

Angebot des BRK	Kommentar der ver.di Tarifkommission (Stand: 25. Februar, ergänzt am 3. März 2026)
A. Unter Abschnitt A wird ein Gesamtpaket angeboten. Das bedeutet, dass aus Sicht des BRK über alle diese Punkte insgesamt eine Vereinbarung getroffen werden muss.	ver.di hat die entgeltrelevanten Tarifverträge • <i>Entgelttarifvertrag</i> • <i>TV Auszubildende</i> • <i>TV Praktikant*innen</i> gekündigt. Von Seiten der Arbeitgeberseite BRK erfolgte keine entsprechende Kündigung von Tarifverträgen. Damit handelt es sich formalrechtlich allein um eine Tarifrunde um das Entgelt. Wir waren und sind im Rahmen der Tarifpflege jederzeit bereit Regelungen nachzubessern (über paritätischer Arbeitsgruppen wiederholt angeboten). Hier handelt es sich aber um substanzielle Eingriffe in bestehende Regelungen, die insgesamt auf Verschlechterungen hinauslaufen sollen. Zum Auftakt der Verhandlungen hieß es noch, dass es eine Tarifeinigung nur geben werde, wenn wir sämtliche ihrer Gegenforderungen akzeptieren. Diesen Erpressungsversuch haben wir umgehend zurückgewiesen. In der letzten Tarifrunde hat die Arbeitgeberseite BRK bereits ähnlich agiert: <i>„Das nachfolgendes Tarifangebot zu der am 11.12.2023 anstehenden nächsten Verhandlungsrunde steht unter dem Vorbehalt der Zustimmung der großen Tarifkommission des BRK. Es stellt ein Gesamtangebot dar, d.h. einzelne Angebotsteile stehen nicht für sich allein gesondert zur Auswahl zur Verfügung. Sofern in diesem Angebot auf eine Forderung von ver.di nicht gesondert und abweichend eingegangen wird, gilt sie als abgelehnt.“</i> Ein „Friss oder Stirb“ wird es mit uns nicht geben – und ist einem öffentlichen Arbeitgeber (Körperschaft ö.R.) nicht angemessen.
1. Entgeltsteigerung	Reallohnverlust! Bei 3 Jahren Laufzeit und einer 1,6-prozentigen Steigerung pro Jahr liegt das Angebot in jedem Jahr unter allen Inflations-Prognosen. Für 2026 wird von der

Laufzeit: 36 Monate ab nächsten ersten des Monats nach beidseitiger Tarifvertragsunterzeichnung. Entgelterhöhung in 3 Schritten insgesamt 4,9 % über die gesamte Laufzeit (Beginn der Geltung des ÄTV2026 1,6 %, nach 12 Monaten 1,6 %, nach weiteren 12 Monaten 1,6 %.	Deutschen Bundesbank eine Inflationsrate von 2,1% erwartet. In den Folgejahren ein Einpendeln auf 2%, sofern internationalen Herausforderungen (insb. die Zollpolitik der USA, Energiepolitik...) zu keiner weiteren Teuerung beitragen. D.h., dem auf drei Jahre gestreckte Angebot von insgesamt 4,8% steht eine Inflation von mindestens 6,1% gegenüber. Das Angebot sieht damit bereits heute einen Reallohnverlust von mindestens 1,3% vor. Berücksichtigt man weiterhin das Kleingedruckte („ab nächsten ersten des Monats nach beidseitiger Tarifvertragsunterzeichnung“), wird zudem mit etwa sechs Leermonaten gerechnet. Denn es sind bislang nicht nur mehrere Verhandlungstermine im Jahr 2026 vorgesehen (vierter Verhandlungstermin ist für Ende April angedacht), zwischen der Tarifeinigung und der Unterzeichnung vergeht auch noch mindestens ein Monat. Damit schrumpft das Angebot für 2026 auf 0,8% zusammen – und allein für dieses Jahr auf einen Reallohnverlust von 1,3%. Bei der arbeitgeberseitig angestrebten Laufzeit von 36 Monaten (+ ca. 6 Leermonate = 42 Monate) mündet das Angebot endgültig in einen dramatischen Reallohnverlust. Bei diesen Angaben ist zudem in Rechnung zu stellen, dass die Arbeitgeberseite ihr Angebot ohne Datierung der Entgeltsteigerungen vorgelegt hat. Auch hier ein Schelm, der böses denkt. Es macht für das Jahreseinkommen einen erheblichen Unterschied, ob die Entgeltsteigerung zum 1. Januar oder etwa zum 1. Dezember vorgenommen wird. Einen Reallohnverlust werden wir nicht akzeptieren. Wir halten an unserer Forderung fest.
Entgelte für Auszubildende sollen ebenfalls bei einer Laufzeit von 36 Monaten 3 x 50€ erhöht werden.	Fachkräftemangel. Statt der geforderten 200 Euro sollen die Ausbildungsvergütungen um 3 x 50 Euro= 150 Euro steigen. Dies bei einer Laufzeit von vorgeblich 36 Monaten, die sich tatsächlich eher auf 42 Monate (mit ca. 6 Leermonaten) erstrecken. Damit würde das BRK bei einem umkämpften Arbeitsmarkt um Auszubildende und künftige Fachkräfte gegenüber Konkurrenten zurückfallen.

