

**DRK-Manteltarifvertrag Land Brandenburg
(MTV-DRK-BB)**

zwischen

**Tarifgemeinschaft Landesverband Brandenburg
des Deutschen Roten Kreuzes (DRK),
Alleestr. 5, 14469 Potsdam**

einerseits und

**ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),
vertreten durch die Landesbezirksleitung Berlin-Brandenburg
(weiterhin „ver.di“)**

andererseits wird nachfolgender

Tarifvertrag

geschlossen:

Inhaltsverzeichnis:

Seite

I. Tarifvertrag

Präambel	1
§ 1 Geltungsbereich	2
§ 2 Arbeitsvertrag, Ausbildung, Probezeit	2
§ 3 Rechte und Pflichten	2
§ 4 Beschäftigungszeit	3
§ 5 Eingruppierung und Entgelt	3
§ 6 Teilzeitbeschäftigung	4
§ 7 Regelmäßige Arbeitszeit	4-5
§ 8 Arbeit zu besonderen Zeiten	5-6
§ 9 Ausgleich für Arbeit zu besonderen Zeiten	7-8
§ 10 Arbeitszeitkonto	8-9
§ 11 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	9
§ 12 Anzeige- und Nachweispflichten im Krankheitsfall	9
§ 13 Erholungsurlaub	9-10
§ 14 Sonderurlaub, Arbeitsbefreiung	10-11
§ 15 Reisekosten	12
§ 16 Zusatzversorgung	12
§ 17 Altersteilzeit	13
§ 18 Beendigung des Arbeitsverhältnisses	13-14
§ 19 Schutz- und Dienstkleidung	14
§ 20 Schlichtung von Meinungsverschiedenheiten	14-15
§ 21 Schlichtungsverfahren bei Tarifverhandlungen	15
§ 22 Notlagenregelung	15
§ 23 Ausschlussfrist	16
§ 24 Inkrafttreten	16

II. Anlagen

Anlage 1 Sonderregelungen für Auszubildende beim DRK

Anlage 2 Schlichtungsverfahren bei Tarifverhandlungen

Präambel

Das Rote Kreuz ist Teil einer weltweiten Gemeinschaft von Menschen in der internationalen Rotkreuz und Rothalbmondbewegung, die Opfer von Konflikten und Katastrophen, sowie anderen hilfsbedürftigen Menschen unterschiedslos Hilfe gewährt, allein nach dem Maß der Not.

Im Zeichen der Menschlichkeit setzt sich das Rote Kreuz für das Leben, die Gesundheit, das Wohlergehen, den Schutz, das friedliche Zusammenleben und die Würde aller Menschen ein.

Von allen Mitarbeitern wird erwartet, dass ihr Verhalten innerhalb und außerhalb des Dienstes der Verantwortung für den Nächsten ohne Ansehen von Nationalität, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Geschlecht, sozialer Stellung oder politischer Überzeugung entspricht.

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

Das Deutsche Rote Kreuz hat eine der Verpflichtung entsprechende Fürsorgepflicht für jeden einzelnen Mitarbeiter. Die Rechte und Pflichten des Mitarbeiters ergeben sich aus diesem Tarifvertrag.

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag sowie die Anlagen gelten für die Mitarbeitenden (Im folgenden Mitarbeiter genannt) des DRK im DRK-Landesverband Brandenburg e.V., in seinen Verbänden, deren Untergliederungen, Einrichtungen und Gesellschaften aller Art, sofern diese Mitglied in der Landestarifgemeinschaft des DRK sind (im folgenden - DRK - genannt).
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für
 - a) Leitende Angestellte im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes § 5, Absatz 3, sofern ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind,
 - b) Mitarbeiter, für die ein Eingliederungszuschuss (§§ 88ff SGB III oder § 16 SGB II) gewährt wird, bis zum Ende des Monats, in dem die Förderung ausläuft, längstens jedoch bis zum Ablauf von 12 Monaten.
 - c) Mitarbeiter, die für das DRK ausschließlich ehrenamtlich tätig sind.
 - d) für Mitarbeiter des Rettungsdienstes im fahrenden Dienst
- (3) Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen im MTV-DRK-BB und dessen Anlagen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

§ 2 Arbeitsvertrag, Ausbildungsvertrag, Probezeit

- (1) Arbeitsverträge und Ausbildungsverträge werden schriftlich abgeschlossen. Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart sind. In der Nebenabrede kann vereinbart werden, dass sie gesondert gekündigt werden kann.
- (2) Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit; es sei denn, dass vertraglich auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart worden ist oder ein Mitarbeiter im Anschluss an ein erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis von mindestens 2jähriger Dauer bei demselben Arbeitgeber eingestellt wird.

§ 3 Rechte und Pflichten

- (1) Die Arbeit im DRK verpflichtet jeden Mitarbeiter in Notfällen, im Krisen- und Katastrophenfall vorübergehend jede ihm übertragene zumutbare Arbeit zu verrichten, auch wenn diese nicht in sein Arbeitsgebiet fällt.
- (2) Der Mitarbeiter hat die ihm übertragenen Aufgaben gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen. Er ist verpflichtet, den Anordnungen des Arbeitgebers nachzukommen.

- (3) Jede Nebentätigkeit muss dem Arbeitgeber rechtzeitig vor Ausübung unter Mitteilung von Art und Umfang der Nebentätigkeit schriftlich angezeigt werden. Der Arbeitgeber kann die Ausübung einer Nebenbeschäftigung untersagen, wenn sie geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten des Mitarbeiters oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.
- (4) Der Mitarbeiter ist auf Verlangen des DRK verpflichtet, sich vor seiner Einstellung und während seiner Tätigkeit bei gegebener Veranlassung dahingehend arbeitsmedizinisch untersuchen zu lassen, ob er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. Mitarbeiter, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt sind oder mit gesundheitsgefährdenden Arbeiten beschäftigt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen und auf Verlangen des Mitarbeiters oder des DRK - auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses - ärztlich zu untersuchen. Die Kosten dieser arbeitsmedizinischen Untersuchungen trägt der Arbeitgeber. Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchungen ist dem Mitarbeiter auf seinen Antrag hin bekannt zu geben.
- (5) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, über die ihm im Dienst oder außerhalb des Dienstes bekannt gewordenen Angelegenheiten, deren geheime oder vertrauliche Behandlung ausdrücklich angeordnet ist oder in der Natur der Sache liegt, Verschwiegenheit zu bewahren. Diese Verpflichtung bleibt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
- (6) Der Mitarbeiter darf Belohnungen und Geschenke, die ihm im Zusammenhang mit seiner dienstlichen Tätigkeit angeboten werden, nur mit ausdrücklicher Zustimmung des Arbeitgebers annehmen. Dies gilt auch für Zuwendungen, soweit sie auf letztwilligen Verfügungen beruhen.
- (7) Der Mitarbeiter hat ein Recht auf Einsicht in seine vollständige Personalakte. Er kann das Recht auf Einsicht auch durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben. Die Vollmacht ist zu der Personalakte zu nehmen. Der Arbeitgeber kann einen Bevollmächtigten zurückweisen, wenn es aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen geboten ist. Der Mitarbeiter muss über Behauptungen und Beschwerden tatsächlicher Art, die für ihn ungünstig sind oder nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakte gehört werden. Seine Äußerung ist zur Personalakte zu nehmen.
- (8) Die Schadenshaftung der Mitarbeiter ist bei dienstlich oder betrieblich veranlassten Tätigkeiten auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt.

§ 4 Beschäftigungszeit

Auf die Beschäftigungszeit können insbesondere die bei anderen DRK-Arbeitgebern zurückgelegten Zeiten angerechnet werden.

§ 5 Eingruppierung und Entgelt

Eingruppierung und Entgelt werden im Vergütungstarifvertrag geregelt.

§ 6 Teilzeitbeschäftigung

Es gilt das Teilzeit- und Befristungsgesetz in seiner jeweils aktuellen Fassung.

