu geben.

## § 9 Personalakte

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

## § 10 Versetzung, Abordnung und Personalgestellung

- (1) Das DRK kann die Mitarbeitenden aus betrieblichen Gründen unter Beachtung der Grenzen des Direktionsrecht befristet oder unbefristet versetzen.

### Protokollerklärung zu Absatz 1:

1. Die im Reformtarifvertrag enthaltenen Regelungen bezüglich Versetzung und Abordnung sind beamtenrechtlichen Regelungen angelehnt und daher durch die Regelungen des allgemeinen Arbeitsrechtes zu ersetzen.

2. Versetzung ist die vom DRK vorgenommene zeitlich befristete oder unbefristete Änderung des Arbeitsplatzes. Dies umfasst nicht nur die Änderung des Arbeitsplatzstandortes sondern auch die Änderung der Art der Tätigkeit oder ihres Umfanges. (siehe auch § 95 Abs. 3 BetrVG) Die Mitarbeitenden sind dabei anzuhören.

3. Die Versetzung kann nur innerhalb der durch den Arbeitsvertrag, bestehende Betriebsvereinbarungen, Tarifverträgen oder gesetzlichen Bestimmungen näher definierten Grenzen der Direktionsbefugnis angeordnet werden.

- (2) Werden Aufgaben der Mitarbeitenden zu einem Dritten verlagert, ist auf Verlangen des DRKs bei weiterbestehendem Arbeitsverhältnis die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung bei dem Dritten zu erbringen (Personalgestellung). § 613 a BGB sowie gesetzliche Kündigungsrechte bleiben unberührt. *(Zu beachten ist die Erlaubnispflicht nach dem Arbeitnehmer Überlassungsgesetz (AÜG))*

### Protokollerklärung zu Absatz 2:

Da das DRK kein öffentlich rechtlicher Arbeitgeber ist, greift die Ausnahmeregelung des AÜG (Befreiung von der Erlaubnispflicht) nicht.

## § 11 Qualifizierung

- (1) Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Mitarbeitenden und DRK. Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz des DRKs, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. Die Tarifvertragsparteien verstehen Qualifizierung auch als Teil der Personalentwicklung.

- (2) Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung nach diesem Tarifvertrag ein Angebot dar, aus dem für die Mitarbeitenden kein individueller Anspruch außer nach Absatz 3 abgeleitet, aber das durch freiwillige Betriebsvereinbarung wahrgenommen und näher ausgestaltet werden kann. Weitergehende Mitbestimmungsrechte werden dadurch nicht berührt.
- (3) Mitarbeitende haben Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft, in dem festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. Wird nichts Anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.
- (4) Die Kosten einer vom DRK veranlassten Qualifizierungsmaßnahme – einschließlich Reisekosten und der fortgezahlten Vergütung - werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, grundsätzlich vom DRK getragen. Ein Eigenbeitrag der Mitarbeitenden durch Zeit und/oder Geld kann vereinbart werden. Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, dem DRK die Aufwendungen für die Fort- oder Weiterbildung gemäß Satz 1 zu ersetzen, wenn das Arbeitsverhältnis auf ihren Wunsch oder aus einem von ihnen zu vertretenden Grunde endet. Satz 3 gilt nicht, wenn die Mitarbeitenden
  - a) wegen Schwangerschaft oder
  - b) wegen Niederkunft in den letzten drei Monaten die Fort- oder Weiterbildung abgebrochen hat.

Zurückzuzahlen sind, wenn das Arbeitsverhältnis endet

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

Sofern die Mitarbeitenden die Fort- oder Weiterbildung auf eigenen Wunsch oder aus eigenem Verschulden abbrechen, haben sie die Aufwendungen für die Fort- oder Weiterbildung gemäß Satz 1 an das DRK zurückzuzahlen.

- (5) Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit.
- (6) Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten können in die Qualifizierungsplanung einbezogen werden.
- (7) Für Mitarbeitende 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 40 Stunden wöchentlich.

Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein

Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. Abweichend von Satz 1 kann bei Mitarbeitenden, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.

- (2) Soweit es die betrieblichen Verhältnisse zulassen, werden die Mitarbeitenden am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgeltes nach § 29 Abs. 1 von der Arbeit freigestellt. Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. Mitarbeitende, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von zwei Wochen zwei arbeitsfreie Tage. Hiervon soll ein freier Tag auf einen Sonntag fallen.
- (3) Für Mitarbeitende, 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 Tag von Montag bis Freitag 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.
- (4) Auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung kann von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes im Rahmen der §§ 7 und 12 Arbeitszeitgesetz abgewichen werden. § 7 Abs. 2a Arbeitszeitgesetz findet keine Anwendung. Die Anordnung von Bereitschaftsdienst ist unzulässig, soweit die Arbeitszeit entsprechend Absatz 6 verlängert ist.
- (5) Die regelmäßige Arbeitszeit kann verlängert werden bis zu 12 Stunden täglich, zuzüglich der tarifvertraglich nach § 12 Abs. 8 Satz 3 bis 7 geregelten Umkleide- und Übergabezeiten.
- (6) Die Mitarbeitenden 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.
- (7) Die Arbeitszeit beginnt und endet am jeweils zugewiesenen Arbeitsplatz.

Die Mitarbeitenden, die ihren Dienst in vollständig angelegter vorgeschriebener Schutz-/Dienstbekleidung antreten und beenden und deshalb ihre Schutz-/Dienstbekleidung bereits vor Dienst-/Schichtbeginn anlegen und erst nach Dienst-/Schichtende im Betrieb ablegen müssen, erhalten hierfür pro Dienst/Schicht, für den/die diese Verpflichtung besteht, eine pauschale Zeitgutschrift von insgesamt 14 Minuten gewährt. Im Einvernehmen mit den Mitarbeitenden kann stattdessen eine entsprechende zusätzliche Vergütung für diese Zeit gewährt werden. Diese Zeiten sind keine Arbeitszeit im arbeitsschutzrechtlichen Sinne nach dem Arbeitszeitgesetz.

Diese Zeitgutschrift erfolgt nicht, sofern An- und Ablegen der Schutz-/Dienstbekleidung innerhalb der im Betrieb geltenden Dienst-/Schichtzeiten erfolgt und deshalb bereits als Arbeitszeit gewertet wird.

Mit der pauschalen Zeitgutschrift sind etwaige Zeiten einer Schichtübernahme und/oder –übergabe mit abgegolten.

Für die Mitarbeitenden günstigere Regelungen zu pauschalen Zeitgutschriften für Umkleidezeiten und Zeiten zur Schichtübernahme und/oder –übergabe in bei Inkrafttreten

dieser tariflichen Regelung bereits bestehenden Betriebsvereinbarungen bleiben unberührt. Für die Mitarbeitenden ungünstigere Regelungen in bei Inkrafttreten dieser tariflichen Regelung bereits bestehenden Betriebsvereinbarungen werden durch diese tarifliche Regelung ersetzt.

#### Protokollerklärung zu Absatz 8

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

- (8) Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. Es wird jedoch für jeden Tag, einschließlich der Reisetage, mindestens die dienstplanmäßige Arbeitszeit berücksichtigt.
- (9) 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.
- (10) 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.
- (11) 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 Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan/Dienstplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen die Mitarbeitenden längstens nach Ablauf eines Monats erneut zu mindestens zwei Nachtschichten herangezogen werden. Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. Nachtschichten sind Arbeitsschichten, in denen die Nachtarbeit zeitlich überwiegt.
- (12) 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.
- (13) Bereitschaftsdienst leisten die Mitarbeitenden, die sich auf Anordnung des DRKs außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom DRK bestimmten Stelle aufhalten,

um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.

Das DRK darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

- (14) Rufbereitschaft leisten die Mitarbeitenden, die sich auf Anordnung des DRKs außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem DRK anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass die Mitarbeitenden vom DRK mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet werden.
- (15) Woche ist der Zeitraum von Montag 00.00 Uhr bis Sonntag 24.00 Uhr.
- (16) Nacharbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr, wenn sie mehr als zwei Stunden dieses Zeitraumes umfasst.
- (17) 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.
- (18) Überstunden sind die auf Anordnung des DRKs 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.
- (19) Abweichend von Absatz 8 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die
  - a) im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 12 Abs. 10 über 45 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,
  - b) im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 12 Abs. 11 außerhalb der Rahmenzeit,
  - c) im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden,angeordnet worden sind.

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

- (1) Überstunden, die im ersten Kalenderhalbjahr entstehen, müssen bis zum 31.12. des gleichen Jahres durch Freizeit ausgeglichen werden. Überstunden, die im zweiten Kalenderhalbjahr entstehen, müssen bis zum 30.06. des folgenden Kalenderjahres durch Freizeit ausgeglichen werden. Dieser Freizeitausgleich erfolgt ohne besonderen Zeitzuschlag. Dies gilt auch bei einer Übertragung von Überstunden in das Arbeitszeitkonto (§ 15).
- (2) Die Mitarbeitenden erhalten neben ihrem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung bzw. deren Bewertung als Arbeitszeit gemäß Abs. 10 und 11 Zeitzuschläge. Sie 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 pauschal 10,00 € von Montag bis Freitag und 12,00 € an Samstagen, Sonntagen und Feiertagen.

Pro geleistete Stunde wird für

f) Nacharbeit ein Zuschlag in Höhe von 20 v. H. gezahlt. Beim Zusammentreffen mehrerer Zeitzuschläge nach Abs. 2 Satz 2 Buchst. b) bis d) wird nur der höchste Zeitzuschlag geleistet. Auf Wunsch der Mitarbeitenden 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 Vorhundertersatz einer Stunde in Zeit umgewandelt und ausgeglichen werden. Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche.

Als Berechnungsgrundlage dient der jeweils geltenden Stundenlohn.

#### 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) bzw d) nicht geleistet.
- (4) Die Mitarbeitenden 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) Mitarbeitende der Entgeltgruppen 12 bis 15 erhalten nur dann Überstundenvergütung, wenn die Leistung der Überstunden für sämtliche Mitarbeitende ihres Betriebes angeordnet ist. Andere über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit dieser Mitarbeitenden 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, erhalten die Mitarbeitenden 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) Die Mitarbeitenden, die ständig nach einem Schichtplan (Dienstplan) eingesetzt sind, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten (§ 13 Abs. 1) vorsieht, und die dabei in je fünf Wochen durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht leisten, erhalten eine

Wechselschichtzulage von Euro 102,26 monatlich.

Protokollerklärung zu Absatz 7:

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

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

geleistet wird.

Die Schichtzulage beträgt in den Fällen des

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

monatlich.

## § 15 Arbeitszeitkonto

- (1) Dem DRK steht es frei, für die Mitarbeitenden eines Betriebes oder einzelner Betriebsteile Arbeitszeitkonten einzurichten. Mit dem Betriebsrat, erfolgt die Ausgestaltung durch eine Betriebsvereinbarung. Soweit ein Arbeitszeitkorridor (§ 12 Abs. 10) oder eine Rahmenzeit (§ 12 Abs. 11) vereinbart wird, ist ein Arbeitszeitkonto einzurichten.
- (2) Auf das Arbeitszeitkonto können Zeiten, die bei Anwendung des nach § 12 Abs. 2 festgelegten Zeitraums als Zeitguthaben oder als Zeitschuld bestehen bleiben, nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten nach § 14 Abs. 2 Satz 6 und Abs. 6 sowie in Zeit umgewandelte Zuschläge nach § 14 Abs. 2 Satz 5 gebucht werden. Weitere Kontingente (z. B. Rufbereitschafts- /Bereitschaftsdienst-entgelte) 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) Die Mitarbeitenden sind jeweils in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihnen nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. Die Tätigkeitsmerkmale ergeben sich aus den Anlagen 6a bis 6c (Entgeltordnung), welche Bestandteil dieses Tarifvertrages sind.
- (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 bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

### Protokollerklärung zu § 17 Abs. 2:

Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangsarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis der Mitarbeitenden, 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). Jeder 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 von Mitarbeitenden 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 haben Mitarbeitende einen Anspruch, mit Beginn des darauffolgenden Kalendermonats in die höhere Entgeltgruppe eingruppiert zu werden. Die Möglichkeit, Mitarbeitende 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 Mitarbeitenden vor Ablauf der sechs Monate wieder eine Tätigkeit zugewiesen, die den Tätigkeitsmerkmalen ihrer bisherigen Entgeltgruppe entspricht, so erfolgt wieder eine Umgruppierung.
- (3) Mitarbeitende sind unverzüglich höherzugruppieren,
  - a) wenn ihnen durch ausdrückliche Anordnung des DRKs auf Dauer eine Tätigkeit übertragen wird, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren Entgeltgruppe entspricht,
  - oder
  - b) wenn ihre 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 Mitarbeitenden abhängt.