Diejenigen Lohngruppen (insbesondere EG 1), die derzeit tabellenmäßig unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns liegen, sollen auf den gesetzlichen Mindestlohn angehoben werden.	Gesetze sind einzuhalten. Es ist schon merkwürdig, dass uns ein gesetzlich verpflichtender Mindestlohn als Lohnsteigerung angeboten wird. Diese Mindestvorgaben sind automatisch zu vollziehen! Seit dem 1. Januar 2026 liegt der gesetzliche Mindestlohn bei 13,90 Euro brutto pro Stunde. 2027 wird er auf 14,60 Euro steigen – eine Erhöhung von insgesamt 13,88 Prozent! Sofern dies nicht vollzogen wurde, gilt es sich an uns zu wenden – um diesen Rechtsanspruch über unseren ver.di-Rechtsschutz (rückwirkend) durchzusetzen. Es könnte insbesondere Kolleg*innen der EG1 Stufe 1 bis Stufe 4 betreffen. Personalräte sind angehalten dies zu prüfen. Der Pflegemindestlohn steigt zum 1. Juli 2026 für Pflegehilfskräfte (1jährige) auf 17,80 Euro die Stunde, ab dem 1. Juli 2027 auf 18,26 Euro. Für examinierte Pflegekräfte entsprechend auf 21,03 Euro und 21,58 Euro. Die angebotenen Entgeltsteigerungen kämen dem zum Teil nicht nach. Zudem ist dem Arbeitgeber BRK bekannt, dass ver.di hinsichtlich der Stundenentgelte ein Abstandsgebot zu den gesetzlichen Mindestentgelten vorsieht. Dies konnte mit dem BRK bislang auch immer eingehalten werden.
2. Reduzierung der verlängerten Wochenarbeitszeit (Änderung § 9 Abs. 3 MTV) Absenkung der 45 Stundenwoche auf 44 Stundenwoche ab 1.1.2027 für Notfallrettung und ILS (Krankentransport bleibt bei 38,5 Wochenstunden). Absenkung von 44 Stundenwoche auf 43 Stundenwoche ab 1.1.2029 für Notfallrettung und ILS (Krankentransport bleibt bei 38,5 Wochenstunden).	Zu kurz gesprungen. Laut Arbeitgeber BRK entspricht eine 1 Stunde Arbeitszeit ca. 2% Entgelt (Veröffentlichte Kurzfassung, Tarifinfo BRK). Andersherum gelesen: 45 Wochenstunden bedeuten gegenüber einer Arbeitszeit von 38,5 Stunden eine Differenz von 6,5 Stunden bzw. ein dem Arbeitgeber ‚geschenktes‘ Entgelt von 13%! Hinsichtlich der Arbeitszeit: Bei einer 45 Stundenwoche arbeitet man gegenüber der 38,5 Stundenwoche in der Notfallrettung ca. 17% länger (ca. 326,3 Stunden, gleich 42,38 Tage oder 7-8 Wochen, je nach Rechnung) – bei gleichem Lohn. Abgesehen davon, dass die eigene Dachorganisation DRK die Arbeitszeit im Rettungsdienst bis zum 1. Januar 2028 schrittweise auf 42 Stunden absenkt, ist von