§ 7 Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen für die in § 1, Abs. 1, Satz 1 genannten Mitarbeiter durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich, dies bezieht sich auf eine fünf Tage Woche.
- (2) Ab dem 01.01.2024 beträgt die durchschnittlich wöchentliche Arbeitszeit 39 Stunden.
- (3) Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von zwölf Monaten zugrunde zu legen, darüber ist ein Arbeitszeitznachweis zu führen.
- (4) Soweit es die betrieblichen Verhältnisse zulassen, wird der Mitarbeiter am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgeltes von der Arbeit freigestellt. Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen Gründen nicht erfolgen, ist bis zum 31. März des Folgejahres ein entsprechender Freizeitausgleich zu gewähren. Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlichen Feiertag sowie für den 24. und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.

Protokollnotiz: Die Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit betrifft die Beschäftigten, die wegen des Dienstplans am Feiertag frei haben und deshalb ohne diese Regelung nacharbeiten müssten.

- (5) a) Die regelmäßige Arbeitszeit kann verlängert werden auf durchschnittlich 45 Stunden wöchentlich sowie bis zu zehn Stunden täglich, wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens zwei Stunden täglich fällt.
- b) Die regelmäßige Arbeitszeit kann verlängert werden auf durchschnittlich 46 Stunden wöchentlich sowie auf bis zu zwölf Stunden täglich, wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens drei Stunden täglich fällt.
- (6) Pausenzeiten können in Betriebsstätten bezogenen Betriebsvereinbarungen geregelt werden.
- (7) Der Mitarbeiter ist zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht- und Schichtarbeit sowie zu Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft verpflichtet. Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte.

- (8) Aus dringenden betrieblichen Gründen hat der Mitarbeiter auf Anweisung Überstunden zu leisten. In Notfällen, welche unverzüglich dem Arbeitgeber anzuzeigen sind, entfällt das Erfordernis der Anweisung.
- (9) Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle, bei wechselnden Arbeitsstellen an der jeweils vorgeschriebenen Arbeitsstelle oder am Sammelplatz. Die Zeit für das Anlegen und Ablegen der Schutzkleidung vor Dienstbeginn und nach Dienstende wird als Arbeitszeit gewertet. Weiteres kann in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.
- (10) Der Weg zu und von der Arbeitsstelle (zum und vom Sammelplatz) wird in die Arbeitszeit nicht eingerechnet.
- (11) Wegezeiten, die bei Teildiensten zusätzlich anfallen, gelten als Arbeitszeit.
- (12) Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. Reisezeiten werden dabei nur in dem Maße berücksichtigt, in dem sie die betriebsübliche bzw. dienstplanmäßige tägliche Arbeitszeit nicht überschreiten. Die Reisezeiten, die die betriebsübliche bzw. dienstplanmäßige Arbeitszeit überschreiten, werden bei Selbstfahrern zu 100% und ansonsten zu 50% als Arbeitszeit bewertet. Bei besonderen Dienstreisen, wie z. B. betrieblichen Ferienfahrten, sind in Bezug auf die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme Betriebsvereinbarungen anzuwenden.

§ 8 Arbeit zu besonderen Zeiten

- (1) Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen Ablauf der täglichen Arbeitszeit in regelmäßigen Wechselschichten vorsieht, bei denen der Mitarbeiter durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen wird. Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird.
- (2) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), welcher einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht. Sie ist innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden zu leisten. Zeitspanne ist die Zeit zwischen dem Beginn der frühesten und dem Ende der spätesten Schicht innerhalb von 24 Stunden.
- (3) Nachtschichten sind Arbeitsschichten, in denen die Nachtarbeit überwiegt.
- (4) Arbeitsbereitschaft ist die Zeit ohne Tätigkeit während der regelmäßigen Arbeitszeit mit einer Dauer von mindestens 10 Minuten.
- (5) Bereitschaftsdienst leistet der Mitarbeiter, der sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit gemäß § 7 Abs. 1 an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhält, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen und in denen die Zeiten ohne Arbeitsleistung überwiegen.
- (6) Rufbereitschaft leistet der Mitarbeiter, der sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber

anzuweisenden Stelle aufhält, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber mit einem Funktelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet ist. Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.

- (7) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 20:00 Uhr und 6:00 Uhr. Für Schichten (sog. Spät- oder Nachmittagsschichten), die zwischen 20:00 Uhr und 22:00 Uhr enden, besteht kein Anspruch auf Nachtarbeitszulage, sofern sich kein Bereitschaftsdienst direkt daran anschließt.
- (8) Mehrarbeit bzw. Minderarbeit sind die Arbeitsstunden, die der Mitarbeiter im Rahmen des Dienstplanes über bzw. unter der als regelmäßige tägliche Arbeitszeit vereinbarten oder betriebsüblichen Arbeitszeit leistet. Diese Mehrarbeitsstunden sind in geeigneter Form zu erfassen und grundsätzlich als Freizeit auszugleichen bzw. in ein Arbeitszeitkonto (gem. § 10) zu übertragen.
- (9) Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Wochenarbeitszeit des Mitarbeiters (§ 7) dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen. Überstunden müssen grundsätzlich schriftlich angeordnet oder bestätigt werden. § 8, Absatz 8 bleibt davon unberührt.
- (10) Im Falle von Sonntagsarbeit sollen im Monat zwei Sonntage, zusammenhängend mit Sonnabenden, nach Ende des am Freitag begonnenen Dienstes, arbeitsfrei sein, wenn die betrieblichen Verhältnisse es zulassen. Die an solchen Tagen zu leistenden Arbeitsstunden sind durch entsprechende Freizeit an einem Werktag der nächsten oder der übernächsten Kalenderwoche auszugleichen.

§ 8.1 Sonderregelungen zum Bereitschaftsdienst

(1) Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Abs. 2 ArbZG kann im Rahmen des § 7 ArbZG die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über acht Stunden hinaus verlängert werden, wenn mindestens die acht Stunden überschreitende Zeit im Rahmen von Bereitschaftsdienst geleistet wird, bis zu insgesamt maximal 16 Stunden täglich; die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht.

(2) Im Rahmen des § 7 ArbZG kann unter den Voraussetzungen

- a) einer Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle,
- b) einer Belastungsanalyse gemäß § 5 ArbSchG und
- c) ggf. daraus resultierender Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes

aufgrund einer Betriebsvereinbarung von den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden. Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Abs. 2 ArbZG kann die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über acht Stunden hinaus verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt. Hierbei darf die tägliche Arbeitszeit **ausschließlich der Pausen maximal 24 Stunden** betragen.

§ 9 Ausgleich für Arbeit zu besonderen Zeiten

(1) Der Mitarbeiter erhält neben dem Entgelt folgende Zeitzuschläge je Stunde:

- | | | |
|----|---|--------|
| a) | für Überstunden | 25 % |
| b) | für Arbeit an Sonntagen | 25 % |
| c) | für Arbeit an Wochenfeiertagen sowie am Ostersonntag und Pfingstsonntag | |
| | - bei Freizeitausgleich | 35 % |
| | - ohne Freizeitausgleich | 135 % |
| d) | für Arbeit an Wochenfeiertagen, die auf einen Sonntag fallen | |
| | - bei Freizeitausgleich | 50% |
| | - ohne Freizeitausgleich | 150% |
| e) | für Arbeit am 24. Dezember und 31. Dezember | |
| | - bei Freizeitausgleich | 25% |
| | - ohne Freizeitausgleich | 125% |
| f) | für Nachtarbeit, in der betriebsüblichen Nachtschicht | |
| | ab 01. Januar 2022 | 2,60 € |
| | ab 01. Januar 2023 | 2,80 € |
| | ab 01. Januar 2024 | 3,00 € |

(2) Beim Zusammentreffen mehrerer Zeitzuschläge nach Abs. 1, Buchst. b bis e wird nur der höchste Zeitzuschlag geleistet. Soweit ein Arbeitszeitkonto eingerichtet ist und die betrieblichen Verhältnisse es zulassen, können die nach Absatz 1 a) bis e) zu zahlenden Zeitzuschläge auf Antrag des Mitarbeiters im Verhältnis 1 zu 1 in Zeit umgewandelt und dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden.