## § 19 Tabellenentgelt

- (1) Die Mitarbeitenden erhalten monatlich ein Tabellenentgelt. Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die sie eingruppiert sind, und nach der geltenden Stufe.
- (2) Mitarbeitende erhalten Entgelt nach der Anlage 1 Tabelle A. Abweichend hiervon erhalten Mitarbeitende in der Pflege Entgelt nach Anlage 1 Tabelle P und Mitarbeitende im Sozial- und Erziehungsdienst Entgelt nach Anlage 1 Tabelle S. Soweit im DRK-Reformtarifvertrag auf bestimmte Entgeltgruppen Bezug genommen wird, entspricht:

Entgeltgruppe P	Entgeltgruppe A	Entgeltgruppe S
	1	
	2	S2
P5	3	

P6	4	S3
	5	S4
	6	S5
	6a	
	6b	
P7	7	
	7a	
P8	8	S6 bis S8b
P10/P11/P12	9	S9 bis S14
P9	9a	
	9b	
	9c	
P13	10	S15/S16
P14/P15	11	S17
P16	12	S18
	13	
	14	
	15	

Protokollerklärung zu § 19 Abs. 2 Satz 3:

§ 14 Abs. 2 Satz 2a gilt nicht für die Entgeltgruppen der Anlagen 6 b (P-Gruppen) und 6 c (S-Gruppen).

- (3) Für einzelne Sparten können abweichende tarifvertragliche Vergütungsregelungen getroffen werden. Um nichttarifgebundenen Kreisverbänden des DRK den Eintritt in die Tarifgemeinschaft zu ermöglichen, können abweichende Vergütungsregelungen auf Ebene der Ver.di-Landesbezirke vereinbart werden.

## § 20 Stufen der Entgelttabelle

- (1) Die Entgeltgruppen 9 bis 15 umfassen die Stufen 1 bis 5 und ab dem 1. April 2020 die Stufen 1 bis 6, die Entgeltgruppen 2 bis 9 a umfassen die Stufen 1 bis 6 und die Entgeltgruppe 1 umfasst die Stufen 2 bis 6. Die Entgeltgruppen P 7 bis P 16 umfassen die Stufen 2 bis 6, die Entgeltgruppen P 5 und P 6 umfassen die Stufen 1 bis 6. Die Entgeltgruppen S 2 bis S 18 umfassen die Stufen 1 bis 6.
- (2) Bei Einstellung in eine der Entgeltgruppen 2 bis 15 werden die Mitarbeitenden der Stufe 1 zugeordnet, abweichend ist die Eingangsstufe in den Entgeltgruppen 1 und P 7 bis P 16 die Stufe 2. Bei Einstellung von Mitarbeitenden in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber, der Mitglied der Bundestarifgemeinschaft des Deutschen Roten Kreuzes oder einer Landestarifgemeinschaft ist, die der Bundestarifgemeinschaft angehört, 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 Satz 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.

- (3) Die Mitarbeitenden 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 beim DRK (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.
- (4) Abweichend von Satz 1 erreichen Mitarbeitende, die in den Entgeltgruppen P 7 und P 8 eingruppiert sind, die Stufe 3 nach drei Jahren in Stufe 2. Mitarbeitende, die in den Entgeltgruppen S 2 bis S 18 eingruppiert sind erreichen die Stufe 3 nach drei Jahren in Stufe 2 und die Stufe 4 nach vier Jahren in Stufe 3. Mitarbeitende, die in der Entgeltgruppe S 8 b, bei Tätigkeiten der Fallgruppen 1 oder 2 eingruppiert sind, erreichen die Stufe 5 nach sechs Jahren in der Stufe 4 und die Stufe 6 nach acht Jahren in der Stufe 5. Abweichend von Satz 1 ist Endstufe, die Stufe 4 in der Entgeltgruppe S 4 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 3 und in der Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten in der Fallgruppe 3.

Protokollerklärung zu § 20 Abs. 3 Satz 1:

Die Verweildauer für den Aufstieg von Stufe 3 nach Stufe 4 wird für Mitarbeitende, die bis zum 31. Dezember 2021 eingestellt werden, um zwei Jahre verlängert. Mit Stichtag vom 1. April 2020 werden bisher zurückgelegte Stufenlaufzeiten in der Stufe 5 der

Entgeltgruppen 9 bis 15, zum Erreichen der Stufe 6 angerechnet. Haben am 31. März 2020 einer der Entgeltgruppen 9 bis 15 zugeordnete Mitarbeitende in Stufe 5 ihrer Entgeltgruppe eine Stufenlaufzeit von mindestens 5 Jahren zurückgelegt, erfolgt die Zuordnung zur Stufe 6.

- (5) Die Entgeltgruppe 1 umfasst fünf Stufen. Einstellungen erfolgen zwingend in der Stufe 2 (Eingangsstufe). Die jeweils nächste Stufe wird nach vier Jahren in der vorangegangenen Stufe erreicht; § 21 Abs. 2 bleibt unberührt.
- (6) Soweit es zur Deckung des Personalbedarfs erforderlich ist, können Mitarbeitende bei der Neueinstellung oder bei der Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe anstelle der nach § 20 Abs. 2 zustehenden Stufe der Entgelttabelle eine höhere Stufe vorweg gewährt werden. Zur Bindung von qualifizierten Fachkräften kann abweichend von der tarifvertraglichen Stufenzuordnung eine höhere Stufe vorweg gewährt werden. Nach Ablauf der für das Erreichen der vorweg gewährten Stufe erforderlichen Zeit beginnt die Zeitberechnung für den nächsten Stufenaufstieg. Mitarbeitende mit einem Entgelt in der Endstufe können als Zulage bis zu 20 von Hundert der Stufe 2 ihrer Entgeltgruppe erhalten. Diese Zulage kann befristet werden. Sie ist auch als befristete Zulage widerruflich und gilt als Tabellenentgelt gemäß § 19.

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

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

(3) Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 20 Abs. 3 stehen gleich:

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

Zeiten 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. Bei 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. Zeiten, in denen Mitarbeitende mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

(4) Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Mitarbeitenden derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2. Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1

in den Entgeltgruppen 1 bis 8 weniger als 38,09 Euro,

in den Entgeltgruppen 9a, 9b, 9c, 9 bis 15 weniger als 76,16 Euro,

so erhalten Mitarbeitende während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrages den vorgenannten jeweils zustehenden Garantiebetrags. Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe sind Mitarbeitende der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. Die Mitarbeitenden erhalten 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 248:

Die Garantiebeträge nehmen an linearen Entgelterhöhungen teil.

## **§ 22 Leistungsentgelt**

(1) Dem DRK steht es frei, mit einzelnen Mitarbeitenden oder Gruppen von Mitarbeitenden Zielvereinbarungen zu treffen und Leistungsprämie, Leistungszulagen und/oder Erfolgsprämien zu vereinbaren.

- (2) Die leistungs- und/oder erfolgsorientierte Bezahlung soll dazu beitragen, die Leistungen des DRKs zu verbessern. Zugleich sollen Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz gestärkt werden.
- (3) Das Leistungsentgelt kann zusätzlich zum Tabellenentgelt als Leistungsprämie oder Leistungszulage gewährt werden; das Verbinden verschiedener Formen des Leistungsentgelts ist zulässig. Die Leistungsprämie ist in der Regel eine einmalige Zahlung, die im Allgemeinen auf der Grundlage einer Zielvereinbarung erfolgt; sie kann auch in zeitlicher Abfolge gezahlt werden. Die Leistungszulage ist eine zeitlich befristete, widerrufliche, in der Regel monatlich wiederkehrende Zahlung. Leistungsentgelte können auch Gruppen von Mitarbeitenden 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) Die Mitarbeitenden, die am 1. Dezember in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen und mindestens seit 1. Juni beschäftigt sind, haben Anspruch auf eine Sonderzahlung.
- (2) Die Jahressonderzahlung beträgt,

in den Entgeltgruppen 1 bis 8 und 9c	90 v.H.,
in der Entgeltgruppe 9b Stufe 1 und 2	90 v.H.,
in der Entgeltgruppe 9b 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 Mitarbeitenden 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. Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe und bei der Entgeltgruppe 9b zusätzlich nach der jeweiligen Stufe am 01. September. Auf Mitarbeitende der Entgeltgruppe P 9 der Anlage A 2 findet der in Absatz 2 Satz 1 für die Entgeltgruppe 1 bis 8 ausgewiesene Prozentsatz Anwendung. In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraums eine erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

Bei der Berechnung des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert und durch dreigeteilt; 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.

- (3) Der Anspruch ermäßigt sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem die Mitarbeitenden keinen Anspruch auf Entgelt (§ 29), Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§ 25) oder Fortzahlung des Entgelts während des Erholungsurlaubs (§ 31) gegen das DRK haben. Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate,
1. für die Mitarbeitende kein Entgelt erhalten haben wegen
    - a) Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn sie vor dem 1. Dezember diesen beendet und die Beschäftigung unverzüglich wiederaufgenommen 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 Mitarbeitenden nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengeldes ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.
- (4) Die Sonderzahlung wird mit dem für November zustehenden Entgelt ausgezahlt.
- (5) Mitarbeitende, 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 das DRK zurückzuzahlen. Dies gilt nicht, soweit die Mitarbeitenden wegen
- a) eines mit Sicherheit zu erwartenden Personalabbaus,
  - b) einer Körperschädigung, die sie zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unfähig macht,
  - c) einer in Ausübung oder infolge ihrer Arbeit erlittenen Gesundheitsschädigung, die ihre Arbeitsfähigkeit für längere Zeit wesentlich herabsetzt,
  - d) Schwangerschaft oder Niederkunft in den letzten drei Monaten gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen haben.

## **§ 23 a Funktionszulagen**

- (1) Mitarbeitende als Anleitung für Auszubildende (in Pflege oder Kita), denen durch schriftliche Anordnung des DRKs die praktische Anleitung von Auszubildenden, oder die Einarbeitung von Mitarbeitenden übertragen wird, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Funktionszulage in Höhe von monatlich EUR 150,00, sofern sie nicht aufgrund ihrer Tätigkeit als Praxisanleitung eingruppiert sind.
- (2) Sicherheitsbeauftragte für Medizinprodukte, denen durch schriftliche Anordnung des DRKs die Aufgaben nach der Verordnung über das Errichten, Betreiben und Anwenden von

Medizinprodukten (MPBetreibV) übertragen werden, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Funktionszulage in Höhe von monatlich EUR 80,00.