Ab dem 1.1.2027 gilt eine erforderliche durchschnittliche Arbeitsbereitschaft über 26 Wochen von 2 Stunden anstatt 3 Stunden.	diesem dritten Schritt nichts zu lesen. Das BRK bleibt damit auf dem Stand des DRKs vom 1. Januar 2026. Wir fordern weiterhin den Nachvollzug auf eine 42-Stunden-Woche. Für den Beschäftigten reduziert sich die Arbeitszeit. Allerdings wird die Arbeitsbereitschaft um eine Stunde reduziert, womit eine Stunde mehr an Arbeitsauslastung ermöglicht wird. Im Ergebnis führt dies bei 4-Schichten in der Woche zu einer Arbeitszeitverkürzung von 2 Stunden, aber einer erhöhten Auslastung um bis zu 4 Stunden.
3. Pufferstunde (Änderung § 13 MTV) Es wird ein § 13 Abs. 2a MTV u. eine Protokollnotiz hierzu hinzugefügt mit folgendem Wortlaut: Die Verlängerung der täglichen Arbeitszeit auf bis zu elf Stunden gemäß Abs. 2 um eine weitere Stunde ist bei Vor- und Abschlussarbeiten und Vorliegen einer Arbeitsbereitschaft von drei Stunden innerhalb dieser zwölf Stunden zulässig. Protokollnotiz zu Abs. 2a: Dieser Absatz ermöglicht keine Verlängerung der Schichtplanung über arbeitszeitrechtlich elf Stunden (vergütungsrechtlich zzgl. einer Stunde Pause gem. nach den Voraussetzungen des Abs. 7, mithin sodann vergütungsrechtlich 12 Stunden) hinaus, sondern dient dazu, dass erforderlichenfalls arbeitszeitrechtlich noch Vor- und Abschlussarbeiten zulässig durchgeführt werden können. Als Ausgleich ist in diesen Fällen eine zusätzliche Stunde Arbeitsbereitschaft innerhalb der zwölf Stunden (vergütungsrechtlich bis zu 13 Stunden) zulässig.	Arbeitszeitverlängerung auf 13 Stunden. Die Formulierung „Vor- und Abschlussarbeiten“ bagatellisiert das arbeitgeberseitige Anliegen. Eine Schichtüberschreitung, weil ein Notfalleinsatz noch läuft (Patientenversorgung/Transport/Übergabe noch nicht beendet), ist arbeitsrechtlich grundsätzlich keine „Vor- und Abschlussarbeit“, sondern Fortsetzung der Haupttätigkeit (Einsatzleistung) über das planmäßige Schichtende hinaus: • „Vor- und Abschlussarbeiten“ sind Randtätigkeiten zur Aufnahme oder zum ordnungsgemäßen Abschluss der Arbeit (z. B. Rüsten, Übergabe, Dokumentation, Wiederherstellung der Einsatzbereitschaft). • Der laufende Einsatz selbst ist die Kernleistung im Rettungsdienst (Hauptarbeitsleistung). Arbeitszeitrechtlich bleibt die gesamte Zeit Arbeitszeit: Arbeitszeit ist „die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit“ (ohne Ruhepausen). Wenn der Einsatz länger dauert, verschiebt sich schlicht das „Ende der Arbeit“ nach hinten. Erforderliche Vorarbeiten, also vor Schichtbeginn, entstehen sollen, bleibt uns ein Rätsel – zumal hierdurch ein zusätzliches Element der Flexibilisierung Einzug halten würde, welches die Dienstplanung und Mitbestimmung der Personalräte ad absurdum führen würde.

	Spätestens seit dem Runden Tisch mit dem Arbeits- und Sozialministerium, dem Innenministerium, Vertretern der Gewerbeaufsicht, einiger Leistungserbringer und ver.di im Jahr 2016 hätte der Arbeitgeber BRK Zeit gehabt, das Problem fortwährender Arbeitszeitverstöße anzugehen. Erst der wachsende Druck der Gewerbeaufsicht, die inzwischen dazu übergeht, privat von verantwortlichen Geschäftsführer*innen zu zahlende Bußgelder anzudrohen oder zu verhängen, schärft das Bewusstsein. Aber anstatt den Arbeitnehmerschutz ernst zu nehmen, sollen die Kreisgeschäftsführer vor persönlicher Haftung bzw. „Strafen“ geschützt werden. Dass dies über eine weitere Ausdehnung der Arbeitsbereitschaft bzw. Arbeitszeiten erfolgen soll, verdeutlicht, dass Arbeitnehmer*inneninteressen im Arbeitszeitregime des BRK vielfach nur eine Nebenrolle zukommt. Dass BRK will folglich eine weitere Ausnahme von der Ausnahme – zugunsten der Geschäftsführungen, auf Kosten der im Rettungsdienst beschäftigten. Arbeitsschichten von bis zu 13 Stunden sind mit dem Arbeitsschutz schwer vereinbar und werden im Ergebnis zu weiter steigenden Krankenständen und Fluktuation führen. Es dürfte zu dem noch schwerer fallen, neue Kolleg*innen für den Rettungsdienst des BRK zu gewinnen und zu halten. Gerade jüngere und weibliche Kolleg*innen dürften ‚abwinken‘.
Die Zusatzarbeitspauschale (§ 9 Abs. 3 Protokollnotiz Nr. 2 MTV) i. H. v. 1,25 h wird entfristet, die letzten beiden Sätze in PN 2 werden gestrichen.	Zu knapp! Eigentlich wurde eine „Evaluierung“ der pauschalen Rüstzeit mit der Arbeitgeberseite BRK vereinbart. Uns wurden dennoch keinerlei Zeiten vorgelegt. Dies haben wir auch immer wieder in Verhandlungen problematisiert. Auch hier zeigt sich ein mangelndes Interesse der Arbeitgeberseite an einer die Arbeitszeit ihrer Beschäftigten betreffenden ordentlichen Erhebung und Auswertung von Daten. Wir sehen die 1,25 Stunden bzw. 75 Minuten beruhende Regelung mit dem BRK als zu knapp bemessen. Beispielrechnung eines Kollegen (kleiner Stellplatz mit einem RTW): • 35 Min. Fahrzeugcheck,