(3) Die Zeitzuschläge nach Abs.1, Buchst. b) bis e) können auch auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung pauschaliert gewährt werden. Für in der Nachtarbeit geleistete Zeiten des Bereitschaftsdienstes erhält der Mitarbeiter den Zeitzuschlag nach § 9. Abs.1 Ziffer f. Für die Zeit der Rufbereitschaft besteht kein Anspruch auf Zeitzuschläge. Für die Zeit der innerhalb der Rufbereitschaft tatsächlich geleisteten Arbeit einschließlich etwaiger Wegezeiten werden Zeitzuschläge nach Abs. 1, Buchst. b) bis e) gewährt. Absatz 2 bleibt davon unberührt.

- (4) -unbelegt-
- (5) Für Mehrarbeit, die aus betrieblichen Gründen nicht innerhalb des festgelegten Zeitraums mit Freizeit ausgeglichen werden kann, erhält der Mitarbeiter je Stunde 100 % des auf eine Stunde entfallenden Anteils seiner monatlichen Grundvergütung.
- (6) Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes, einschließlich der geleisteten Arbeit, entsprechend dem Anteil der erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Zeit der Arbeitsleistung als Arbeitszeit gewertet und mit dem Zeitzuschlag für Überstunden nach §9, Abs.1, Buchst. a) vergütet, sofern kein Freizeitausgleich gewährt werden kann:
 - bei einer Arbeitsleistung von 0 – 25 % zu 55 % (Stufe A)
 - bei einer Arbeitsleistung von mehr als 25 – 40 % zu 70 % (Stufe B)
 - bei einer Arbeitsleistung von mehr als 40 – 49 % zu 80 % (Stufe C)

Die Zuordnung zu einer Stufe des Bereitschaftsdienstes erfolgt jeweils für einen Zeitraum von 6 Monaten.
- (7) Zum Zwecke der Vergütungsabrechnung wird die Zeit der Rufbereitschaft pauschal mit 12,5%, abweichend davon an Sonn und Feiertagen mit 20%, als Arbeitszeit bewertet und mit der Überstundenvergütung vergütet. Diese Überstundenvergütung entfällt, soweit entsprechender Freizeitausgleich gewährt wird.

§ 10 Arbeitszeitkonto

- (1) Für Mitarbeiter eines Betriebes oder einzelner Betriebsteile können Arbeitszeitkonten eingerichtet werden. Besteht im Betrieb ein Betriebsrat, erfolgt die Einrichtung durch Abschluss einer Betriebsvereinbarung.
- (2) Auf das Arbeitszeitkonto können folgende Zeiten gebucht werden:
 - a) regelmäßige Arbeitszeit gem. § 7 Abs. 1
 - b) Mehrarbeitszeiten nach § 8, Abs. 8 und Überstunden nach § 8, Abs. 9
 - c) Zuschläge nach § 9, Abs. 1 a) bis e), auf Antrag des Mitarbeiters.
- (3) Mit der Einrichtung eines Arbeitszeitkontos sind insbesondere Fristen und Voraussetzungen für das Abbuchen von Zeitguthaben und für den Abbau von Zeitschulden zu regeln.

Innerhalb eines Zeitraumes von 12 Monaten beträgt die höchstmögliche Zeitschuld 60 Stunden und das höchstzulässige Zeitguthaben 200 Stunden. Nach 12 Monaten ist das Arbeitszeitkonto auszugleichen. Wird innerhalb des festgelegten Zeitraums aus dringenden betrieblichen Gründen das Arbeitszeitkonto nicht ausgeglichen, so können 50% des bestehenden Zeitguthabens in den folgenden Ausgleichszeitraum übertragen werden und müssen innerhalb einer Frist von 6 Monaten abgebaut sein. Das Abgelten von Zeitguthaben ist nach den Grundsätzen der Urlaubsgewährung beim Arbeitgeber zu beantragen.

- (4) Arbeitgeber und Mitarbeiter können die Einrichtung eines Langzeitarbeitszeitkontos individuell vereinbaren. Die auf dem Langzeitarbeitszeitkonto gebuchten Zeiten sind mindestens einmal jährlich dem Arbeitnehmer nachzuweisen. In diesem Fall ist eine Regelung zur Insolvenzsicherung zu treffen.

§ 11 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Wird der Mitarbeiter durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung gehindert, erhält er nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen das Arbeitsentgelt fortgezahlt.

§ 12 Anzeige- und Nachweispflichten im Krankheitsfall

- (1) Im Falle der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ist der Mitarbeiter verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Tage, hat der Mitarbeiter eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden allgemeinen Arbeitstag dem Betrieb vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, in Einzelfällen die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Mitarbeiter verpflichtet, unverzüglich eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.
- (2) Hält sich der Mitarbeiter bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit im Ausland auf, ist er darüber hinaus verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit, deren voraussichtliche Dauer und die Adresse am Aufenthaltsort auf schnellstmögliche Weise mitzuteilen. Die durch die Mitteilung entstehenden Kosten hat der Arbeitgeber zu tragen. Darüber hinaus ist der Mitarbeiter, wenn er Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist, verpflichtet, auch dieser die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Kehrt ein arbeitsunfähig erkrankter Mitarbeiter in das Inland zurück, ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber seine Rückkehr unverzüglich anzuzeigen.
- (3) Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Fortzahlung der Bezüge zu verweigern, solange der Mitarbeiter die von ihm nach Abs. 1 vorzulegende Bescheinigung nicht vorlegt oder den ihm nach Abs. 2 obliegenden Verpflichtungen nicht nachkommt, es sei denn, dass der Mitarbeiter die Verletzung dieser ihm obliegenden Verpflichtungen nicht zu vertreten hat.

§ 13 Erholungsurlaub

- (1) Die Mitarbeiter haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts (gemäß § 11, Abs. 1, BurlG). Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen werden, in jedem Fall aber in ganzen Tagen.
- (2) Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr erfolgt nur dann, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Mitarbeiters liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres genommen werden. Ist dies wegen Arbeitsunfähigkeit nicht möglich, muss er bis zum

31. Mai genommen werden. Nach Ablauf der genannten Fristen noch bestehende Urlaubsansprüche verfallen.

- (3) Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch

30 Arbeitstage

bei einer Beschäftigungszeit von 21 Jahren

31 Arbeitstage

Protokollnotiz:

Beschäftigte, die nach früheren Tarifregelungen bereits einen höheren Urlaubsanspruch erworben haben, als ihnen nach der neuen Regelung zusteht, behalten den erworbenen Anspruch als Besitzstand.

- (4) Bei anderer Verteilung der Arbeitszeit in der Kalenderwoche vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. (Berechnungsformel: $0,2 \times \text{Anzahl der tatsächlichen Wochenarbeitstage} \times \text{Urlaubsanspruch gem. Abs. 3}$)

- (5) Für Wechselschicht im Sinne des § 8 Abs. 1 erhält der Mitarbeiter für je tatsächlich geleistete 130 Nachtarbeitsstunden im Rahmen der Nachtschicht einen zusätzlichen Urlaubstag, maximal 4 Tage im Kalenderjahr.

Für Schichtarbeit im Sinne des § 8 Abs. 2 erhält der Mitarbeiter für je sechs tatsächlich gearbeitete Monate einen zusätzlichen Urlaubstag.

- (6) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhält der Mitarbeiter als Urlaub für jeden vollen Monat des Beschäftigungsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 3.
- (7) Für die Berechnung des Urlaubentgeltes gelten die Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes.