- (3) Arzneimittelbeauftragte, denen durch schriftliche Anordnung des DRKs die Organisation, Bestellung, Dokumentation, Lagerung und Vernichtung von Medikamenten übertragen wird, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Funktionszulage in Höhe von monatlich EUR 80,00.
- (4) Qualitätsmanagementbeauftragte (soweit nicht nach den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage 6a als solche eingruppiert), denen durch schriftliche Anordnung des DRKs die Verantwortung für die Implementierung und/oder Umsetzung eines Qualitätsmanagementsystems übertragen wird, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Funktionszulage in Höhe von monatlich EUR 80,00.
- (5) Wundmanagementbeauftragte/Wundbeauftragte, denen durch schriftliche Anordnung des DRKs das Wundmanagement übertragen wird, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Funktionszulage in Höhe von monatlich EUR 80,00.
- (6) Palliativ-Care-Beauftragte, denen durch schriftliche Anordnung des DRKs die Pflege und/oder Begleitung Schwerstkranker und Sterbender übertragen wird, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Funktionszulage in Höhe von monatlich EUR 80,00.
- (7) Mitarbeitende die durch schriftliche Anordnung des DRKs als Teamleitung mindestens drei weitere Mitarbeitende koordinieren erhalten für die Dauer dieser Beauftragung eine Funktionszulage in Höhe von monatlich EUR 80,00.
- (8) Hygienebeauftragte, sofern nicht als Hygienefachkraft eingruppiert, denen durch schriftliche Anordnung des DRKs die entsprechenden Aufgaben übertragen wurden, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Funktionszulage in Höhe von monatlich EUR 80,00.
- (9) Fachkräfte für Arbeitssicherheit (soweit nicht nach den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage 6a als solche eingruppiert), die gemäß § 5 Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) als solche schriftlich durch das DRK bestellt werden, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Funktionszulage in Höhe von monatlich EUR 80,00.
- (10) Gefahrstoffbeauftragte, denen durch schriftliche Anordnung des DRKs die Aufgaben nach der Gefahrstoffverordnung übertragen werden, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Funktionszulage in Höhe von monatlich EUR 80,00.
- (11) Brandschutzbeauftragte, denen durch schriftliche Anordnung des DRKs die Aufgabe übertragen wird, das DRK bei der Erfüllung von gesetzlichen Pflichten zum Brandschutz zu unterstützen, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Funktionszulage in Höhe von monatlich EUR 80,00.
- (12) Umweltbeauftragte, denen durch schriftliche Anordnung des DRKs Umweltmanagement-Aufgaben übertragen werden, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Funktionszulage in Höhe von monatlich EUR 80,00.
- (13) Ein Anspruch auf die jeweilige Funktionszulage nach den Absätzen 10 bis 12 entsteht nur, soweit den Mitarbeitenden diese Funktionen nicht im Rahmen der Bestellung als Fachkraft für Arbeitssicherheit mit übertragen wird.
- (14) Bei der Bestellung eines Beauftragten im Sinne der Absätze 1 bis 13 sind die Aufgaben des Beauftragten mit der Beschreibung von Funktionen und Tätigkeiten sowie die Rahmenbedingungen der Arbeiten, soweit nicht durch rechtliche Vorgaben (Gesetze,

Rechtsverordnungen etc.) vorgegeben, konkret zu definieren und die Befugnisse festzulegen.

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

- (1) In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 12 Abs. 3 Satz 1, § 31, § 32 und § 33 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. Die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonate (Berechnungszeitraum) gezahlt. Ausgenommen 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. Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen. Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zugrunde gelegt.
2. Der Tagesdurchschnitt nach Satz 2 beträgt bei einer durchschnittlichen Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage  $1/65$  aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben. Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Satz 1 und 2 zu ermitteln. Sofern während des Berechnungszeitraums bereits Fortzahlungstatbestände vorlagen, bleiben die in diesem Zusammenhang auf Basis der Tagesdurchschnitte gezahlten Beträge bei der Ermittlung des Durchschnitts nach Satz 2 unberücksichtigt.
3. Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgeltanpassung ein, sind die Mitarbeitenden 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) Werden Mitarbeitende durch Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit ohne ihr Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, erhalten sie nach Maßgabe der §§ 3 und 4 Entgeltfortzahlungsgesetz die Entgeltfortzahlung nach § 24.
- (2) Wurde die Arbeitsunfähigkeit durch das Verschulden eines Dritten verursacht, haben Mitarbeitenden dies dem DRK unverzüglich anzuzeigen. Es gelten die Regelungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes, insb. der §§ 6 und 7 Entgeltfortzahlungsgesetz. Darüber hinaus geht der Anspruch der Mitarbeitenden auf Schadensersatz wegen Verdienstausfalls insoweit auf das DRK über, als dieser dem Mitarbeitenden Krankengeldzuschuss nach § 25 Abs. 4 sowie sonstige Leistungen gezahlt bzw. Beiträge zur Sozialversicherung und zur Einrichtung der zusätzlichen Altersvorsorge abgeführt hat.
- (3) Im Falle der Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit sind Mitarbeitenden verpflichtet, dem DRK die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 3 Kalendertage, haben die Mitarbeitenden eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauf folgenden allgemeinen Arbeitstag dem DRK vorzulegen. Das DRK ist berechtigt, in Einzelfällen die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, sind die Mitarbeitenden verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung unmittelbar vorzulegen.
- (4) Krankenbezüge werden bis zur Dauer von sechs Wochen gezahlt. Mit Beginn der 7. Woche der Arbeitsunfähigkeit wird für die Mitarbeitenden ein Zuschuss zu den Nettoleistungen aus der gesetzlichen Krankenversicherung nach einer Beschäftigungszeit im Sinne des § 36 Abs. 3

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

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

- (5) Vollenden Mitarbeitende während der Arbeitsunfähigkeit die zu einer längeren Bezugsdauer berechtigende Beschäftigungszeit, werden die Krankenbezüge so gezahlt, wie wenn die Mitarbeitenden die längere Beschäftigungszeit bereits bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit vollendet hätten.
- (6) Haben Mitarbeitende nicht 6 Monate wieder gearbeitet und werden aufgrund derselben Ursache erneut arbeitsunfähig, werden Krankenbezüge bzw. Krankengeldzuschuss insgesamt nur für die nach Abs. 4 maßgebende Zeit gezahlt.
- (7) Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 EFZG bleibt unberührt. Krankengeldzuschuss wird zudem nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an Mitarbeitende 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 Mitarbeitenden finanziert

sind. Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige Überzahlungen gelten als Vorschuss auf die in demselben Zeitraum zustehenden Leistungen nach Satz 2; die Ansprüche der Mitarbeitenden gehen insoweit auf das DRK über. Das DRK 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, die Mitarbeitenden haben dem DRK die Zustellung des Rentenbescheids schuldhaft verspätet mitgeteilt.

## **§ 26 Vermögenswirksame Leistungen**

- (1) Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung erhalten vollbeschäftigte Mitarbeitende 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 das DRK haben. Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem die Mitarbeitenden dem DRK die erforderlichen Angaben mitteilen. Die vermögenswirksame Leistung ist nicht zusatzversorgungspflichtig.

## **§ 27 Jubiläumszuwendung**

- (1) Ein Arbeits- oder Dienstjubiläum liegt vor nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von 10, 20, 30 und 40 Jahren.
- (2) Bei der Berechnung der Betriebszugehörigkeit zählen auch Zeiten, in denen
- ein/e Mitarbeiter/in in einem anderen Bereich des Unternehmens beschäftigt war
  - das Arbeitsverhältnis unterbrochen war, die Beschäftigungszeiten aber nach den geltenden Regelungen zusammen zu rechnen sind
  - sich der/die Arbeitnehmer/in in der Berufsausbildung befand
  - wegen Elternzeit, Mutterschafts- oder Erziehungsurlaub nicht gearbeitet hat
  - der/die Mitarbeitende arbeitsunfähig krank war (bis zur Dauer von 12 Monaten)
  - unbezahlte Freistellung zum Zwecke der Fortbildung gewährt worden ist (bis zur Dauer von 12 Monaten).
- (3) Arbeitnehmer erhalten als Zuwendung:
- |  |        |
|--|--------|
| - beim 10jährigen Arbeits- oder Dienstjubiläum<br>Sonderurlaub | 1 Tag  |
| - beim 20jährigen Arbeits- oder Dienstjubiläum<br>Sonderurlaub | 2 Tage |

- beim 30jährigen Arbeits- oder Dienstjubiläum  
Sonderurlaub 3 Tage
- beim 40jährigen Arbeits- oder Dienstjubiläum  
Sonderurlaub 4 Tage

einmalig im Jahr des Dienstjubiläums. Der Jubilar hat den Sonderurlaub zu beantragen. Der Sonderurlaub ist im Jubiläumsjahr zu nehmen, ansonsten erlischt der Anspruch. Eine finanzielle Vergütung ist nicht vorgesehen.

## **§ 28 Sterbegeld**

Beim Tod von Mitarbeitenden, 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. Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und – in einer Summe – für zwei weitere Monate das Tabellenentgelt sowie zuletzt gezahlter Entgeltgruppenszulagen der/des Verstorbenen gezahlt. Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber dem DRK zum Erlöschen. War der oder die Mitarbeitende teilzeitbeschäftigt richtet sich die Höhe des Sterbegeldes nach § 29 Abs. 2.

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

- (1) Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. Die Zahlung erfolgt am letzten Tag des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von den Mitarbeitenden benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedstaats der Europäischen Union. Entgeltbestandteile, 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 Mitarbeitende dem DRK 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 das DRK die Bezüge am 15. eines jeden Monats für den laufenden Monat zahlt, kann es 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) Besteht der Anspruch auf das Tabellenentgelt oder die sonstigen Entgeltbestandteile nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. Besteht nur für einen Teil eines Kalendertags Anspruch auf Entgelt, wird für jede geleistete dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts sowie der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile gezahlt. Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 12 und entsprechende Sonderregelungen) zu teilen. Bei nach § 12 Abs. 6 verlängerter regelmäßiger Arbeitszeit erfolgt die Berechnung des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Entgelts nach § 14 Absatz 2 unter Zugrundelegung der regelmäßigen Arbeitszeit gemäß § 12 Abs. 1.
- (4) Ergibt sich bei der Berechnung von Beträgen ein Bruchteil eines Cents von mindestens 0,5 ist er aufzurunden; ein Bruchteil von weniger als 0,5 ist abzurunden. Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen durchgeführt. Jeder Entgeltbestandteil ist einzeln zu runden.
- (5) Entfallen die Voraussetzungen für eine Zulage im Laufe eines Kalendermonats, gilt Absatz 3 entsprechend.
- (6) Einzelvertraglich können neben dem Tabellenentgelt zustehende Entgeltbestandteile (z. B. Zeitzuschläge) pauschaliert werden.
- (7) Mit dem Entgelt ist die regelmäßige Arbeitszeit, auch wenn sie nach § 12 verlängert ist, abgegolten.

### **§ 30 Betriebliche Altersversorgung**

Die Mitarbeitenden des Kreisverbandes haben Anspruch auf Versicherung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversicherung mit der Zusatzversorgungskasse Mecklenburg – Vorpommern (ZMV). Eine allgemeine betriebliche Altersvorsorge wird in beiden Unternehmen gewährleistet.

### **§ 31 Erholungsurlaub**

- (1) Die Mitarbeitenden haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 29 Abs. 1).
- (2) Den Mitarbeitenden steht der gesetzliche Mindesturlaub von 20 Tagen bei einer Beschäftigung an 5 Tagen pro Woche zu. Darüber hinaus gewährt das DRK 10 Tage zusätzlichen vertraglichen Urlaub pro Kalenderjahr. Maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe

des Kalenderjahres vollendet wird. Bei anderer Verteilung der Arbeitszeit in der Kalenderwoche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einen halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt. Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und angetreten werden. Er kann auch in Teilen genommen werden; dabei muss der Urlaub in ganzen Tagen genommen werden.

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

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

b) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhalten Mitarbeitenden 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) Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten. Der 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 wiedererlangt. Bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit entspricht nach Ablauf des Übergangszeitraumes gem. § 7 Abs.3 BUrlG der Anspruch auf Urlaub dem gesetzlichen Urlaubsanspruch nach § 3 BUrlG. Dies gilt auch für einen Abgeltungsanspruch nach § 7 Abs. 4 BUrlG63.

## **§ 32 Zusatzurlaub**

(1) Mitarbeitende, die ständig nach einem Schichtplan (Dienstplan) eingesetzt werden, 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 leisten, erhalten Zusatzurlaub. Dies gilt auch, wenn Wechselschichten nur deshalb nicht vorliegen, weil der Schichtplan (Dienstplan) eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden vorsieht.

(2) Der 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

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

- (3) Mitarbeitende, die die Voraussetzungen des Absatzes 1 nicht erfüllen, jedoch ihre Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan) zu erheblich unterschiedlichen Zeiten (in Schichtarbeit oder im häufigen unregelmäßigen Wechsel mit Abweichungen von mindestens drei Stunden) beginnen oder beenden, erhalten bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

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

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

- (4) Mitarbeitende, 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 3 zu ermitteln.