	• 45 Min. tägliche Routinedesinfektion, • 35 Min. Bearbeitung ZAST & TAZE, • Fahrzeug bei Schichtübergabe reinigen, usw. Dann kommen noch wöchentlich bzw. monatlich anstehende Arbeiten dazu! • Wache aufräumen und putzen, • BZ Geräte kalibrieren, • Fieberthermometer reinigen, • Wöchentliche Kontrolle ZAST, • Wöchentliche Materialbestellung aus der Hauptwache, • Monatscheck der Fahrzeuge, • Medikamente im Lager auf Verfall überprüfen, • Materialschränke putzen usw. Kolleginnen und Kollegen auf den Hauptwachen haben zusätzliche „Nebentätigkeiten“ zu erfüllen.
4. TV-Ausfallmanagement Der TV-Ausfallmanagement wird wie folgt geändert und bis 31.12.2029 bei Vereinbarung der Nachwirkung befristet: „Präambel Durch diesen Tarifvertrag soll für eine weitere Pilotphase bis 31. Dezember 2029 das Ausfallmanagement getestet werden. Dieser Tarifvertrag dient dazu, besondere Dienstplansituationen abzufedern. Er soll den zusätzlichen Einsatz der Beschäftigten für ihren Aufwand würdigen und wertschätzen. Er ist nicht dazu gedacht, Vergütungssysteme aufzubessern oder aufzustocken. Die gezahlten Zuschläge gem. § 4 gehören insbesondere nicht zu regelmäßigen Vergütungsbestandteilen.	Pilot ist Pilot. Eine Laufzeit bis Ende 2029, mit Nachwirkung ist schon deshalb inakzeptabel, da die Arbeitgeberseite Verschlechterung gegenüber dem erneut verlängerten TV-Ausfallmanagement vorsieht. Außerdem ist es nicht nachvollziehbar, dass ein Tarifvertrag für eine Pilotphase entfristet werden soll. Die Arbeitgeberseite will sich damit offensichtlich gegenüber zu verhandelnden Nachbesserungen absichern. Die Regelungsmaterie ist außerdem zu komplex und muss mit der Zeit gehen, um gelebt zu werden – damit veränderbar bleiben.

§1 Geltungsbereich (1) Dieser Tarifvertrag gilt für Beschäftigte des Bayerischen Roten Kreuzes, die in den Anwendungsbereich des Manteltarifvertrages fallen und deren Arbeit nach einem Dienstplan (vgl. § 10 Abs. 4 MTV) geregelt ist. Er gilt nicht für: - Auszubildende im Sinne des Tarifvertrages für Auszubildende; - Praktikanten im Sinne des Tarifvertrages über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikanten; - Arbeit auf Abruf (§ 12 Abs. 4 MTV); - Rufbereitschaft.. (2) Dieser Tarifvertrag findet in einzelnen BRK-Gliederungen (Kreis-, Bezirksverbände, Landesgeschäftsstelle) nur Anwendung, wenn und soweit er gemeinsam mit der örtlichen Personalvertretung im Rahmen einer Dienstvereinbarung ganz oder teilweise (hinsichtlich der §§ 2 und 3) für anwendbar erklärt wurde (sog. opt-in). In dieser Dienstvereinbarung kann der Geltungsbereich auch auf einzelne Teilbetriebe innerhalb der betreffenden BRK-Gliederung begrenzt werden. Eine Geltenderklärung dieses Tarifvertrages durch Dienstvereinbarung kann nur mit Wirkung für die Zukunft erfolgen und ist auf die Geltungsdauer dieses Tarifvertrages ohne Nachwirkung zu befristen. 3) Durch diesen Tarifvertrag werden bereits bestehende abweichende örtliche Regelungen zum Ausfallmanagement nicht berührt	Ausgrenzung. Die Arbeitgeberseite hat gegenüber den nunmehr zweimal verlängerten Tarifvertrag eine „unauffällige“ Textänderung vorgenommen, die dazu führt, dass Nicht-Dienstplangeführte Kolleg*innen aus der Einspringprämie herausfallen würden.
§2 Springerdienste	Kurzfristigkeit. Der Arbeitgeber will im Absatz 2 einen Satz neu hinzufügen: „Im Zeitraum von 22:00 bis 06:00 Uhr ist eine Absage nur mit ausdrücklicher vorheriger Zustimmung des betroffenen Mitarbeitenden möglich.“ Wir wissen aus der Praxis, dass