§ 14 Sonderurlaub, Arbeitsbefreiung

- (1) Der Mitarbeiter kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten, wenn die betrieblichen Verhältnisse es zulassen.
- (2) Als Fälle des § 616 BGB, in denen die Mitarbeiter unter Fortzahlung des Entgelts nach der Urlaubsvergütung von der Arbeit freigestellt, gelten nur die nachstehend beschriebenen Fälle:
- a) Niederkunft der Ehefrau oder der mit dem Mitarbeiter in häuslicher Gemeinschaft lebenden Partnerin 1 Arbeitstag
 - b) Tod des Ehegatten bzw. des Lebenspartners, der mit dem Mitarbeiter in häuslicher Gemeinschaft lebt, sowie eines Kindes oder Elternteils

2 Arbeitstage

- c) Umzug aus betrieblich bedingtem Grund bis zu 3 Arbeitstagen

- d) schwere Erkrankung eines Angehörigen, soweit er in demselben Haushalt lebt, unter Vorlage der ärztlichen Bescheinigung
1 Arbeitstag
 - eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, unter Vorlage der ärztlichen Bescheinigung, sofern noch kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat
bis zu 4 Arbeitstagen
 - einer Betreuungsperson, sofern der Mitarbeiter die Betreuung seines Kindes, das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder das behindert ist, übernehmen muss
bis zu 4 Arbeitstagen

Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht zur Verfügung steht. Die unter d) genannten Freistellungen dürfen insgesamt 5 Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

- (3) 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 der Mitarbeiter nicht Ansprüche auf Ersatz dieser Bezüge geltend machen kann. Die fortgezählten Bezüge gelten in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. Der Mitarbeiter hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.
- (4) Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des durchschnittlichen monatlichen Entgelts bis zu drei Arbeitstagen gewähren.
- (5) In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf die Bezüge bzw. Nachholung der ausfallenden Arbeitszeit kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Belange es gestatten. Dies gilt insbesondere für ärztliche Untersuchungen und Behandlungen, die nachweislich nicht außerhalb der Arbeitszeit stattfinden können.
- (6) Zur Teilnahme an Tagungen muss den gewählten Vertretern der Bezirksvorstände, der Landesvorstände, der Vorstände der Fachbereiche, Tarifkommissionen und Fachgruppenvorstände auf Anfordern der vertragschließenden Gewerkschaften Arbeitsbefreiung bis zu sechs Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des durchschnittlichen monatlichen Entgelts erteilt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen. Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen sowie an Sitzungen der Tarifkommission kann auf Anfordern einer der vertragschließenden Gewerkschaften Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des durchschnittlichen monatlichen Entgelts ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.

§ 15 Reisekosten

Die Erstattung von Auslagen für Dienstreisen richtet sich nach dem Bundesreisekostengesetz in der jeweils gültigen Fassung.

§ 16 Zusatzversorgung

- (1) Der Mitarbeiter hat Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe der jeweilig gültigen Satzung der VBL und ZVK soweit das Unternehmen Mitglied der VBL / ZVK ist.
- (2) Besteht eine andere Regelung der zusätzlichen Altersversorgung, so gilt ausschließlich diese.
- (3) Den Zusatzbeitrag zur ZVK in Höhe von bis 4% sowie den Umlagebeitrag von 1,1 % trägt der Arbeitgeber. Die Höhe der eigenen Beteiligung des Mitarbeiters bei der ATV-K beträgt 50 % des den Zusatzbeitrag von 4% übersteigenden Betrags. Den 4% übersteigenden Betrag des Zusatzbeitrages nach ATV-K tragen Arbeitgeber und Mitarbeiter zu je 50 %.
- (4) Die Höhe der satzungsgemäßen eigenen Beteiligung des Mitarbeiters bei der VBL wird um 0,3 Prozentpunkte reduziert. Der reduzierte Anteil wird durch den Arbeitgeber übernommen.
- (5) Beschäftigte die in den Zuständigkeitsbereich der VBL fallen und einen Eigenanteil von unter 1,7 % zur Zusatzversorgung einzahlen, erhalten eine Ausgleichszahlung von derzeit 1,45% der Entgelttabelle.
- (6) Beschäftigte die keinen Eigenanteil zur Zusatzversorgung einzahlen, erhalten eine Ausgleichszahlung. Die Höhe der Ausgleichszahlung beträgt 1,71 % der Entgelttabelle.
- (7) Eine freiwillige Entgeltumwandlung von Teilen des Einkommens der Mitarbeiter im Rahmen der Altersvorsorge ist möglich.
- (8) Altersversorgungsleistungen, die über die Absätze 3,4 und 5 hinausgehen, insbesondere Zusatzbeiträge gemäß § 1a Betriebsrentengesetz sind durch den Arbeitgeber nicht geschuldet.

§ 17 Altersteilzeit

- (1) Der Arbeitgeber kann mit Mitarbeitern unter den Voraussetzungen und auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes die Änderung des Arbeitsverhältnisses in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis vereinbaren.

(2) Gem. § 2 Abs. 2 Nr. 1, 2. Alternative ATZG darf bei unterschiedlicher Verteilung der Arbeitszeit (Blockmodell) die Hälfte der bisherigen Arbeitszeit im Durchschnitt eines Zeitraums von 6 Jahren nicht überschritten werden.

(3) Weiteres kann in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.

§ 18 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

(1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,

- a) mit Beginn der Zahlung von Altersruhegeld bzw. Altersrente, spätestens aber mit Ablauf des Monats, in dem der Mitarbeiter das getzliche Rentenalter erreicht hat,
- b) mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers über die Erwerbsunfähigkeit des Mitarbeiters zugestellt wird.

In diesem Fall hat der Mitarbeiter den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages.

(2) Im Falle einer teilweisen Erwerbsunfähigkeit bzw. Berufsunfähigkeit prüft der Arbeitgeber zumutbare Beschäftigungsmöglichkeiten. Sind solche nachweislich nicht vorhanden, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der für den Mitarbeiter geltenden Kündigungsfrist entsprechend Abs. 4. Liegt bei einem Mitarbeiter, der Schwerbehinderter im Sinne des Schwerbehindertengesetzes ist, im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses die nach dem Schwerbehindertengesetz erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes.

(3) Das Arbeitsverhältnis endet nicht:

- a) 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.
- b) wenn der Mitarbeiter, der nur teilweise erwerbsgemindert ist, nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen
 - aa) noch in der Lage ist, seine nach dem Arbeitsvertrag geschuldete Leistung auf seinem bisherigen Arbeitsplatz zu erbringen oder
 - bb) auf einem geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen und er innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheides seine Weiterbeschäftigung beantragt.

(4) Die Frist zur ordentlichen Kündigung des Arbeitsvertrages beträgt

- in der Probezeit zwei Wochen zum Ende eines Kalendermonats

- bei einer Beschäftigungszeit (§ 4)

bis zu zwei Jahren	4 Wochen
von mehr als 2 Jahren	6 Wochen
von mindestens 5 Jahren	2 Monate
von mindestens 8 Jahren	4 Monate
von mindestens 12 Jahren	6 Monate
von mindestens 20 Jahren	7 Monate

jeweils zum Ende eines Kalendermonats.

(5) Kündigung, Auflösungsvertrag und Befristung bedürfen der Schriftform.

§ 19 Schutz- und Dienstkleidung

Soweit das Tragen von Schutzkleidung vorgeschrieben oder vom DRK angeordnet ist, wird sie unentgeltlich zur Verfügung gestellt und bleibt Eigentum des DRK. Reinigung und Instandhaltung übernimmt das DRK. Die Ausstattung der Mitarbeiter mit Dienstbekleidung ist gegebenenfalls in einer gesonderten Dienstbekleidungsordnung zu regeln.

§ 20 Schlichtung von Meinungsverschiedenheiten

- (1) Die Tarifvertragsparteien vereinbaren die Errichtung einer Schlichtungsstelle mit der Zielsetzung, dass alle Streitigkeiten aus diesem Tarifvertrag durch die Schlichtungsstelle auf Antrag einer beteiligten Partei beigelegt werden.
- (2) Die Schlichtungsstelle besteht aus je drei Vertretern der vertragsschließenden Parteien. Sie bestimmen darüber hinaus einvernehmlich einen unparteiischen Vorsitzenden.
- (3) Die Schlichtungsstelle fasst ihre Beschlüsse mit einfacher Mehrheit. Bei Stimmengleichheit entscheidet die Stimme des Vorsitzenden. Die Beschlüsse sind bindend für die streitenden Tarifvertragsparteien. Abhängig von den zu behandelnden Streitigkeiten kann die Schlichtungsstelle beratenden Beistand heranziehen.