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

- (7) Bei Anwendung des Abs. 3 und 4 werden nur die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 12 Abs. 1 und 6) oder im Rahmen von Bereitschaftsdienst (§ 13 Abs. 3) in der Zeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleisteten Arbeitsstunden berücksichtigt. Überstunden, die in der Zeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr anfallen, sind keine Nachtarbeitsstunden im Sinne dieser Bestimmung. Das gleiche gilt für Zeiten einer Rufbereitschaft (einschließlich der Zeiten der Heranziehung zur Arbeit).
- (8) Der Zusatzurlaub nach Abs. 2 bis 4 darf insgesamt vier Arbeitstage für das Urlaubsjahr nicht überschreiten.
- (9) Ist die vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, ist der Zusatzurlaub in entsprechender Anwendung der Bestimmungen über den Erholungsurlaub zu ermitteln.
- (10) Der Zusatzurlaub bemisst sich nach der beim DRK im vorangegangenen Kalenderjahr erbrachten Arbeitsleistung. Der Anspruch auf Zusatzurlaub entsteht mit Beginn des auf die Arbeitsleistung folgenden Urlaubsjahres.

### § 33 Arbeitsbefreiung

- (1) Als Fälle nach § 616 BGB, in denen die Mitarbeitenden unter Fortzahlung des Entgeltes und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden, gelten nur die nachfolgenden Anlässe. Die Freistellung muss dabei innerhalb von 14 Tagen nach dem begründenden Ereignis genommen werden:
  - a) Niederkunft der Ehefrau, Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder der Lebenspartnerin in häuslicher Gemeinschaft lebend 1 Arbeitstag
  - b) Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder Elternteils 2 Arbeitstage
  - c) Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort 1 Arbeitstag
  - d) schwere Erkrankung
    - aa) eines Angehörigen, soweit er in demselben Haushalt lebt 1 Arbeitstag im Kalenderjahr
    - bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch auf Krankengeld nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat, bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr,
    - cc) einer Betreuungsperson, wenn die Mitarbeitenden deshalb die Betreuung ihrer Kinder, die das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig sind, übernehmen müssen bis zu 4 Arbeitstage im Jahr.

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

- (2) Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit,

gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen nur insoweit, als die Mitarbeitenden nicht Ansprüche auf Ersatz dieser Bezüge geltend machen können. Die fortgezahlten Bezüge gelten in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. Die Mitarbeitenden haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an das DRK abzuführen.

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

#### Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 2:

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

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

### **§ 34 Befristete Arbeitsverträge**

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

#### Protokollnotiz zu § 34 Sachgrundlose Befristungen

Sollte im Zuge von Tarifverhandlungen der § 34 (sachgrundlose Befristungen) des DRK-Reformtarifvertrages geändert, neu gefasst oder gestrichen werden, besteht zwischen beiden Tarifparteien Einvernehmen, diese Änderung, Neufassung oder Streichung im DRK Haustarifvertrag DRK Ludwigslust während der Laufzeit dieses Haustarifvertrages entsprechend zu übernehmen.

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

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,
  - a) mit Ablauf des Monats, in dem die Mitarbeitenden das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersgrenze erreicht haben,
  - b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).
  
- (2) Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach der oder die Mitarbeitende voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. Die Mitarbeitenden haben das DRK von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Liegt 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. Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird.
  
- (3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn die Mitarbeitenden nach ihrer vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf ihrem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnten, soweit dringende betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und die Mitarbeitenden innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids ihre Weiterbeschäftigung schriftlich beantragen.
  
- (4) Verzögern die Mitarbeitenden schuldhaft den Rentenantrag oder beziehen sie Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder sind sie 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. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem der oder dem Mitarbeitenden das Gutachten bekannt gegeben worden ist.
  
- (5) Sollen Mitarbeitende, deren Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchst. a geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

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

- 1 Das Arbeitsverhältnis kann von den Mitarbeitenden unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen gemäß § 622 BGB ordentlich gekündigt werden.
- (1) Das DRK kann das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der nachstehenden Fristen ordentlich kündigen. Die Frist beträgt beiderseits bei einer Beschäftigungszeit bis zu 6 Monate 2 Wochen.

Bei 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 Kalender- vierteljahres.

- (2) Die Kündigung bedarf der Schriftform. Die elektronische Form ist ausgeschlossen.
- (3) Beschäftigungszeit ist die beim DRK in einem Arbeitsverhältnis ununterbrochen zurückgelegte Zeit.

### **§ 37 Reisekosten**

(1) Dienstreisen sind arbeitgeberseitig angeordnete oder gebilligte Reisen, die direkt oder mittelbar betrieblichen Zwecken dienen.

(2) Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, die kostengünstigste Reisevariante zu nutzen.

(3) Die Reisezeit ist vergütungspflichtige Arbeitszeit. Soweit die regelmäßige Arbeitsverpflichtung der Mitarbeitenden überschritten ist, weil am Reisetag entweder keine oder nur eine kürzere Arbeitsverpflichtung bestand, sind die Mehrarbeitsstunden zu vergüten oder in ein Arbeitszeitkonto einzustellen.

(4) Die Aufwendungen für die Reise sind den Mitarbeitenden auf Nachweis zu ersetzen. Bei Nutzung des eigenen PKWs werden die gefahrenen Kilometer mit jeweils 0,25 € als Aufwendungsersatz entschädigt.

(5) Darüber hinausgehende Leistungen bestehen nicht.

(6) Die durch das Arbeitszeitgesetz gezogenen Grenzen der täglichen Arbeitszeit sind bei der Reiseplanung zu beachten.

## **§ 38 Schutzkleidung**

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

## **§ 39 Dienstbekleidung**

Soweit das DRK das Tragen von Dienstbekleidung anordnet, wird die Ausstattung von Mitarbeitenden mit Dienstbekleidung in einer Dienstbekleidungsordnung geregelt.

## **§ 40 Ausschlussfrist**

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

## **§ 41 Inkrafttreten**

- (1) Der vorliegende Tarifvertrag tritt mit Unterzeichnung des Vertrages in Kraft.
- (2) Der Tarifvertrag kann mit einer Frist von 3 Monaten von beiden Vertragsparteien schriftlich gekündigt werden. Frühestens mit Ablauf des 31.12.2023.
- (3) In einer Übergangsphase erfolgt die schrittweise Umsetzung. Die Übergangsphase beginnt mit Unterzeichnung des Vertrages und dauert längstens bis zum 31.12.2023 an. Die Vertragsparteien sind sich über folgende Meilensteine innerhalb der Übergangsphase einig:
  - 01.09.2020 - 7 % Lohnerhöhung für alle Mitarbeitenden
  - 01.01.2021 - Einführung aller Regelungen des Manteltarifvertrages
  - 01.07.2021 - Vergütung in Höhe von 93% der im DRK Reformtarif gültigen Gehaltstabellen
  - 01.07.2022 - Vergütung in Höhe von 96% der im DRK Reformtarif gültigen Gehaltstabellen

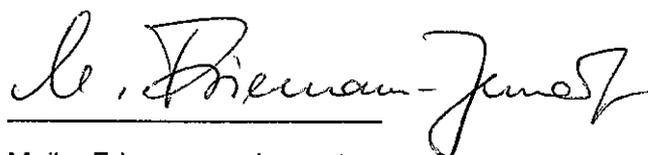
01.01.2023 - Vergütung in Höhe von 100% der im DRK Reformtarif gültigen Gehaltstabellen

- (4) Nach Ablauf des 31.12.2023 gelten die jeweils gültigen Gehaltstabellen des DRK Reformtarifs, soweit nicht ausdrücklich etwas anderes vereinbart wird.

---

Ludwigslust, dem 28. Sep. 2020

Ort / Datum



Maika Friemann – Jennert  
Präsidentin  
DRK Kreisverband Ludwigslust e.V.

Lübeck, den 17. September 2020



Susanne Schöttke  
Landesbezirksleiterin  
ver.di Nord



Steffen Kühhirt  
Landesfachbereichsleiter  
ver.di Nord

## Anlage 1: Entgelttabellen

Tabelle Entgeltgruppen ab A monatlich in Euro

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	4851,11	5180,97	5548,93	6051,26	6567,99	6907,96
14	4392,70	4691,42	5081,50	5514,35	5996,88	6343,30
13	4048,94	4376,30	4748,97	5153,60	5629,70	5888,09
12	3628,16	4005,47	4445,69	4934,17	5507,33	5779,29
11	3499,02	3848,78	4174,36	4527,57	5010,98	5282,96
10	3369,83	3648,21	3956,81	4291,50	4664,23	4786,61
9	3061,59	3293,75	3440,63	3866,66	4116,44	4405,77
9a	3061,59	3293,75	3293,75	3440,63	3440,63	3866,66
9b	2796,97	2987,13	3293,75	3440,63	3440,63	3866,66
9c	2992,97	2992,97	3138,81	3325,79	3476,80	3686,24
8	2796,97	2987,13	3120,17	3253,76	3397,16	3466,41
7	2575,04	2755,33	3000,97	3253,76	3397,16	3466,41
7a	2575,04	2755,33	2881,77	3253,76	3397,16	3466,41
6	2575,04	2755,33	2881,77	3006,89	3130,66	3194,77
6a	2470,25	2645,13	2822,52	3006,89	3130,66	3194,77
6b	2470,25	2645,13	2763,26	3006,89	3130,66	3194,77
5	2470,25	2645,13	2763,26	2888,37	3004,61	3064,77
4	2316,07	2506,43	2658,00	2888,37	3004,61	3064,77
3	2316,07	2506,43	2552,73	2658,62	2738,05	2810,85
2	2143,48	2336,11	2382,80	2449,44	2595,98	2749,23
1		1921,82	1954,42	1995,20	2033,22	2131,06

Tabelle Entgeltgruppen P monatlich in Euro

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 6	Stufe 6
P16		4342,27	4494,50	4986,02	5558,99	5812,07
P15		4249,01	4388,31	4736,59	5153,41	5312,60
P14		4146,21	4282,16	4622,01	5083,75	5168,01
P13		4043,42	4175,99	4507,41	4746,72	4808,50
P12		3837,81	3963,64	4278,23	4471,46	4561,34
P11		3632,21	3751,31	4049,04	4246,75	4336,65
P10		3423,71	3535,95	3853,54	4005,22	4100,70
P9		3255,32	3423,71	3537,90	3752,43	3842,31
P8		2990,55	3137,61	3326,62	3481,28	3692,16
P7		2818,42	2990,55	3258,91	3393,67	3532,49
P6	2357,59	2527,24	2685,99	3023,68	3110,64	3272,36
P5	2274,55	2490,21	2553,58	2659,51	2738,97	2925,67

Tabelle Entgeltgruppen S monatlich in Euro

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	3.892,29	3.996,40	4.512,09	4.898,83	5.478,96	5.833,48
S 17	3.572,60	3.835,26	4.254,25	4.512,09	5.027,75	5.330,70
S16Ü	-	-	4.210,21	4.670,80	4.956,22	-
S 16	3.493,18	3.751,47	4.035,09	4.383,16	4.769,91	5.001,96
S 15	3.359,06	3.609,66	3.867,50	4.164,01	4.641,01	4.847,25
S 14	3.324,09	3.571,76	3.859,28	4.150,84	4.473,15	4.698,74
S13Ü	3.298,27	3.557,75	3.882,11	4.141,60	4.465,96	4.628,12
S 13	3.240,41	3.481,77	3.803,04	4.060,87	4.383,16	4.544,29
S 12	3.229,29	3.471,08	3.780,10	4.050,82	4.386,01	4.527,83
S 11b	3.182,69	3.420,75	3.586,96	3.999,98	4.322,27	4.515,64
S 11a	3.121,12	3.354,73	3.519,89	3.931,96	4.254,25	4.447,61
S 10	[nicht besetzt]					
S 9	2.880,06	3.091,33	3.340,62	3.704,68	4.041,47	4.299,64
S 8b	2.880,06	3.091,33	3.340,62	3.704,68	4.041,47	4.299,64
S 8a	2.817,92	3.024,18	3.237,75	3.442,86	3.642,07	3.847,89
S 7	2.743,05	2.943,79	3.145,08	3.348,36	3.500,85	3.725,70
S 6	[nicht besetzt]					
S 5	[nicht besetzt]					
S 4	2.621,47	2.813,11	2.987,96	3.106,46	3.219,92	3.397,25
S 3	2.466,52	2.647,11	2.814,99	2.969,08	3.039,70	3.124,13
S 2	2.275,73	2.386,27	2.468,06	2.556,85	2.656,72	2.756,61

## **Anlage 2: Sonderregelung für das Personal in Anstalten, Kinderheimen und ähnlichen Einrichtungen des DRK**

### **§ 1 Geltungsbereich**

Für Mitarbeitende in Pflegeeinrichtungen, Kinderheimen und ähnlichen Heimen und Einrichtungen gelten die Arbeitsbedingungen nach diesem Tarifvertrag, soweit in dieser Sonderregelung nichts anderes bestimmt ist.