(1) Springerdienste dienen neben der Rufbereitschaft der Sicherstellung des Dienstbetriebes. Springerdienste werden im Voraus im Rahmendienstplan berücksichtigt und im Monatsdienstplan konkret geplant. Springerdienste sind keine zusätzlichen Dienste zum regulären Dienstplan. Es können maximal 3 Springerdienste im Monat geplant werden; bei Teilzeitbeschäftigten entsprechend deren Teilzeitquote. Beschäftigte, die sich im gelben oder roten Minus-Stunden-Bereich des Ampelkontos gem. § 11 Abs. 3 MTV befinden, sind von der Planung von Springerdiensten ausgenommen.

(2) Springerdienste sind flexible Dienste, die kurzfristig vom Arbeitgeber abgesagt werden können. Hierbei gilt, dass ein im Monatsdienstplan geplanter Springerdienst angeordnet ist, sofern und soweit ihn der Arbeitgeber nicht spätestens 8 Stunden vorher gegenüber den betroffenen Mitarbeitenden absagt. Eine spätere Absage eines Springerdienstes ist nicht möglich. Im Zeitraum von 22:00 bis 06:00 Uhr ist eine Absage nur mit ausdrücklicher vorheriger Zustimmung des betroffenen Mitarbeitenden möglich.

(3) Die Absage erfolgt über das Dienstplanprogramm (z.B. GeoCon), das IMS oder andere geeignete Wege, welche die Mitarbeiter einsehen.

(4) Für jeden Fall der Absage eines Springerdienstes erhält der Mitarbeitende einen Zuschlag gem. § 4 für die abgesagte im Dienstplan geplante Schichtlänge.

(5) Der rechtzeitig abgesagte Springerdienst stellt keine Arbeitszeit dar; eine Arbeitszeitgutschrift erfolgt in diesem Fall nicht.

(6) Erfolgt keine rechtzeitige Absage, so ist der Dienst durchzuführen. Selbst wenn in diesem Fall ein Mitarbeitender

betroffene Kolleg*innen hier im Zweifel unter erheblichen Druck geraten können, „freiwillig“ auf die ihnen zustehende Vergütung zu verzichten.

Wir plädieren weiterhin dafür, dass die Absage bis 17:00 Uhr erfolgen soll, da es eine Orientierung auf die Bürozeiten beinhaltet. Krankmeldungen müssen nicht nur eingehen, es muss auch darauf reagiert werden können. Hinzukommt, dass bei einer Regelung von 22:00 bis 06:00 Uhr Beschäftigte ihre Ruhezeit bzw. Schlafenszeit spätestens bis 6 Uhr unterbrechen müssen, um zu prüfen, ob sie zum Einsatz kommen oder nicht. Zudem kommt erschwerend hinzu, dass mitunter eine Kinderbetreuung abzusagen ist.

(doch) nicht benötigt würde, ist die geplante Arbeitszeit des Springerdienstes gutzuschreiben.	
§3 Einspringen aus dem Frei (1) Einspringen im Sinne dieses Tarifvertrages ist die Übernahme von zusätzlichen Diensten durch Mitarbeitende, die freiwillig und kurzfristig, d. h. mit einer Vorankündigung von weniger als 48 Stunden vor Beginn der zusätzlichen Schicht, zur Deckung eines unvorhergesehenen Personalbedarfs einspringen. (2) Nur für tatsächlich durchgeführtes Einspringen und anschließendes tatsächliches Durchführen einer Schicht wird zusätzlich zum regulären Gehalt ein Zuschlag gem. § 4 gezahlt. (3) Die Schicht, in die eingesprungen wird, stellt keine Arbeitszeit im Sinne von § 11 Abs. 2 UAbs. 1 MTV dar, die der Arbeit gleichsteht, wenn diese nicht tatsächlich geleistet wird. Im Falle einer nicht tatsächlich geleisteten Einspring-Schicht fließen weder Schichtzeiten noch der Zuschlag für das Einspringen in die Bemessungsgrundlage der Entgeltfortzahlung gem. § 4 Entgeltfortzahlungsgesetz i. V. m. §§ 16 u. 18 MTV und ein.	Sanktionierung von Krank. Der Arbeitgeber verändert den bewährten Tarifvertragstext (über Abs. 2 und Abs. 3) dahingehend, dass Beschäftigte, die freiwillig einspringen, aber krank werden oder auf Grund höherer Gewalt nicht zum Dienst erscheinen können, keine Vergütung erhalten. D.h., dass er nicht nur seine Prämie nicht erhält, sondern künftig auch keine Arbeitszeit gutgeschrieben bekommt. Letzteres ist völlig inakzeptabel.
§4 Höhe des Flexzuschlags (1) Für die in §§ 2 u. 3 beschriebene gemäß Dienstplan geplante Schichtzeit wird ein Zeitzuschlag in Höhe von 15 % brutto bezogen auf das tarifliche Stundenentgelt gewährt. (2) Der Zuschlag wird neben weiteren Zeitzuschlägen gem. § 12 Abs. 1 ERTV gewährt; insofern gilt § 12 Abs. 1 Buchst. b) ERTV nicht.	Kürzung und Veralltäglichung. Erläuterung gemäß der einzelnen Absätze: (1) Bislang gilt für abgesagte Springerdienste und hinsichtlich der Einspringprämie für jede Schicht eine Pauschale von 60 Euro. Der Zuschlag für Springerdienste und kurzfristiges Einspringen soll nunmehr auf Grundlage des individuellen Tabellenentgeltes (zumindest steht hier nichts anderes, vielleicht ist auch wie eigentlich üblich die Stufe 3 ‚gemeint‘, dann müsste man dies auch entsprechend fassen), nur für die geplante Dienstzeit gewährt werden.