§ 21 Schlichtungsverfahren bei Tarifverhandlungen

Für die Schlichtung bei Meinungsverschiedenheiten bei Tarifverhandlungen gilt die Anlage 2.

§ 22 Notlagenregelung

- (1) Die Vertragsparteien gehen davon aus, dass die Mitglieder der Tarifgemeinschaft des DRK-Landesverbandes Brandenburg e.V. hinsichtlich ihrer finanziellen Leistungsfähigkeit nicht mit den Gebietskörperschaften und den Körperschaften des öffentlichen Rechts vergleichbar sind. Infolgedessen ist für den Fall finanzieller Notlagen einzelner Mitglieder dieser Tarifgemeinschaft eine Sonderregelung über die einvernehmliche Lösung solcher Notlagen erforderlich. Ziel eines solchen Verfahrens muss es sein, die Arbeitsplätze in den betroffenen Betriebsstätten bzw. Einrichtungen zu sichern und die finanzielle Notlage schnell und nachhaltig zu beheben. Dem Sinn und Zweck dieser Vereinbarung entsprechend darf von diesem Verfahren nicht leichtfertig Gebrauch gemacht werden.
- (2) Eine finanzielle Notlage liegt vor, wenn einzelne Mitglieder der Tarifgemeinschaft ohne Gefährdung ihrer wirtschaftlichen Existenz, ihrer Zahlungsfähigkeit oder unabweisbarer satzungsgemäßer Aufgaben nicht mehr in der Lage sind, diesen Tarifvertrag zu erfüllen.
- (3) Die Tarifpartner verpflichten sich, bei Vorliegen einer finanziellen Notlage unverzüglich in Verhandlungen einzutreten.
- (4) Das Mitglied der Tarifgemeinschaft zeigt der Gewerkschaft das Vorliegen einer finanziellen Notlage unverzüglich schriftlich an und fordert zu entsprechenden Verhandlungen auf. Die Verhandlungen sind spätestens 4 Wochen nach der Aufforderung aufzunehmen.
- (5) Das in finanzielle Notlage geratene Mitglied verpflichtet sich, der Gewerkschaft das Sanierungskonzept und alle Unterlagen unverzüglich zur Verfügung zu stellen, die diese zur Beurteilung der Voraussetzungen der finanziellen Notlage und der Möglichkeit einer vertraglichen Vereinbarung benötigt. Die Prüfung dieser Unterlagen erfolgt, sofern nichts Gegenteiliges vereinbart wird, durch die Tarifpartner gemeinsam. Die Verhandlungen zur Lösung der finanziellen Notlage erfolgen mit dem Ziel einer schriftlichen Vereinbarung über eine zeitlich begrenzte Abweichung vom Tarifvertrag. Dabei sind die sozialen Gesichtspunkte der von der Vereinbarung betroffenen Mitarbeiter angemessen zu berücksichtigen.
- (6) Die Notlagenregelung gilt zunächst für ein Jahr. Danach ist neu zu verhandeln. Für den Geltungsbereich der Notlagenregelung sind betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen.

§ 23 Ausschlussfrist

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit in Textform gegenüber dem

Arbeitsvertragspartner geltend gemacht werden. Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung aus. Ansprüche aus unerlaubten oder mit Strafe bedrohten Handlungen sowie nach dem Mindestlohngesetz bleiben unberührt. Im Falle der Ablehnung oder des Schweigens durch die Gegenpartei, ist der Anspruch binnen einer Frist von 6 Monate gerichtlich geltend zu machen.

§ 24 Inkrafttreten/Laufzeiten

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01.01.2022 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Ende eines Quartals schriftlich gekündigt werden, erstmals jedoch zum 31.12.2024.
- (3) Die Anlage 1 (Sonderregelungen für Auszubildende beim DRK) kann gesondert von Absatz 2 mit einer Frist von 6 Monaten zum Ende eines Quartals schriftlich gekündigt werden, erstmals jedoch zum 31.12.2024.
- (4) Anlage 2 (Schlichtungsverfahren bei Tarifverhandlungen) kann gesondert von Absatz 2 mit einer Frist von 6 Monaten zum Ende eines Quartals schriftlich gekündigt werden, erstmals jedoch zum 31.12.2024.

Protokollnotiz:

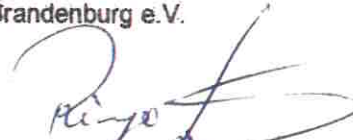
Die Tarifparteien erzielen Einigkeit darüber, dass bei Fortführung des Tarifvertrages, die Verhandlungen bereits im I. Quartal 2024 aufgenommen werden.

Potsdam, den 13. Dezember 2021

Für die Tarifgemeinschaft des DRK Landesverband Brandenburg e.V.


Hubertus Diemer


Heike Lenk


Ringo Lüdcke

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)

_____ 

Anlage 1 Sonderregelungen für Auszubildende beim DRK

§ 1 Geltungsbereich

Diese Sonderregelung gilt für die Auszubildenden beim DRK, die in einem staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberuf ausgebildet werden. Für Auszubildende zum Notfallsanitäter gilt nicht diese Regelung, sondern der Tarifvertrag DRK Land Brandenburg für den Rettungsdienst.

§ 2 Berufsausbildungsvertrag

- (1) Vor Beginn des Berufsausbildungsverhältnisses ist ein schriftlicher Berufsausbildungsvertrag zu schließen, der mindestens Angaben enthält über
 - a) Art, sachliche und zeitliche Gliederung sowie Ziel der Berufsausbildung, insbesondere die Berufstätigkeit, für die ausgebildet werden soll,
 - b) Beginn und Dauer der Berufsausbildung,
 - c) Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte,
 - d) Dauer der regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit,
 - e) Dauer der Probezeit,
 - f) Zahlung und Höhe der Ausbildungsvergütung,
 - g) Dauer des Erholungsurlaubs,
 - h) Voraussetzungen, unter denen der Berufsausbildungsvertrag gekündigt werden kann.

Sieht die Ausbildungsordnung eine Stufenausbildung (§ 26 des Berufsbildungsgesetzes, § 26 der Handwerksordnung) vor, kann der Berufsausbildungsvertrag für mehrere Stufen geschlossen werden, wenn in der Verwaltung oder in dem Betrieb des Auszubildenden die entsprechende Ausbildung möglich ist und für diese ein Bedürfnis besteht.

- (2) Es gilt die gesetzliche Regelung gem. § 20 BBiG.
- (3) Im Übrigen gelten für den Abschluss des Berufsausbildungsvertrages die Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes.

§ 3 Ärztliche Untersuchungen

- (1) Der Auszubildende darf mit der Berufsausbildung eines Jugendlichen nur beginnen, wenn dieser innerhalb der letzten 14 Monate von einem Arzt untersucht worden ist und dem Auszubildenden eine von diesem Arzt ausgestellte Bescheinigung vorliegt.
- (2) Ein Jahr nach Aufnahme der ersten Beschäftigung hat sich der Auszubildende die Bescheinigung eines Arztes darüber vorlegen zu lassen, dass der Jugendliche nachuntersucht worden ist. Die Nachuntersuchung darf nicht länger als 3 Monate zurückliegen.