### **§ 2 Heimzulagen**

- 1) Mitarbeitende erhalten für die Dauer der Tätigkeit in einem Erziehungsheim, einem Kinder- oder einem Jugendwohnheim/Jugendwohnung oder einer vergleichbaren Einrichtung (Heim) eine Zulage in Höhe von 80,00 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.
- 2) Sind nicht überwiegend solche Personen ständig untergebracht, beträgt die Zulage 40,00 EUR monatlich.
- 3) Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, in denen Mitarbeitende einen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 24 haben. Sie ist bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 28) zu berücksichtigen.

## **Anlage 3: Sonderregelung für die Auszubildenden**

### **§ 1 Geltungsbereich**

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

### **§ 2 Ausbildungsvertrag, Nebenabreden**

Vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses ist ein schriftlicher Ausbildungsvertrag zu schließen, der neben der Bezeichnung des Ausbildungsberufs mindestens Angaben enthält über

die maßgebliche Ausbildungs- und Prüfungsordnung in der jeweils geltenden Fassung sowie Art, sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung,

Beginn und Dauer der Ausbildung,

Dauer der regelmäßigen täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit,

Dauer der Probezeit,

Zahlung und Höhe des Ausbildungsentgelts,

Dauer des Urlaubs,

Voraussetzungen, unter denen der Berufsausbildungsvertrag gekündigt werden kann,

die Geltung dieser Sonderregelung sowie einen in allgemeiner Form gehaltenen Hinweis auf die auf das Ausbildungsverhältnis anzuwendenden Betriebsvereinbarung.

Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist. Im Übrigen gelten für den Abschluss des Berufsausbildungsvertrages die Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes.

### **§ 3 Probezeit**

Die Probezeit beträgt vier Monate.

### **§ 4 Ärztliche Untersuchung**

1) Auszubildende haben auf Verlangen des DRK vor ihrer Einstellung ihre gesundheitliche Eignung durch das Zeugnis eines Amts- oder Betriebsarztes nachzuweisen. Für Auszubildende, die unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, ist ergänzend 32 Abs. 1 JArbSchG zu beachten.

2) Das DRK 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. Bei dem beauftragten Arzt kann es sich um einen Betriebsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf einen anderen Arzt geeinigt haben. Die Kosten dieser Untersuchung trägt das DRK.

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 Verschwiegenheitspflicht**

Auszubildende haben in demselben Umfang Verschwiegenheit zu wahren wie die Mitarbeitenden des DRK.

## **§ 6 Nebentätigkeiten**

Nebentätigkeiten haben Auszubildende dem DRK rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. Das DRK kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die nach dem Ausbildungsvertrag übernommenen Verpflichtungen der Auszubildenden oder berechnigte Interessen des DRK zu beeinträchtigen.

## **§ 7 Personalakte**

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

## **§ 8 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 Mitarbeitenden des DRK maßgebenden Vorschriften über die Arbeitszeit.

2) Wird das Führen von Berichtsheften (Ausbildungsnachweisen) verlangt, ist den Auszubildenden dazu Gelegenheit während der Ausbildungszeit zu geben.

3) An Tagen, an denen Auszubildende an einem theoretischen betrieblichen Unterricht von mindestens 270 tatsächlichen Unterrichtsminuten teilnehmen, dürfen sie nicht zur praktischen Ausbildung herangezogen werden. Unterrichtszeiten einschließlich der Pausen gelten als Ausbildungszeit. Dies 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) Auszubildende dürfen nicht über die nach Absatz 1 geregelte Ausbildungszeit hinaus zu Mehrarbeit herangezogen und nicht mit Akkordarbeit beschäftigt werden. §§ 21, 23 JArbSchG und § 17 Abs. 3 BBiG bleiben unberührt.

### Protokollerklärung zu Absatz 1:

Bei Anwendung des § 12 Abs. 6 sind verschiedene Ausbildungsteile (z. B. praktische Ausbildung im Betrieb, praktische Ausbildungsabschnitte außerhalb des Betriebes, schulische Ausbildungsabschnitte) jeweils für sich zu betrachten.

### **§ 9 Ausbildungsentgelt**

Das monatliche Ausbildungsentgelt beträgt,

im 1. Ausbildungsjahr 1.120,06,

im 2. Ausbildungsjahr 1.188,39

im 3. Ausbildungsjahr 1.299,55.

Das Ausbildungsentgelt ist zu demselben Zeitpunkt fällig wie das den Mitarbeitenden des DRK gezahlte Entgelt.

### **§ 9a 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 Mitarbeitenden des DRK geltenden Regelungen sinngemäß.

### **§ 10 Urlaub**

1) Auszubildende erhalten in jedem Urlaubsjahr Erholungsurlaub unter Fortzahlung ihres Ausbildungsentgelts (§ 8) in entsprechender Anwendung der für die Mitarbeitenden des Ausbildenden geltenden Regelungen.

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

### **§ 11 Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte**

1) Bei Dienstreisen erhalten Auszubildende eine Entschädigung in entsprechender Anwendung der für die Mitarbeitenden des Ausbildenden geltenden Reisekostenbestimmungen in der jeweiligen Fassung.

2) Für Verpflegungsmehraufwand, Fahrkosten für Heimfahrten und Fahrten zur Stätte der theoretischen Ausbildung erhalten die Auszubildenden eine Pauschale in Höhe von 50 € monatlich zusätzlich zum vereinbarten Ausbildungsentgelt.

## **§ 12 Schutzkleidung, Ausbildungsmittel**

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

## **§ 13 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 (§ 9) in entsprechender Anwendung der für die Mitarbeitenden des Ausbildenden geltenden Regelungen fortgezahlt. Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz.
- 2) 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.

## **§ 13a Entgeltfortzahlung in anderen Fällen**

- 1) Auszubildenden ist das Ausbildungsentgelt für insgesamt drei 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 Mitarbeitenden des DRK maßgebenden Regelungen zur Arbeitsbefreiung entsprechend.

## **§ 14 Vermögenswirksame Leistungen**

Es gelten die für die Mitarbeitenden des DRK maßgebenden Regelungen zu vermögenswirksamen Leistungen entsprechend.

## **§ 15 Jahressonderzahlung**

- 1) Auszubildende, die am 1. Dezember in einem Ausbildungsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung. Diese beträgt 90 v. H. des den Auszubildenden für November zustehenden Ausbildungsentgelts (§ 9).
- 2) Die Jahressonderzahlung wird mit dem für November zustehenden Ausbildungsentgelt ausgezahlt.
- 3) Auszubildende, die im unmittelbaren Anschluss an die Ausbildung vom DRK 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.

## **§ 16 Zusätzliche Altersversorgung**

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

## **§ 17 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses**

1) Das Ausbildungsverhältnis endet mit Ablauf der Ausbildungszeit; abweichende gesetzliche Regelungen bleiben unberührt. Im 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 das DRK 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

aus einem sonstigen wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,

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.

## **§ 18 Zeugnis**

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

### **§ 19 Ausschlussfrist**

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

## **Anlage 4: 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**

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.

Vom sachlichen Geltungsbereich sind folgende einfachste rotkreuzspezifische Hilfstätigkeiten umfasst:

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

### **§ 3 Besitzstandsregelung**

Mitarbeitende die ein höheres als unter § 2 vorgesehenes Stundenentgelt schriftlich zugesagt oder erhalten haben, wird das höhere Stundenentgelt fortgezahlt.

### **§ 4 In-Kraft-Treten**

Diese Sonderregelung tritt mit Abschluss des Tarifvertrages sofort in Kraft.

## **Anlage 5a: Tätigkeitsmerkmale für die Entgeltgruppen 1 bis 15**

### **Entgeltgruppe 15**

- 1) Mitarbeitende mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung oder mit Masterabschluss in einem akkreditierten Studiengang und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeitende, 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.

### **Entgeltgruppe 14**

- 1) Mitarbeitende mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung oder mit Masterabschluss in einem akkreditierten Studiengang und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeitende, 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) Mitarbeitende mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung oder mit Masterabschluss in einem akkreditierten Studiengang und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeitende, 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) Mitarbeitende mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung oder mit Masterabschluss in einem akkreditierten Studiengang und entsprechender Tätigkeit.
- 2) Mitarbeitende, 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) Mitarbeitende 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) Mitarbeitende, 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) Mitarbeitende 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) Mitarbeitende, die ohne den geforderten einschlägigen Abschluss aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten der Ziff. 1 ausüben.
- 3) Mitarbeitende 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) Mitarbeitende 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) Mitarbeitende 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) Mitarbeitende, die ohne den geforderten einschlägigen Abschluss aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten der Ziff. 1 ausüben.
- 3) Mitarbeitende 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. 2)
- 5) Mitarbeitende 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) Mitarbeitende mit einem einschlägigen Fachhochschulabschluss oder einem einschlägigen Bachelorabschluss in einem anerkannten (akkreditierten) Studiengang und entsprechender Tätigkeit.

### **Anmerkung:**

Hierunter fallen auch Mitarbeitende mit einem einschlägigen Bachelorabschluss an einer wissenschaftlichen Hochschule.

- 2) Mitarbeitende, die ohne den geforderten einschlägigen Abschluss aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten der Ziff. 1 ausüben.
- 3) Mitarbeitende 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 Mitarbeitende, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
- 5) Mitarbeitende mit abgeschlossener Fachausbildung für den gehobenen Archivdienst mit entsprechender Tätigkeit sowie Mitarbeitende, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
- 6) Rettungsassistent als Leiter einer Leitstelle bis 50 000 Einsatzvorfälle pro Jahr.
- 7) Rettungsassistent als stellvertretender Leiter einer großen Leitstelle (über 50 000 Einsatzvorfälle pro Jahr).
- 8) Mitarbeitende 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, der Verwaltung sowie der Technik und des Fuhrparks schriftlich vom Arbeitgeber übertragen worden ist.

- 9) Medizinisch-technische Assistenten mit entsprechender Tätigkeit, denen mindestens zwei medizinisch-technische Assistenten, medizinisch-technische Gehilfen oder sonstige Mitarbeitende, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
- 10) Pharmazeutisch-technische Assistenten mit entsprechender Tätigkeit, denen mindestens zwei pharmazeutisch-technische Assistenten, pharmazeutisch kaufmännische Angestellte oder sonstige Mitarbeitende, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

- 11) Ergotherapeuten (vormals Beschäftigungstherapeuten) mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit, denen mindestens zwei Ergotherapeuten mit staatlicher Anerkennung oder Mitarbeitende in der Tätigkeit von Ergotherapeuten durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
- 12) Physiotherapeuten (vormals Krankengymnasten) mit entsprechender Tätigkeit, denen mindestens zwei Physiotherapeuten oder Mitarbeitende in der Tätigkeit von Physiotherapeuten durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
- 13) Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeitende, 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.
- 14) Diätassistenten mit staatlicher Anerkennung als Leiter von Diätküchen, in denen durchschnittlich mindestens 400 Vollportionen täglich hergestellt werden. (siehe Anmerkung Entgeltgruppe 7 Ziff. 3).
- 15) Revisoren und Betriebsprüfer in Stellen mit besonderer Verantwortung.
- 16) Mitarbeitende im Pressedienst mit besonderen Fachkenntnissen in verantwortlicher Tätigkeit, insbesondere als Schriftleiter.
- 17) Hauswirtschaftsleiter mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit in Heimen mit einer Durchschnittsbelegung von mehr als 200 Plätzen.
- 18) 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 ein-gegliedert ist. (siehe Anmerkung Entgeltgruppe 7 Ziff. 3).
- 19) Wäschereileiter in Wäschereien mit einer Jahresleistung von mehr als 1 500t 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 ein-gegliedert 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) Mitarbeitende, 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 Mitarbeitende, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

**Anmerkung:**

Diese Mitarbeitenden erhalten nach sechs Jahren in dieser Tätigkeit eine Entgeltgruppenzulage ab 1. Juli 2018 i. H. v. 130,16 Euro, ab 1. Mai 2019 i. H. v. 134,33 Euro und ab 1. April 2020 i. H. v. 136,92 Euro.<sup>155</sup> Die Entgeltgruppenzulage nimmt an den linearen Entgelterhöhungen teil.