(3) Der Zuschlag wird stets gem. § 19 Abs. 3 ERTV ausbezahlt. § 12 Abs. 3 bis 4a ERTV findet keine Anwendung.	Gemäß der beiden beigegefügt Tabellen im Anhang kann man die Kürzung für Springerdienste und Einspringprämien klar ermessen. Sicher, ein extremes Beispiel, aber es macht die angestrebten Folgen der veränderten Logik deutlich: Statt einer Pauschale von 60 Euro würde in der EG 1/2 ein Flexzuschlag von 3,42 Euro pro Stunde fällig. Der/Die Kolleg*in müsste also 17,5 Stunden zusätzlich arbeiten, um auf die Pauschale von 60 Euro zu kommen. Damit stellt sich auch die Frage, was ist mit der in diesen Diensten anfallenden Mehrarbeit? (2) Höhere, gleichzeitige Zuschläge sind unschädlich. (3) Der Zuschlag kann nicht in Zeit umgewandelt werden. Wir sind der Meinung, dass die Logik der Pauschalen ein sinnvoller Vergütungssystem darstellen. Wir wollen weitere Mehrarbeit auch nicht attraktiver machen, in dem man sie ins reguläre Vergütungssystem einpreist. Das Ergebnis wären dann wohl auch stundenweise Mehrarbeit, die sich als Regularbeit einschleichen dürfte.
§5 Inkrafttreten, Laufzeit, Nachwirkung, Evaluation (1) Dieser Tarifvertrag ersetzt mit Wirkung ab dem 1. August 2026 den TV-Ausfallmanagement vom 26. Juni 2024 und ist danach bis 31. Dezember 2029 ohne Nachwirkung befristet. (2) Die Tarifvertragsparteien evaluieren die Wirksamkeit dieses Tarifvertrages gemeinsam und entscheiden daraufhin über seine Weitergeltung. [...]“	Pilot ernst nehmen. In der Präambel wird selbst von einer Pilotphase gesprochen. Hier will man aber den bestehenden Tarifvertrag verschlechtern bis Ende 2029 verlängern. Der aktuelle TV Ausfallmanagement ist bereits zweimal verlängert worden. Bislang liegen uns keine Daten zur Auswertung bzw. gemeinsamen Evaluation vor.
B. Weitere Angebote des BRK	Kurzzeitpausen statt regulärer Pausen. Die Kurzpausenregelung für eine ILS widerspricht dem Gesundheitsschutz und dem Pausenzweck. Sie kann nur Ausnahme