§ 4 Schweigepflicht

- (1) Der Auszubildende hat über Angelegenheiten der Verwaltung und des Betriebes, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften oder auf Weisung des Ausbildenden angeordnet ist, Verschwiegenheit zu bewahren.
- (2) Ohne Genehmigung des Ausbildenden darf der Auszubildende von Schriftstücken, Zeichnungen oder bildlichen Darstellungen, von chemischen Stoffen oder Werkstoffen, von Herstellungsverfahren, von Maschinenteilen oder anderen geformten Körpern zu außerdienstlichen Zwecken weder sich noch einem anderen Kenntnis, Abschriften, Ab- oder Nachbildungen verschaffen.
- (3) Der Auszubildende hat auf Verlangen des Ausbildenden Schriftstücke, Zeichnungen, bildliche Darstellungen usw. sowie Aufzeichnungen über Vorgänge der Verwaltung oder des Betriebes herauszugeben.
- (4) Der Auszubildende hat auch nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses über Angelegenheiten, die der Schweigepflicht unterliegen, Verschwiegenheit zu bewahren.
- (5) Der Schweigepflicht unterliegen die Auszubildenden bezüglich der sie persönlich betreffenden Vorgänge nicht, es sei denn, dass deren Geheimhaltung durch Gesetz oder allgemeine dienstliche Anordnung vorgeschrieben ist.

§ 5 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 Angestellten betriebsüblichen Vorschriften über die Arbeitszeit.
- (2) An Tagen, an denen der Auszubildende an einem theoretischen betrieblichen Unterricht von mindestens 270 tatsächlichen Unterrichtsminuten teilnimmt, darf er nicht zur praktischen Ausbildung herangezogen werden [z.B. 6 x 45 min = 270 min].
- (3) Der Auszubildende darf an Sonn- und Wochenfeiertagen und in der Nacht zur Ausbildung nur herangezogen werden, wenn dies nach dem Ausbildungszweck erforderlich ist.

§ 6 Fernbleiben von der Ausbildung

Der Auszubildende darf nur mit vorheriger Zustimmung des Ausbildenden der Ausbildung fernbleiben. Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, ist sie unverzüglich zu beantragen. Bei nicht genehmigtem Fernbleiben besteht kein Anspruch auf Bezüge.

§ 7 Ausbildungsvergütung

Die Ausbildungsvergütung beträgt für:

das 1. Jahr	1.190,00 €
das 2. Jahr	1.252,00 €
das 3. Jahr	1.353,00 €

und ist gleichzeitig mit der betriebsüblichen Lohnzahlung vorzunehmen.

§ 7.1 Jahressonderzahlung

Die/der Auszubildende, der am 30. November in einem Ausbildungsverhältnis steht, erhält im November eine Jahressonderzahlung.

Im Jahr 2022 beträgt die Jahressonderzahlung 600 € und ab dem Jahr 2023 beträgt die Jahressonderzahlung 75 Prozent der monatlichen Ausbildungsvergütung.

Hat der Auszubildende in dem Kalenderjahr nicht für jeden Kalendermonat Anspruch auf Ausbildungsvergütung, so reduziert sich die Jahressonderzahlung um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, für den kein Anspruch auf Ausbildungsvergütung bestand.

§ 8 Zeitzuschläge

Für die Ausbildungszeiten, die in besondere Zeiten gem. § 8 des TV fallen, werden entsprechend Zuschläge gem. § 9 gezahlt.

§ 9 Entschädigung bei Dienstreisen

Bei notwendigen Dienstreisen sind analog die Vereinbarungen des gültigen Tarifvertrages bzw. innerbetriebliche Regelungen für die Auszubildenden anzuwenden.

§ 10 Krankenbezüge

Bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit erhält der Auszubildende bis zur Dauer von sechs Wochen Krankenbezüge in Höhe der Ausbildungsvergütung.

§ 11 Fortzahlung der Ausbildungsvergütung bei Freistellung, bei Verhinderung oder Ausfall der Ausbildung

Die Fortzahlung der Ausbildungsvergütung erfolgt analog der im Tarifvertrag genannten Gründe. Darüber hinaus ist der Auszubildende

- zur Teilnahme am Berufsschulunterricht, an Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte und an Prüfungen
- unmittelbar am Tag vor der Abschlussprüfung
- bis zur Dauer von 6 Wochen, wenn der Auszubildende sich für die Berufsausbildung bereithält, diese aber ausfällt,

unter Fortzahlung der Vergütung freizustellen.

§ 12 Erholungsurlaub

- (1) Der Auszubildende erhält in jedem Urlaubsjahr einen Erholungsurlaub unter Fortzahlung der Bezüge, die er erhalten hätte, wenn er als Auszubildender tätig gewesen wäre.
- (2) Der Erholungsurlaub richtet sich bei den in § 1 genannten Auszubildenden nach den für gleichaltrige Mitarbeiter der niedrigsten Urlaubsstufe jeweils maßgebenden Vorschriften und beträgt
 - bei Auszubildenden unter 16 Jahren 30 Arbeitstage
 - bei allen anderen 27 Arbeitstage.
- (3) Der Erholungsurlaub ist grundsätzlich zusammenhängend während der Berufsschulferien zu nehmen.
- (4) Der Auszubildende darf während des Erholungsurlaubs nicht gegen Entgelt arbeiten.

§ 13 Familienheimfahrten

Bei Familienheimfahrten vom Ort der Ausbildungsstätte zum Wohnort des Auszubildenden können Fahrtkosten erstattet werden.

§ 14 Schutzkleidung, Ausbildungsmittel

Regelung analog § 19 des Tarifvertrages

§ 15 Mitteilungspflicht und Weiterarbeit

- (1) Beabsichtigt der Auszubildende, den Auszubildenden nach Abschluss der Berufsausbildung in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen, hat er dies dem Auszubildenden 3 Monate vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen. In der Mitteilung kann der Auszubildende die Übernahme vom Ergebnis der Abschlussprüfung abhängig machen. Innerhalb von 4 Wochen nach Zugang der Mitteilung hat der Auszubildende schriftlich zu erklären, ob er in ein Arbeitsverhältnis zu dem Auszubildenden zu treten beabsichtigt.

Beabsichtigt der Auszubildende keine Übernahme in ein Arbeitsverhältnis, hat er dies dem Auszubildenden 3 Monate vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen.
- (2) Wird der Auszubildende im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierfür ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

§ 16 Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses

- (1) Das Berufsausbildungsverhältnis endet mit Ablauf der Ausbildungszeit. Besteht der Auszubildende vor Ablauf der Ausbildungszeit die Abschlussprüfung, endet das Berufsausbildungsverhältnis mit Bestehen dieser Prüfung. Besteht der Auszubildende die Abschlussprüfung nicht, verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis auf sein Verlangen bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr.

- (2) Während der ersten 4 Monate (Probezeit) kann das Berufsausbildungsverhältnis jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden.
- (3) Nach der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis nur gekündigt werden
 - a) aus einem wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,
 - b) vom Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von 4 Wochen, wenn er die Berufsausbildung aufgegeben hat oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen will.

Eine Kündigung aus einem wichtigen Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrunde liegenden Tatsachen dem zur Kündigung Berechtigten länger als 2 Wochen bekannt sind. Ist ein vorgesehenes Güteverfahren vor einer außergerichtlichen Stelle eingeleitet, wird bis zu dessen Beendigung der Lauf dieser Frist gehemmt.

- (4) Die Kündigung muss schriftlich und in den Fällen nach Ablauf der Probezeit unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen

§ 17 Zeugnis

- (1) Der Ausbildende hat dem Auszubildenden bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein Zeugnis auszustellen. Hat der Ausbildende die Berufsausbildung nicht selbst durchgeführt, soll auch der Ausbilder das Zeugnis unterschreiben.
- (2) Das Zeugnis muss Angaben enthalten über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse des Auszubildenden. Auf Verlangen des Auszubildenden sind auch Angaben über Führung, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten aufzunehmen.

Anlage 2 Schlichtungsverfahren bei Tarifverhandlungen

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Diese Vereinbarung gilt im Verhältnis zwischen der Tarifgemeinschaft des Landesverbandes Brandenburg im Deutschen Roten Kreuz einerseits und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di andererseits.
- (2) Diese Vereinbarung erstreckt sich ausschließlich auf Tarifverhandlungen.