**Entgeltgruppe 9b**

- 1) Mitarbeitende 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 Mitarbeitende 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 Elektronen-mikroskops 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 Mitarbeitende, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

## **Entgeltgruppe 8**

- 1) Mitarbeitende 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.

- 2a) Mitarbeitende, die eine Ausbildung/Zusatzqualifikation wie zum Beispiel der Anlage 3 „Qualifizierung der Leitstellendisponenten für die Tätigkeit in Integrierten Leitstellen“ der vom Landesausschuss für den Rettungsdienst Baden-Württemberg am 23. November 2016 beschlossenen Fortschreibung der „Gemeinsamen Hinweise zur Leitstellenstruktur der nichtpolizeilichen Gefahrenabwehr“ vom 9. November 2010 absolviert haben und als Disponenten in Rettungsleitstellen oder Integrierten Leitstellen tätig sind.
- 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.:
- 6) In der chemisch-physikalischen Analyse: gravimetrische, titrimetrische und photometrische Bestimmungen einschließlich Komplexometrie, Leitfähigkeitsmessungen und chromatographische Analysen.
- 7) In der Pflanzenanalyse: Anfertigung mikroskopischer Schnitte. Schwierige Identitäts- und Reinheitsprüfungen nach dem Deutschen Arzneibuch (Chemikalien, Drogen).
- 8) Herstellung und Kontrolle steriler Lösungen der verschiedensten Zusammensetzungen in größerem Umfang unter Verwendung moderner Apparaturen.
- 9) Herstellung von sonstigen Arzneimitteln in größerem Umfang unter Verwendung moderner in der Galenik gebräuchlicher Apparaturen (Suppositorien, Salben, Pulvergemische, Ampullen, Tabletten u.a.).
- 10) Herstellung von Arzneizubereitungen nach Rezept oder Einzelschrift.

**Anmerkung:**

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

- 11) 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 Dismelien, in der Psychiatrie oder Geriatrie.
- 12) 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 Dismelien, nach Verbrennung, in der Psychiatrie oder Geriatrie, nach Einsatz von Endprothesen.
- 13) Masseur und medizinische Bademeister mit entsprechender Tätigkeit, denen mindestens vier Masseur und medizinische Bademeister oder Mitarbeitende in der Tätigkeit von Masseuren und medizinischen Bademeistern durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
- 14) Masseur und medizinische Bademeister mit entsprechender Tätigkeit, denen mindestens zwei Masseur, Masseur und medizinische Bademeister oder Mitarbeitende 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.
- 15) Gymnastiklehrer mit entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfang schwierige Aufgaben erfüllen.
- 16) Leiter von Tagesstätten, z. B. Altentagesstätten oder ähnlichen Einrichtungen in der Alten- oder Jugendhilfe.
- 17) Küchenleiter mit abgeschlossener Kochlehre mit besonders großem Aufgabenbereich.
- 18) 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).

- 19) 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.
- 20) Diätassistenten mit staatlicher Anerkennung als Diätküchenleiter, die als Diätküchenleiter tätig sind.
- 21) Diätassistenten mit staatlicher Anerkennung, die als ständige Vertreter von Leiter von Diätküchen, in denen durchschnittlich mindestens 200 Diätvollportionen täglich hergestellt werden, durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind. (siehe Anmerkung Entgeltgruppe 7 Ziff. 3).
- 22) 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 Mitarbeitende, 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.)
- 23) 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 Mitarbeitende, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
- 24) 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).
- 25) Hauswirtschaftsleiter mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit in Heimen mit einer Durchschnittsbelegung von mehr als 50 Plätzen.
- 26) Hauswirtschaftsleiter mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung, die als ständige Vertreterinnen von Hauswirtschaftsleiter mit Tätigkeiten der Entgeltgruppe 9a Ziff. 4 durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.
- 27) Wäschereileiter in Wäschereien mit einer Jahresleistung von mehr als 500 t Schmutzwäsche.
- 28) Mitarbeitende, 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.
- 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 Mitarbeitende, 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) Mitarbeitende 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 Mitarbeitende beschäftigt ist, zu beziehen. Der Aufgabenkreis des Mitarbeitenden 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) Mitarbeitende 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) Mitarbeitende, 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 Mitarbeitende 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) Masseure und medizinische Bademeister mit entsprechender Tätigkeit, denen mindestens zwei Masseure und medizinische Bademeister oder Mitarbeitende in der Tätigkeit von Masseuren und medizinischen Bademeistern durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
- 9) Masseure 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) Mitarbeitende, 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 Mitarbeitende, 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) Mitarbeitende 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) Registraturmitarbeitende mit gründlichen Fachkenntnissen.
- 4) Mitarbeitende mit gründlichen Fachkenntnissen in Büchereien, Archiven und wissenschaftlichen Anstalten.
- 5) Rettungssanitäter mit entsprechender Tätigkeit.

### Anmerkung:

Rettungssanitäter ist ein im Rettungsdienst (Notfallrettung und/oder qualifizierter Kran-transport) Mitarbeitender, 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) Mitarbeitende 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) Hauswirtschafterinnen (Wirtschafterinnen) mit entsprechender Tätigkeit, soweit nicht anderweitig eingruppiert.
- 10) Mitarbeitende, 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) Mitarbeitende, 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 Mannschafts-transportwagen 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) Mitarbeitende 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) Mitarbeitende mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von weniger als drei Jahren und entsprechender Tätigkeit.
- 3) Mitarbeitende 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 Mitarbeitende, 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) Mitarbeitende 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.
- 4) Sektionsgehilfen (keine Stufe 6).
- 5) Mitarbeitende im Wirtschaftsdienst mit Tätigkeiten, für die eine eingehende Einarbeitung erforderlich ist.
- 6) Wäschereileiter, soweit nicht anderweitig eingruppiert.
- 7) Mitarbeitende, die als ständige Vertreter von Wäschereileitern durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind, soweit nicht anderweitig eingruppiert.
- 8) Angelernte Mitarbeitende, das sind Mitarbeitende mit Tätigkeiten, die eine handwerkliche oder fachliche Anlernung erfordern, zum Beispiel:
  - 2.1 Hilfsköche.
  - 2.2 Hilfslaboranten.
- 9) Mitarbeitende mit Tätigkeiten, für die eine eingehende Einarbeitung erforderlich ist, zum Beispiel:
  - 1.1 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
  - 1.2 Wäscher und Plätter (Mangler), Näher oder Bügler ohne Ausbildung, soweit nicht höher eingruppiert.

- 10) Haus- oder Hofmitarbeitende.
- 11) Labormitarbeitende, soweit nicht höher eingruppiert.

**Anmerkung:**

Labormitarbeitende sind nicht Mitarbeitende, die mindestens zur Hälfte ihrer vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit Reinigungsarbeiten ausführen.

- 12) Magazin-, oder Lagermitarbeitende.
- 13) Boten.
- 14) Wächter.
- 15) Mitarbeitende 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 (keine Stufe 6)
- 19) Hauswirtschaftsgehilfen

**Entgeltgruppe 2**

- 1) Mitarbeitende 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) Mitarbeitende in der Textverarbeitung/im Schreibdienst, soweit nicht höher eingruppiert.
- 3) Mitarbeitende 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 Mitarbeitende mit einfacher Tätigkeit.
- 6) Mitarbeitende im Magazindienst mit einfachen Arbeiten.
- 7) Mitarbeitende im Magazindienst mit vorwiegend mechanischer Tätigkeit. (keine Stufe 6).
- 8) Mitarbeitende mit vorwiegend mechanischer Tätigkeit in Versuchsanstalten, Laboratorien usw. (keine Stufe 6).
- 9) Mitarbeitende mit einfachen Tätigkeiten zum Beispiel

- 9.1 Mitarbeitende, die einfache Hilfsarbeiten in Wäschereien oder Plättereien, wie Zureichen, Zusammenlegen von Wäschestücken oder Sortieren von Wäsche, Annahme und Ausgabe der Wäsche erledigen.
- 9.2 Mitarbeitende, die Speisen oder Getränke zutragen
- 9.3 Mitarbeitende, die Toiletten oder Kleiderablagen warten
- 9.4 Küchenhilfskräfte, soweit nicht höher eingruppiert
- 9.5 Reiniger in Gebäuden, soweit nicht höher eingruppiert

### **Entgeltgruppe 1**

Mitarbeitende mit einfachsten Tätigkeiten, zum Beispiel

- a) Essens- und Getränkeausgeber
- b) Garderobenpersonal
- c) Spülen und Gemüseputzen und sonstige Tätigkeiten im Haus und Küchenbereich
- d) Reiniger in Außenbereichen wie Höfe, Wege, Grünanlagen, Parks
- e) Servierer
- f) Haushaltsgehilfe
- g) Bote (ohne Aufsichtsfunktion)

## Anlage 5b: Tätigkeitsmerkmale für Mitarbeitende im Pflegedienst

### 1) Mitarbeitende in der Pflege

#### Vorbemerkungen

- 1) <sup>1</sup>Die Bezeichnung „Pflegehelfer/innen“ umfasst auch Gesundheits- und Krankenpflegehelfer/innen, Altenpflegehelfer/innen. <sup>2</sup>Die Bezeichnung "Pfleger/innen" umfasst Gesundheits- und Krankenpfleger/innen, Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/innen sowie Altenpfleger/innen in allen Fachrichtungen bzw. Spezialisierungen.
- 2) Gesundheits- und Krankenpfleger/innen, die die Tätigkeiten von Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/innen oder von Altenpfleger/innen ausüben, sind als Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/innen bzw. als Altenpfleger/innen eingruppiert.
- 3) Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/innen, die die Tätigkeiten von Gesundheits- und Krankenpfleger/innen oder von Altenpfleger/innen ausüben, sind als Gesundheits- und Krankenpfleger/innen bzw. als Altenpfleger/innen eingruppiert.
- 4) Altenpfleger/innen, die die Tätigkeiten von Gesundheits- und Krankenpfleger/innen ausüben, sind als Gesundheits- und Krankenpfleger/innen eingruppiert.
- 5) Nach den Tätigkeitsmerkmalen für Pfleger/innen sind auch Hebammen und Entbindungspfleger sowie Operationstechnische Assistent/innen und Anästhesietechnische Assistent/innen mit abgeschlossener Ausbildung nach der DKG-Empfehlung vom 17. September 2013 in der jeweiligen Fassung oder nach gleichwertiger landesrechtlicher Regelung, die die Tätigkeit von Gesundheits- und Krankenpfleger/innen oder von Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/innen auszuüben haben, eingruppiert.
- 6) Zu der entsprechenden Tätigkeit von Pflegehelfer/innen bzw. von Pfleger/innen gehört auch die Tätigkeit in Ambulanzen, Blutzentralen und Dialyseeinheiten, soweit es sich nicht überwiegend um eine Verwaltungs- oder Empfangstätigkeit handelt.
- 7) Die Bezeichnungen umfassen auch

Gesundheits- und Krankenpflegehelferinnen und Gesundheits- und Krankenpflegehelfer	Krankenpflegehelferinnen und Krankenpflegehelfer
Gesundheits- und Krankenpflegerinnen und Gesundheits- und Krankenpfleger	Krankenschwestern und Krankenpfleger
Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerinnen und Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger	Kinderkrankenschwestern und Kinderkrankenpfleger

#### Entgeltgruppe P 5

Pflegehelfer/innen mit entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 bis 3)

### **Entgeltgruppe P 6**

Pflegehelfer/innen mit mindestens einjähriger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit. (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 bis 3)

### **Entgeltgruppe P 7**

- 1) Pfleger/innen mit mindestens dreijähriger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit. (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 bis 3 und 7)
- 2) Operationstechnische Assistent/innen sowie Anästhesietechnische Assistent/innen mit abgeschlossener Ausbildung nach der DKG-Empfehlung vom 17. September 2013 in der jeweiligen Fassung oder nach gleichwertiger landesrechtlicher Regelung und je-weils entsprechender Tätigkeit. (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 bis 3)

### **Entgeltgruppe P 8**

- 1) Mitarbeitende der EG P 7 Fg 1, deren Tätigkeit sich aufgrund besonderer Schwierigkeit erheblich aus der EG P 7 Fg 1 heraushebt. (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 bis 6)
- 2) Praxisanleiter/innen in der Pflege mit berufspädagogischer Zusatzqualifikation nach bundesrechtlicher Regelung und entsprechender Tätigkeit. (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 bis 3)
- 3) Hebammen und Entbindungspfleger mit mindestens dreijähriger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit.
- 4) Mitarbeitende der EG P 7 Fg 2, deren Tätigkeit sich aufgrund besonderer Schwierigkeit erheblich aus der EG P 7 Fg 2 heraushebt. (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 bis 6)

### **Entgeltgruppe P 9**

- 1) Mitarbeitende der EG P 7 Fg 1 mit abgeschlossener Fachweiterbildung und entsprechender Tätigkeit. (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 bis 3 und 6)
- 2) Mitarbeitende der EG P 7 Fg 1 mit erfolgreich abgeschlossener Fachweiterbildung zur Hygienefachkraft und entsprechender Tätigkeit.