Das BRK bietet weiterhin auf Wunsch aus der Mitarbeiterschaft an: 1. Kurzpausenregelung und Schichtdauer für ILS (Änderung § 13 MTV) Die bestehende Kurzpausenregelung in § 13 Abs. 7 MTV wird auch auf die ILS angewendet. § 13 Abs. 8, letzter Satz, MTV (Herausnahme ILS) wird gestrichen.	für besondere Fälle sein (z. B. Personalausfall). Parallelen zur Notfallrettung oder Pflege können wir nicht erkennen. Demnächst wohl auch in der regulären Verwaltung? Zu § 13 Abs. 8 Hier sind Bereitschaftsdienste nur unzureichend geregelt.
2. (Wechsel-)Schichtzulage entbürokratisieren (Änderung §§ 12-14 ERTV) Das BRK bietet an, über eine Vereinfachung der (Wechsel-)Schichtzulagenregelungen zu verhandeln, lehnt jedoch die Forderung zur pauschalen Erhöhung ab. Ziel soll es ein, diejenigen Beschäftigten zu fördern, die Nachtarbeit leisten.	Zulagen für Wechsel-/Schichtarbeit vorenthalten. Ungünstige und belastende Arbeitszeiten werden von anderen Arbeitgebern sehr viel besser honoriert als beim BRK. So etwa im Öffentlichen Dienst: mit 100 Euro für Schichtarbeit und 250 Euro in Wechselschicht. Damit will die Arbeitgeberseite gleichsam auf Kosten der Beschäftigten sparen. Das wir auch Folgen für die Gewinnung und das Halten von Personal haben. Die komplexen und wenig attraktiven Regelungen des BRK lassen sich unserer Auffassung nach den Tarifregelungen des Öffentlichen Dienstes fassen. Wäre auch für alle Dienstplaner*innen günstiger, die sich einer zunehmende Herausforderung stellen müssen.
3. Optimierung der Auszahlung Umkleidezeit und ILS-angeordnete Mehrarbeit (Änderung § 12 Abs. 4a ERTV) Die Wahlmöglichkeit in § 12 Abs. 4a ERTV entfällt. Es erfolgt ausschließlich eine Auszahlung der Umkleidezeiten sowie der ILS-angeordneten Mehrarbeitszeiten.	Wahlmöglichkeit darf nicht gestrichen werden. Ausgehend von 220 Arbeitstagen geht es allein bei der Umkleidezeit, mit Zuschlag, um 55 Stunden, gleich 7,14 Tage (in der 5-Tagewoche und 38,5 Std.-Woche) Ausgehend von durchschnittlich 1 Stunde ILS-Mehrarbeit wöchentlich käme es zur Auszahlung in ähnlichem Umfang. Ca. 3 Wochen Mehrbelastung. Aufgrund dieser Betrachtung hat die Wahlmöglichkeit ihre Berechtigung und muss beibehalten werden.

4. Optimierung der Arbeitszeitdarstellung gem. § 9 MTV Es wird in § 9 Abs. 3 MTV (ggf. auch in Anl. 1a zum MTV) klargestellt, dass jedes Arbeitszeitkonto immer auf Basis der 38,5-h-Woche gerechnet wird. Im Falle einer Tätigkeit in einer organisatorischen Einheit, bei der die verlängerte Wochenarbeitszeit besteht, kommt es (nach bisheriger Systematik) zu einer entsprechenden Faktorisierung. Es werden damit keine unterschiedlichen Jahresarbeitszeitberechnungen benötigt.	Denkbar. Ist auf mögliche Folgen zu prüfen.
5. Duale Eingruppierung für den Bildungsbereich (§ 3a Abs. 2 ERTV) Ist jemand zusätzlich zu seiner regulären Tätigkeit im BRK im Bildungsbereich des BRK tätig (oder umgekehrt), so wird es in § 3a Abs. 2 ERTV abweichend von der einheitlichen Eingruppierung nach dem Schwerpunkt der Tätigkeit zugelassen, dass es tätigkeits- und anteilsabhängig unterschiedliche Eingruppierungen vereinbart werden kann. Die Erfahrungsstufe in der anderen Eingruppierung bleibe gleich.	Kein Öffnen weiterer Ausnahme- und Sonderregelungen in der Eingruppierung. Weicht man vom RTV ab, ist zu bedenken, wie oft höherwertige Tätigkeiten niederwertig entlohnt werden, weil die 50% Schwelle unterschritten wird. Oder in anderem Kontext, Tätigkeiten einer Pflegefachkraft von einer P-Fachhelferin o. P-Helferin ersetzt wird. Sehen keinen Handlungsbedarf, zumal die Arbeitgeberseite individualrechtliche Möglichkeiten hat.
6. Entfall des Krankengeldzuschusses (§ 17 MTV) Der Krankengeldzuschuss ist ein Relikt aus Zeiten, bei denen es keine entsprechenden gesetzlichen Regelungen zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gab. Er ist unnötig verwaltungsaufwändig, bringt den Anspruchsberechtigten kaum eine Entlastung und ist daher ersatzlos zu streichen.	Kein Wegfall des Krankengeldzuschusses. Der Zuschuss zum Krankengeld darf nicht gestrichen werden, weil Beschäftigte in einer Krankheitsphase nicht zusätzlich in finanzielle Unsicherheit gedrängt werden dürfen – Krankheit folgt in aller Regel keinem persönlichen Verschulden. Gerade beim BRK ist soziale Verantwortung Kern des Auftrags: Wer täglich für andere da ist, muss sich im Ernstfall darauf verlassen können, dass auch der Arbeitgeber hinter ihm steht. Eine Streichung wäre ein falsches Signal und würde Vertrauen, Motivation und wohl auch die Bindung an das BRK weiter beschädigen. Außerdem dürfte mit dem Wegfall nicht nur Geld, sondern auch anzurechnende Versicherungszeiten wegfallen. Das wäre folglich gleich eine doppelte Bestrafung von Beschäftigten, deren Erkrankung häufig Folge belastender Arbeitsbedingungen ist. Über alternative Modelle kann gerne gesprochen werden.