§ 2 Voraussetzungen und Einleitung des Schlichtungsverfahrens

- (1) Das Schlichtungsverfahren setzt voraus, dass die Tarifverhandlungen von mindestens einer Tarifvertragspartei für gescheitert erklärt worden sind oder eine Tarifvertragspartei die Aufnahme oder Fortsetzung von Verhandlungen verweigert.
- (2) Jede Tarifvertragspartei kann innerhalb einer Frist von 6 Werktagen nach Erklärung des Scheiterns der Verhandlungen oder nach der Verweigerung von Tarifverhandlungen das Schlichtungsverfahren einleiten.
- (3) Die Tarifvertragsparteien sind verpflichtet, sich auf das Schlichtungsverfahren einzulassen.

§ 3 Schlichtungskommission

- (1) Zur Durchführung des Schlichtungsverfahrens wird eine Schlichtungskommission berufen. Sie setzt sich aus einem stimmberechtigten unparteiischen Vorsitzenden, 3 stimmberechtigten Vertretern der Tarifgemeinschaft des Landesverbandes Brandenburg im Deutschen Roten Kreuz und 3 stimmberechtigten Vertretern der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di zusammen.
- (2) Die Schlichtungskommission hat spätestens 6 Werktage nach Einleitung des Schlichtungsverfahrens zusammenzutreten. Der unparteiische Vorsitzende legt Ort und Zeitpunkt im Einvernehmen mit den Tarifvertragsparteien fest.

Die Tarifvertragsparteien können die Frist im Einzelfall im gegenseitigen Einvernehmen verlängern.

§ 4 Berufung der Kommissionsmitglieder

- (1) Der unparteiische Vorsitzende wird von den Parteien einvernehmlich jeweils für die Dauer der Laufzeit des Tarifvertrages berufen.

Kommt eine einvernehmliche Berufung nicht zustande, benennen die Arbeitgeberseite und die Arbeitnehmerseite je einen unparteiischen Vorsitzenden. Die beiden Vorsitzenden wechseln sich als stimmberechtigte Vorsitzende (amtierender Vorsitzender) von Verfahren zu Verfahren ab. Über die Reihenfolge der Stimmberechtigung haben sich Arbeitgeberseite und Arbeitnehmerseite unverzüglich zu verständigen. Kommt keine Einigung zustande, entscheidet das Los. Der jeweils nicht stimmberechtigte Vorsitzende nimmt an den Beratungen ohne Stimmrecht teil.

- (2) Jede Tarifvertragspartei ernennt unverzüglich nach Einleitung des Schlichtungsverfahrens ihre Vertreter sowie deren Stellvertreter. Die Berufung gilt nur für das jeweilige Schlichtungsverfahren. Jede Tarifvertragspartei kann jederzeit ihre Vertreter sowie Stellvertreter ersetzen.

§ 5 Verfahren der Schlichtungskommission

- (1) Der Vorsitzende leitet die Beratungen der Schlichtungskommission.
- (2) Die Schlichtungskommission hat die Tarifvertragsparteien auf deren Verlangen anzuhören. Sie kann Sachverständige hören sowie Auskünfte einholen. Auskunftersuchen haben die Tarifvertragsparteien unverzüglich nachzukommen.
- (3) Durch einstimmigen Beschluss kann die Schlichtungskommission ihre Beratungen aussetzen, um den Tarifvertragsparteien Gelegenheit zu neuen Tarifverhandlungen zu geben. Während dieser Zeit ruht das Schlichtungsverfahren. Das gleiche gilt, wenn die Tarifvertragsparteien vor schriftlicher Mitteilung der Einigungsempfehlung (§ 6) die Tarifverhandlungen wieder aufnehmen.

Der Ablauf der Fristen des Schlichtungsverfahrens ist während des Ruhens gehemmt. Die Schlichtungskommission hat ihre Beratungen unverzüglich wieder aufzunehmen, sobald eine Tarifvertragspartei dies verlangt.

- (4) Die Beratungen der Schlichtungskommission, einschließlich der Anhörung der Tarifvertragsparteien und von Sachverständigen, sind nicht öffentlich. Die Information der Tarifvertragsparteien durch ihre Vertreter in der Schlichtungskommission wird dadurch nicht berührt.
- (5) Im Übrigen regelt die Schlichtungskommission ihre Verfahren selbst.

§ 6 Beratungsergebnis

- (1) Spätestens 6 Werktage nach ihrem erstmaligen Zusammentreten hat die Schlichtungskommission eine Einigungsempfehlung an die Tarifvertragsparteien zu beschließen. Durch einstimmigen Beschluss kann die Kommission die Frist um bis zu 6 Werktage verlängern.
- (2) Die Schlichtungskommission hat ihre Beratungen mit dem Ziel einer einstimmigen Empfehlung zu führen. Kommt keine Einstimmigkeit zustande, entscheidet die einfache Mehrheit der stimmberechtigten Mitglieder. Stimmenthaltungen sind nicht zulässig.
- (3) Die Einigungsempfehlung ist vor der Abstimmung schriftlich abzufassen und nach Zustimmung der Schlichtungskommission vom Vorsitzenden zu unterzeichnen und den Tarifvertragsparteien spätestens innerhalb zweier Werktage nach dem Tage der Beschlussfassung schriftlich mitzuteilen.

§ 7 Erklärung der Tarifvertragsparteien zur Einigungsempfehlung der Schlichtungskommission und weiteres Verfahren

- (1) Die Tarifvertragsparteien sind verpflichtet, innerhalb von 5 Werktagen nach der schriftlichen Mitteilung zu erklären, ob sie die Einigungsempfehlung der Schlichtungskommission annehmen oder nicht.
- (2) Erklären die Tarifvertragsparteien die Annahme der Einigungsempfehlung der Schlichtungskommission, dann ist der Tarifkonflikt beendet. Die Annahmeerklärung kann nicht an eine Bedingung geknüpft werden.
- (3) Von Beginn des auf die Einleitung des Schlichtungsverfahrens folgenden Kalendertages an besteht Friedenspflicht.

§ 8 Kosten

- (1) Die Entschädigung der Beisitzer trägt die Tarifvertragspartei, die sie benannt hat. Jede Tarifvertragspartei trägt die Kosten der von ihr benannten Auskunftsperson und Sachverständigen.
- (2) Die übrigen Kosten des Verfahrens einschließlich der Auslagen des Vorsitzenden tragen die Tarifvertragsparteien im Verhältnis zur Zahl ihrer Beisitzer.

§ 9 Inkrafttreten, Laufzeit

- (1) Diese Vereinbarung tritt am 1. Januar 2022 in Kraft.
- (2) Diese Vereinbarung kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Ende eines Quartals, frühestens zum 31.12.2024 schriftlich gekündigt werden.
- (3) Schlichtungsverfahren, die bei Außerkrafttreten dieser Vereinbarung anhängig sind, werden nach dieser Vereinbarung zu Ende geführt.

**DRK-Vergütungstarifvertrag Land Brandenburg
(VTV-DRK-BB)**

zwischen

**Tarifgemeinschaft Landesverband Brandenburg
des Deutschen Roten Kreuzes (DRK),
Alleestr. 5, 14469 Potsdam**

einerseits und

**ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),
vertreten durch die Landesbezirksleitung Berlin-Brandenburg
(weiterhin „ver.di“)**

andererseits wird nachfolgender

Vergütungstarifvertrag

geschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag sowie die Anlagen gelten für die Mitarbeitenden (im folgenden Mitarbeiter genannt) des DRK im DRK-Landesverband Brandenburg e.V., in seinen Verbänden, deren Untergliederungen, Einrichtungen und Gesellschaften aller Art, sofern diese Mitglied in der Landestarifgemeinschaft des DRK sind (im folgenden - DRK - genannt).
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für
 - a) Leitende Angestellte im Sinne des § 5 Absatz 3 Betriebsverfassungsgesetzes, sofern ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind,
 - b) Mitarbeiter, für die ein Eingliederungszuschuss (§§ 88ff SGB III oder § 16 SGB II) gewährt wird, bis zum Ende des Monats, in dem die Förderung ausläuft, längstens jedoch bis zum Ablauf von 12 Monaten,
 - c) Mitarbeiter, die für das DRK ausschließlich ehrenamtlich tätig sind.
 - d) für Mitarbeiter des Rettungsdienstes im fahrenden Dienst
- (3) Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen im VTV-DRK-BB und dessen Anlagen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter..