### **Protokollerklärungen:**

- 1) Mitarbeitende der Entgeltgruppen P 5 bis P 9, die die Grund- und Behandlungspflege zeitlich überwiegend bei
  - a. an schweren Infektionskrankheiten erkrankten Patient/innen (z.B. Tuberkulosepatient/innen), die wegen der Ansteckungsgefahr in besonderen Infektionsabteilungen oder Infektionsstationen untergebracht sind,
  - b. Kranken in geschlossenen oder halbgeschlossenen (Open-door-system) psychiatrischen Abteilungen, Stationen,
  - c. Kranken in geriatrischen Abteilungen und Stationen,
  - d. gelähmten oder an multipler Sklerose erkrankten Patient/innen,
  - e. Patient/innen nach Transplantationen innerer Organe oder von Knochenmark,
  - f. an AIDS (Vollbild) erkrankten Patient/innen,
  - g. Patient/innen, bei denen Chemotherapien durchgeführt oder die mit Strahlen oder mit inkorporierten radioaktiven Stoffen behandelt werden,ausüben, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage in Höhe von 60,- Euro.
- 2) Mitarbeitende der Entgeltgruppen P 5 bis P 9, die zeitlich überwiegend in Einheiten für Intensivmedizin (Stationen für Intensivbehandlungen und Intensivüberwachung sowie Wachstationen, die für Intensivüberwachung eingerichtet sind) Patient/innen pflegen, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage von 60,- Euro.
- 3) Mitarbeitende der Entgeltgruppen P 5 bis P 9, die die Grund- und Behandlungspflege bei schwerbrandverletzten Patient/innen in Einheiten für Schwerbrandverletzte, denen durch die Einsatzzentrale/Rettungsleitstelle der Feuerwehr Hamburg, Schwerbrandverletzte vermittelt

werden, ausüben, erhalten eine Zulage in Höhe von 1,80 Euro für jede volle Arbeitsstunde dieser Pfl egetätigkeit. <sup>2</sup>Eine nach den Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2 zustehende Zulage vermindert sich um den Betrag, der in demselben Kalender-monat nach Satz 1 zusteht.

- 4) Tätigkeiten, die sich aufgrund besonderer Schwierigkeit erheblich aus der EG P 7 herausheben, sind
  - a. Tätigkeiten in Spezialbereichen, in denen eine Fachweiterbildung nach den DKG-Empfehlungen zur Weiterbildung von Gesundheits- und (Kinder-) Krankenpflegekräften (siehe Protokollerklärung Nr. 6) vorgesehen ist, oder
  - b. die Wahrnehmung einer der folgenden besonderen pflegerischen Aufgaben außerhalb von Spezialbereichen nach Buchstabe a:
    - Wundmanagerin oder Wundmanager,
    - Gefäßassistentin oder Gefäßassistent,
    - Breast Nurse/Lactation,
    - Painnurse,
    - Pflegekräfte, die dem Arzt in erheblichem Umfang bei Herzkatheterisierungen, Dilatationen oder Angiographien assistieren oder
  - c. die Tätigkeit im Case- oder Caremanagement.
- 5) Auf Pfleger/innen in Psychiatrien und psychiatrischen Krankenhäusern oder Einrichtungen, die aufgrund Erfüllung der Anforderung des Buchstaben a der Protokollerklärung Nr. 4 in Entgeltgruppe P 8 eingruppiert sind, findet der Buchstabe b der Protokollerklärung Nr. 1 keine Anwendung.
- 6) Bei der Fachweiterbildung muss es sich um eine Fachweiterbildung nach § 1 der DKG-Empfehlung zur pflegerischen Weiterbildung vom 29. September 2015 in der jeweiligen Fassung oder um eine gleichwertige Weiterbildung nach § 21 dieser DKG-Empfehlung oder nach der DKG-Empfehlung vom 13. Dezember 2016 in der jeweiligen Fassung handeln.
- 7) Die hochschulische Ausbildung befähigt darüber hinaus insbesondere
  1. zur Steuerung und Gestaltung hochkomplexer Pflegeprozesse auf der Grundlage wissenschaftsbasierter oder wissenschaftsorientierter Entscheidungen,
  2. vertieftes Wissen über Grundlagen der Pflegewissenschaft, des gesellschaftlich institutionellen Rahmens des pflegerischen Handelns sowie des normativ-institutionellen Systems der Versorgung anzuwenden und die Weiterentwicklung der gesundheitlichen und pflegerischen Versorgung dadurch maßgeblich mitzugestalten,
  3. sich Forschungsgebiete der professionellen Pflege auf dem neuesten Stand der gesicherten Erkenntnisse erschließen und forschungsgestützte Problemlösungen wie auch neue Technologien in das berufliche Handeln übertragen zu können sowie berufsbezogene Fort- und Weiterbildungsbedarfe zu erkennen,
  4. sich kritisch reflexiv und analytisch sowohl mit theoretischem als auch praktischem Wissen auseinandersetzen und wissenschaftsbasiert innovative Lösungsansätze zur Verbesserung im eigenen beruflichen Handlungsfeld entwickeln und implementieren zu können und
  5. an der Entwicklung von Qualitätsmanagementkonzepten, Leitlinien und Expertenstandards mitzuwirken.

## 2) Leitende Mitarbeitende in der Pflege

### Vorbemerkungen

1. <sup>1</sup>Die Tarifvertragsparteien legen dem Aufbau der Tätigkeitsmerkmale für Leitungskräfte in der Pflege folgende regelmäßige Organisationsstruktur zu Grunde:

- a. <sup>1</sup>Die Gruppen- bzw. Teamleitung stellt die unterste Leitungsebene dar. <sup>2</sup>Einer Gruppen- bzw. einer Teamleitung sind in der Regel nicht mehr als neun Beschäftigte unterstellt.
  - b. <sup>1</sup>Die Station ist die kleinste organisatorische Einheit. <sup>2</sup>Einer Stationsleitung sind in der Regel nicht mehr als zwölf Mitarbeitende unterstellt.
  - c. <sup>1</sup>Ein Bereich bzw. eine Abteilung umfasst in der Regel mehrere Stationen. <sup>2</sup>Einer Bereichs- bzw. Abteilungsleitung sind in der Regel nicht mehr als 48<sup>159</sup> Beschäftigte unterstellt.
- <sup>2</sup>Die Mitarbeitenden müssen fachlich unterstellt sein.
2. Soweit für vergleichbare organisatorische Einheiten von den vorstehenden Bezeichnungen abweichende Bezeichnungen verwandt werden, ist dies unbeachtlich.
  3. Diese Regelungen gelten auch für Führungskräfte in der Entbindungspflege.
  4. Ständige Vertreter/innen sind nicht die Vertreter/innen in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen.
  5. <sup>3</sup>Bei der Zahl der unterstellten oder in der Regel unterstellten bzw. beaufsichtigten oder der in dem betreffenden Bereich mitarbeitenden Personen zählen Teilzeitbeschäftigte entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit einer/eines Vollzeitbeschäftigte. <sup>4</sup>Für die Eingruppierung ist es unschädlich, wenn im Organisations- und Stellenplan zur Besetzung aus-gewiesene Stellen nicht besetzt sind.

### Entgeltgruppe P 9

Mitarbeitende als ständige Vertreter/innen von Gruppenleiter/innen bzw. von Teamleiter/innen

**Protokollerklärung:** Diese Mitarbeitenden erhalten die Zulage nach den Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2 zu Ziffer 1 ebenfalls, wenn alle der Gruppenleiter/in bzw. der Teamleiter/in durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellten Pflegekräfte Anspruch auf die jeweilige Zulage haben.

### Entgeltgruppe P 10

- 1) Mitarbeitende als Gruppenleiter/innen oder als Teamleiter/innen.
- 2) Mitarbeitende als ständige Vertreter/innen von Gruppenleiter/innen bzw. von Teamleiter/innen der EG P 11 Fg 1.

### Entgeltgruppe P 11

- 1) Mitarbeitende als Gruppenleiter/innen oder als Teamleiter/innen mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit oder von großen Gruppen oder Teams.
- 2) Mitarbeitende als ständige Vertreter/innen von Stationsleiter/innen.

### Entgeltgruppe P 12

- 1) Mitarbeitende als Stationsleiter/innen.
- 2) Mitarbeitende als ständige Vertreter/innen von Stationsleiter/innen der EG P 13 oder von Bereichsleiter/innen oder Abteilungsleiter/innen.

### Entgeltgruppe P 13

Mitarbeitende als Stationsleiter/innen mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit oder von großen Stationen.

### Entgeltgruppe P 14

- 3) Mitarbeitende als Bereichsleiter/innen oder als Abteilungsleiter/innen.
- 4) Mitarbeitende als ständige Vertreter/innen von Bereichsleiter/innen der EG P 15.

### Entgeltgruppe P 15

Mitarbeitende als Bereichsleiter/innen oder als Abteilungsleiter/innen, deren Tätigkeit sich durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes sowie durch große Selbständigkeit erheblich aus der EG P 14 heraushebt oder von großen Bereichen bzw. Abteilungen.

### **Entgeltgruppe P 16**

Mitarbeitende der EG P 15, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der EG P 15 heraushebt.

### **Entgeltgruppe 13 (Anlage 6 a zum DRK-RTV)**

- 1) Mitarbeitende mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeitende, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
- 2) Mitarbeitende in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen, deren Tätigkeit wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe ihrer Verantwortung ebenso zu bewerten ist wie Tätigkeiten nach Fallgruppe 1

### **Entgeltgruppe 14 (Anlage 6 a zum DRK-RTV)**

1. Mitarbeitende der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel
  - durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder
  - durch das Erfordernis hochwertiger Leistungen bei besonders schwierigen Aufgaben aus der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1 heraushebt.
2. Mitarbeitende in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen, deren Tätigkeit wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe ihrer Verantwortung ebenso zu bewerten ist wie Tätigkeiten nach Fallgruppe 1

### **EG 15 (Anlage 6 a zum DRK-RTV)**

1. Mitarbeitende der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich
  - durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung sowie
  - erheblich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung aus der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1 heraushebt.
2. Mitarbeitende in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen, deren Tätigkeit wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe ihrer Verantwortung ebenso zu bewerten ist, wie Tätigkeiten nach Fallgruppe 1

### **3) Lehrkräfte in der Pflege, die unter den Geltungsbereich der Anlage 1 des DRK-Reformtarifvertrages fallen**

#### **Entgeltgruppe 10**

Lehrkräfte mit entsprechender Zusatzqualifikation

#### **Entgeltgruppe 11**

- 1) Lehrkräfte an Pflegeschulen mit abgeschlossener Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeitende, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

- 2) Mitarbeitende der Entgeltgruppe 10 als stellvertretende Leiter/innen oder als Fachbereichsleiter/innen einer Hebammenschule.