7. Entfall verlängerte Stufenlaufzeit für Pflegefachkräfte (§ 8 c Entgeltrahmen-TV) § 8 c stellt den letzten Personalfall einer abweichenden Stufenlaufzeit im Tarifvertrag dar. Die Regelung kann ersatzlos entfallen, um ausnahmslos die regulären Stufenlaufzeiten zur Anwendung zu bringen.	Endlich ein positiver Vorschlag.
8. Umgang mit BAG-Urteil zur Umkleidezeit § 23 Abs. 2 MTV soll wie folgt neu formuliert werden: Für das An- und Ablegen der Schutzkleidung vor Dienstbeginn und nach Dienstende erhalten die Mitarbeiter eine Zeitgutschrift von pauschal 12 Minuten pro geleisteter Schicht auf das Arbeitszeitkonto. Die Mitarbeiter haben umgezogen und einsatzbereit zu den im Dienstplan festgelegten Schichtzeiten in der Dienststelle anwesend zu sein. Zu den dienstplanmäßig festgesetzten Zeitpunkten beginnt und endet abweichend von § 11 Abs. 2 UAbs. 2 S 1 die tägliche Arbeitszeit, bzw. zu den über den Dienstplan hinaus angeordneten Arbeitszeiten. Die Zeitgutschrift von pauschal 12 Minuten wird nicht gutgeschrieben, wenn eine Schicht wegen Krankheit und Urlaub nicht geleistet wird.	Das Arbeitszeitgesetz gilt auch für das BRK. Ein BAG-Urteil im Nachgang tarifvertraglich einfangen zu wollen, ist ein weiterer Belge für die Ignoranz gegenüber rechtlichen Regeln der Arbeitszeit.
9. Verhandlungsvereinbarung zu einer neuen Vergütungsstruktur für Führungskräfte Gemeinsam mit ver.di möchten wir innerhalb eines Jahres und im Rahmen einer Verhandlungsvereinbarung die Vergütungsstrukturen der Führungskräfte ganzheitlich betrachten und neu strukturieren.	Entgeltfragen sind in der Tarifrunde Entgelt aufgreifen. Offenbar haben die Arbeitgeber hier Vorstellungen, die sie aber noch nicht darlegen wollen. Weder der angedachte Personenkreis noch die materiellen Vorstellungen werden auch nur angedeutet. Wir haben eine Tarifrunde zum Entgelt. Hier gehört das Thema dann wohl auch aufgerufen.

**10. Regelungen zu ILS-spezifischen Themen
(tarifvertragliche Regelungen zu ILS)**

Vorgeschlagen wird, die notwendigen Zulagen weiterzuentwickeln: Pauschale Vergütung für die Teilnahme am Einsatzführungs- und Lagedienst, Gewährung einer Zulage für ISMS-Beauftragte analog zur QMB-Zulage, Gewährung einer Zulage für „Verantwortliche Lehrdisponenten“ analog Praxisanleiterzulage, Gewährung einer „kleinen“ Zulage für „Lehrdisponenten im Schichtdienst“.

Weiterentwicklung der (Wechsel-)Schichtzulage gem. Ziffer 2 des BRK-Angebotes.

Führungskräfte-Betrachtung (einschl. Schichtführungszulage) gem. Ziffer 9 des BRK-Angebotes auch für Leitstellenleitung.

Vorgeschlagen wird, die TTB-Mitarbeiter/innen einheitlich (über alle ILS) in EG 10 einzugruppieren.

ILS Vergütung weiterentwickeln, andere nicht vergessen. Hier sind wir Verhandlungsbereit, zumal wir bereits in unserem Forderungsflugblatt auf „Ungereimtheiten“ hingewiesen haben, die wir angehen wollen. Diese betreffen im Übrigen neben der ILS auch Wachleiter oder Schulbegleiter*innen. Wir freuen uns, dass es für den Bereich der ILS offenbar eine breitere Verhandlungsbereitschaft gibt, um diese anzugehen. Über Konkretisierungen des hier noch sehr unkonkret bleibenden „Angebotes“ freuen wir uns.