#### **Entgeltgruppe 12**

- 1) Mitarbeitende der Entgeltgruppe 10 als Leiter/innen einer Hebammenschule.
- 2) Mitarbeitende der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 1 als stellvertretende Leiter/innen oder als Fachbereichsleiter/innen einer Hebammenschule.

#### **Entgeltgruppe 13**

- 1) Lehrkräfte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit erfolgreich absolviertem Vorbereitungsdienst (Referendariat) mit entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeitende, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
- 2) Mitarbeitende der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 1 als Leiter/innen einer Hebammenschule.

#### **Entgeltgruppe 14**

- 1) Stellvertretende Leiter/innen einer Pflegeschule
- 2) Fachbereichsleiter/innen einer Pflegeschule.

#### **Entgeltgruppe 15**

Leiter/innen einer Pflegeschule“

## **Anlage 5c: Tätigkeitsmerkmale für Mitarbeitende im Sozial – und Erziehungsdienst**

### **Besonderer Teil Sozial- und Erziehungsdienst**

#### **Entgeltgruppe S 2**

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

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

#### **Entgeltgruppe S 3**

Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeitende, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben. (Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

#### **Entgeltgruppe S 4**

- 1) Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeitende, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten. (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)
- 2) Mitarbeitende im handwerklichen Erziehungsdienst mit abgeschlossener Berufsausbildung.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)
- 3) Mitarbeitende in der Tätigkeit von Erzieherinnen/Erziehern, Heilerziehungspflegerinnen/Heilerziehungspfleger oder Heilerzieherinnen/Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 3)

#### **Entgeltgruppe S 5 [nicht besetzt]**

#### **Entgeltgruppe S 6 [nicht besetzt]**

#### **Entgeltgruppe S 7**

Mitarbeitende mit abgeschlossener Berufsausbildung als Gruppenleiterin/Gruppenleiter in Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen. (Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

#### **Entgeltgruppe S 8 a**

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

### **Entgeltgruppe S 8 b**

- 1) Erzieherinnen/Erzieher, Heilerziehungspflegerinnen/Heilerziehungspfleger und Heilerzieherinnen/Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeitende, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 3, 5 und 6)
- 2) Handwerksmeisterinnen/Handwerksmeister, Industriemeisterinnen/Industriemeister oder Gärtnermeisterinnen/Gärtnermeister als Gruppenleiterin/Gruppenleiterin in Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)
- 3) Mitarbeitende in der Tätigkeit von Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeitern bzw. Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung. (Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

### **Entgeltgruppe S 9**

- 1) Erzieherinnen/Erzieher, Heilerziehungspflegerinnen/Heilerziehungspfleger und Heilerzieherinnen/Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung und jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeitende, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit fachlich koordinierenden Aufgaben für mindestens drei Mitarbeitende mindestens der Entgeltgruppe S 8b Fallgruppe 1. (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 3 und 5)
- 2) Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 7)
- 3) Mitarbeitende in der Tätigkeit von Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung. (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 15)
- 4) Mitarbeitende als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 8)
- 5) Mitarbeitende, 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)

### **Entgeltgruppe S 10 [nicht besetzt]**

### **Entgeltgruppe S 11 a**

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

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 4 und 8)

### **Entgeltgruppe S 11 b**

Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter, Fachberater für Kindertagesstätten und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen sowie Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen - mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeitende, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben. (Hierzu Protokollerklärungen Nr. 1 und 14)

### **Entgeltgruppe S 12**

Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen sowie Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeitende, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit schwierigen Tätigkeiten. (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 12 und 14)

### **Entgeltgruppe S 13**

- 1) Mitarbeitende als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 8 und 9)
- 2) Mitarbeitende, 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)

### **Entgeltgruppe S 14**

Sozialarbeiterinnen/ Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen sowie Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils 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 Protokollerklärungen Nrn. 13 und 14)

### **Entgeltgruppe S 15**

- 1) Mitarbeitende als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 8 und 9)
- 2) Mitarbeitende, 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) Mitarbeitende als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten/Tagesstätten für behinderte Menschen im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 8)
- 4) Mitarbeitende, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/ Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten/Tagesstätten 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) Mitarbeitende, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/ Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Erziehungsheimen oder von Wohnheimen für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 4, 10 und 11)
- 6) Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen sowie Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeitende, 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 Protokollerklärungen Nrn. 1 und 14)

### **Entgeltgruppe S 16**

- 1) Mitarbeitende als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 8 und 9)
- 2) Mitarbeitende, 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) Mitarbeitende als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten/Tagesstätten 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) Mitarbeitende, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/ Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten/Tagesstätten 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) Mitarbeitende als Leiterinnen/Leiter von Erziehungsheimen oder von Wohnheimen für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 4, 9, 10 und 11)
- 6) Mitarbeitende, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Erziehungsheimen oder von Wohnheimen für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen bestellt sind.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 4, 9, 10 und 11)

### **Entgeltgruppe S 17**

- 1) Mitarbeitende als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 8 und 9)
- 2) Mitarbeitende, 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) Mitarbeitende als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten/Tagesstätten 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) Mitarbeitende, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen / Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten/Tagesstätten für Menschen mit Behinderung 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) Mitarbeitende, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/ Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Erziehungsheimen oder von Wohnheimen für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen bestellt sind.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 4, 9, 10 und 11)
- 6) Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen sowie Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit je-weils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeitende, 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 Protokollerklärungen Nrn. 1 und 14)
- 7) Psychagoginnen/Psychagogen mit staatlicher Anerkennung oder staatlich anerkannter Prüfung und entsprechender Tätigkeit.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 15)

### **Entgeltgruppe S 18**

- 1) Mitarbeitende als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 8 und 9)
- 2) Mitarbeitende als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten/Tagesstätten für Menschen mit Behinderung 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) Mitarbeitende als Leiterinnen/Leiter von Erziehungsheimen oder von Wohnheimen für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 9, 10 und 11)

- 4) Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen sowie Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit je-weils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeitende, 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 6 heraushebt.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 14)

#### Protokollerklärungen

- 1) <sup>1</sup>Die Mitarbeitenden – ausgenommen die in Entgeltgruppe S 4 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2, Entgeltgruppe S 7 und Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2 eingruppierten Mitarbeitenden – erhalten für die Dauer der Tätigkeit in einem Erziehungsheim, einem Kinder- oder einem Jugendwohnheim/Jugendwohnung oder einer vergleichbaren Einrichtung (Heim) eine Zulage in Höhe von 80,00 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 40,00 EUR monatlich. <sup>2</sup>Für die in Entgeltgruppe S 15 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 5, S 16 bei Tätigkeiten der Fallgruppen 5 und 6, S 17 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 5 und S 18 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 3 eingruppierten Mitarbeitenden gilt Satz 1 für die Dauer der Tätigkeit in einem Wohnheim für erwachsene Menschen mit Behinderung entsprechend. <sup>3</sup>Für die in Entgeltgruppe S 4 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2, Entgeltgruppe S 7 und Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2 eingruppierten Mitarbeitenden in einem Heim im Sinne des Satzes 1 erster Halbsatz beträgt die Zulage 60,00 EUR monatlich. <sup>4</sup>Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, in denen Mitarbeitende einen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 24 haben. <sup>5</sup>Sie ist bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 28) zu berücksichtigen.
- 2) Schwierige fachliche Tätigkeiten sind z. B.
- Tätigkeiten in Einrichtungen für behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX und in psychiatrischen Kliniken,
  - alleinverantwortliche Betreuung von Gruppen z. B. in Randzeiten,
  - 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,
  - Tätigkeiten in Gruppen von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder in Gruppen von Kindern und Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,
  - 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) <sup>1</sup>Ständige Vertreterinnen/Vertreter sind nicht Vertreterinnen/Vertreter in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen. <sup>2</sup>Je Kindertagesstätte soll eine ständige Vertreterin oder ein ständiger Vertreter der Leiterin oder des Leiters bestellt werden.
- 5) Nach diesem Tätigkeitsmerkmal sind auch
- Kindergärtnerinnen/Kindergärtner und Hortnerinnen/Hortner mit staatlicher Anerkennung oder staatlicher Prüfung,
  - Kinderkrankenschwestern/Kinderkrankenpfleger, die in Kinderkrippen tätig sind, eingruppiert.
- 6) Besonders schwierige fachliche Tätigkeiten sind z. B. die

- a) 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,
  - b) Tätigkeiten in Gruppen von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder von Kindern und Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,
  - c) Tätigkeiten in Jugendzentren/Häusern der offenen Tür,
  - d) Tätigkeiten in geschlossenen (gesicherten) Gruppen,
  - e) fachlichen Koordinierungstätigkeiten für mindestens vier Mitarbeitende mindestens der Entgeltgruppe S 8a,
  - f) Tätigkeiten einer Facherzieherin/eines Facherziehers mit einrichtungsübergreifenden Aufgaben.
- 7) Unter Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung sind Mitarbeitende 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) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Eine Unterschreitung der maßgeblichen je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze von nicht mehr als 5 v.H. führt nicht zur Herabgruppierung. <sup>3</sup>Eine Unterschreitung um mehr als 5 v.H. führt erst dann zur Herabgruppierung, wenn die maßgebliche Platzzahl drei Jahre hintereinander unterschritten wird. <sup>4</sup>Eine Unterschreitung aufgrund vom Arbeitgeber verantworteter Maßnahmen (z. B. Qualitätsverbesserungen) führt ebenfalls nicht zur Herabgruppierung. <sup>5</sup>Hiervon bleiben organisatorische Maßnahmen infolge demografischer Handlungsnotwendigkeiten unberührt.
- 10) Erziehungsheime sind Heime (auch DRK-Einrichtungen, wie z. B. Müttergenesungsheime, Erholungsheime und Kinder- oder Jugendwohnheime), in denen überwiegend behinderte Kinder oder Jugendliche im Sinne des § 2 SGB IX oder Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten ständig untergebracht sind.
- 11) Dieses Tätigkeitsmerkmal gilt nicht für Leiterinnen/Leiter bzw. ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Wohngruppen.
- 12) Schwierige Tätigkeiten sind z. B. die
- a. Beratung von Suchtmittel-Abhängigen,
  - b. Beratung von HIV-Infizierten oder an AIDS erkrankten Personen,
  - c. begleitende Fürsorge für Heimbewohnerinnen/Heimbewohner und nachgehende Fürsorge für ehemalige Heimbewohnerinnen/Heimbewohner,
  - d. begleitende Fürsorge für Strafgefangene und nachgehende Fürsorge für ehemalige Strafgefangene,

- e. Koordinierung der Arbeiten mehrerer Mitarbeitender mindestens der Entgeltgruppe S 9.
- 13) Unter die Entgeltgruppe S 14 fallen auch Mitarbeitende 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.
- 14) <sup>1</sup>Eine abgeschlossene Hochschulbildung liegt vor, wenn von einer Hochschule im Sinne des § 1 HRG ein Diplomgrad mit dem Zusatz "Fachhochschule" ("FH"), ein anderer nach § 18 HRG gleichwertiger Abschlussgrad oder ein Bachelorgrad verliehen wurde. <sup>2</sup>Die Abschlussprüfung muss in einem Studiengang abgelegt worden sein, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Regelstudienzeit von mindestens sechs Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o.Ä. - vorschreibt. <sup>3</sup>Der Bachelorstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. <sup>4</sup>Dem gleichgestellt sind Abschlüsse in akkreditierten Bachelorausbildungsgängen an Berufsakademien. <sup>5</sup>Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene Hochschulbildung, wenn er von der zuständigen staatlichen Anerkennungsstelle als dem deutschen Hochschulabschluss gleichwertig anerkannt wurde.
- 15) Psychagoginnen/Psychagogen mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit werden von diesem Tätigkeitsmerkmal nicht erfasst.“