§ 2 Entgelt

- (1) Alle Mitarbeiter, die unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallen, erhalten Entgelt nach der Anlagen 1b), 2b) oder 3b). Maßgeblich für die Vergütung des Mitarbeiters ist die jeweilige Entgeltgruppe, in die er eingruppiert ist, und nach der für ihn geltenden Stufe.
- (2) Bemessungszeitraum für das Entgelt des Mitarbeiters ist der Kalendermonat. Die Zahlung ist bis zum letzten Werktag des laufenden Monats fällig. Sie erfolgt auf ein vom Mitarbeiter eingerichtetes Konto im Inland. Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sind am Zahltag des Folgemonats, der auf Ihre Entstehung folgt, fällig.
- (2.1) Für die Mitarbeitenden beim DRK Kreisverband Lausitz e.V. gilt für die Jahre 2022 bis 2024 abweichend von Absatz 2 Satz 2: Die Zahlung ist bis zum 15. Werktag des folgenden Monats fällig.
- (3) Zur Ermittlung des Stundenentgeltes ist das Entgelt (Anlage 1b, 2b, 3b) durch das 4,348 fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 7 Abs.1 Manteltarifvertrag) zu teilen.
- (4) Bei teilzeitbeschäftigten Mitarbeitern sind die in Monatsbeträgen zustehenden Entgeltbestandteile sowie Bezüge nach § 7 entsprechend dem Verhältnis der vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Arbeitnehmers zu bemessen.

- (5) Erhöhungen des gesetzlichen Mindestlohns führen zu einer automatischen Anpassung der hiervon betroffenen Entgeltgruppen, ohne dass es einer erneuten Tarifvertragsänderung bedarf.

§ 3 Eingruppierung

- (1) Die Eingruppierung bestimmt sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Anlagen 1a), 2a) und 3a). Die ausgeübte Tätigkeit des Mitarbeiters ist den Tätigkeitsmerkmalen (Qualifikationsmerkmalen, Aufgabenbeschreibungen, Tätigkeitsbeispielen) der Anlagen 1a), 2a) und 3a) zuzuordnen.
- (2) Ist für eine Tätigkeit eine Mindestqualifikation gesetzlich oder vertraglich bestimmt, so ist mindestens in die Entgeltgruppe einzugruppieren, die diese Qualifikation als Merkmal enthält.
- (3) Ein Mitarbeiter ist auch dann in eine Entgeltgruppe einzugruppieren, dessen Tätigkeit der Aufgabenbeschreibung seiner Entgeltgruppe entspricht, wenn er die vorgesehene formelle Qualifikation nicht besitzt und die Tätigkeit aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und seiner Erfahrung ausübt.
- (4) Die Tätigkeitsbeispiele sind Tätigkeiten, für die die Tarifparteien im Regelfall die entsprechende Qualifikation als vorausgesetzt und die entsprechenden Aufgabenanforderungen als erfüllt ansehen. Die Tätigkeitsbeispiele sollen die Eingruppierung erleichtern und sind nicht abschließend. Anderweitige, gar nicht oder nicht in vollem Umfang zutreffend aufgeführte Tätigkeiten sind unter Berücksichtigung der Tätigkeitsmerkmale und vergleichbarer Beispiele einzugruppieren.

§ 4 Stufen der Entgelttabelle

- (1) Die Entgeltgruppen der Anlagen 1b), 2b) und 3b) enthalten sechs Stufen.
- (2) Bei Einstellung werden Mitarbeiter der Stufe 1 zugewiesen, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. Verfügt der Mitarbeiter über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in Stufe 2; verfügt der Mitarbeiter über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren, erfolgt die Zuordnung zur Stufe 3. Satz 2 gilt nur, wenn die einschlägige Berufserfahrung nicht länger als drei Jahre zurückliegt. Dabei sind Zeiten der Unterbrechung der Berufserfahrung nach Absatz 7 unschädlich. Berufserfahrungszeiten von mehr als 3 Jahren werden nach Satz 2 nicht berücksichtigt,
 - (2.1) Stand der Mitarbeiter unmittelbar vor Einstellung in einem Arbeitsverhältnis mit einem Arbeitgeber, der Mitglied der Tarifgemeinschaft Landesverband Brandenburg des Deutschen Roten Kreuzes (DRK) war, so werden die dort in der gleichwertigen Tätigkeit zurückgelegten Beschäftigungszeiten bei der Einstufung in die Stufen 2 bis 6 abweichend von Absatz 2 berücksichtigt. Wird der Mitarbeiter für eine andere Tätigkeit

eingestellt und dementsprechend anders eingruppiert, wird er entsprechend § 5 Absatz 2 bis 3 eingestuft.

- (3) Abweichend von Absatz 2 und Absatz 2.1 kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für eine höhere Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.
- (4) Der Mitarbeiter erreicht die jeweils nächste Stufe nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit):
 - Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
 - Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2,
 - Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3,
 - Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und
 - Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.
- (5) Der Mitarbeiter erhält vom Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird, das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe.
- (6) Bei Leistungen, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann der Arbeitgeber in begründeten Ausnahmefällen (Schriftform) die nach Abs. 4 erforderliche Zeit in den Stufen verkürzen. Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann der Arbeitgeber in begründeten Ausnahmefällen (Schriftform) die erforderliche Zeit in jeder Stufe einmal bis zur Hälfte verlängern. Bei einer Verlängerung der Stufenlaufzeit hat der Arbeitgeber jährlich zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen.
- (7) Als Zeiten ununterbrochenen Tätigkeit gem. Absatz 4 gelten auch
 - a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
 - b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit 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.

§ 5 Übertragung einer anderswertigen Tätigkeit

- (1) Wird dem Mitarbeiter dauerhaft eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren Eingruppierung entspricht, so ist der Mitarbeiter ab Beginn der Tätigkeit in die höhere Entgeltgruppe einzugruppieren. Dabei ist er in die Stufe der Entgeltgruppe einzugruppieren, die mindestens sein bisheriges Tabellenentgelt erreicht, mindestens jedoch in Stufe 2. Solange die Differenz einen

Betrag von 100 Euro unterschreitet, ist dieser fehlende Betrag als Garantiebetrug zu zahlen.

- (2) Wird dem Mitarbeiter vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren Eingruppierung entspricht, und hat er diese mindestens einen Monat ausgeübt, erhält er für die Dauer der Ausübung eine persönliche Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung der Tätigkeit. Die persönliche Zulage bemisst sich nach der Differenz zwischen der ursprünglichen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt, das sich für den Mitarbeiter bei dauerhafter Übertragung nach Abs. 1 ergeben hätte.
- (3) Wird dem Mitarbeiter dauerhaft eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer niedrigeren Eingruppierung entspricht, ist er der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen und die Stufenlaufzeit anzurechnen.

§ 6 Zulagen

(1) Wechselschichtzulage

Der Mitarbeiter, der ständig Wechselschichtarbeit leistet, erhält eine Wechselschichtzulage von 120 € monatlich. Der Mitarbeiter, der nicht ständig Wechselschichtarbeit leistet, erhält eine Wechselschichtzulage von 0,65 € pro Stunde.

(2) Schichtzulage

Der Mitarbeiter, der ständig Schichtarbeit leistet, erhält eine Schichtzulage von 42,- € monatlich. Der Mitarbeiter, der nicht ständig Schichtarbeit leistet, erhält eine Schichtzulage von 0,24 € pro Stunde.

(3) Funktionszulagen

Die Funktionszulagen werden in Anlage 4 geregelt.

(4) Erschwerniszulage Fahrdienst:

Mitarbeiter im Fahrdienst, die überwiegend Transporte von Rollstuhlfahrern mit Fahrzeugen ohne Hebebühnen durchführen, erhalten eine monatliche Zulage in Höhe von 100 Euro.

(5) Leistungszulagen

Mitarbeitern, deren Leistungen hinsichtlich der Arbeitsqualität oder Arbeitsquantität erheblich über dem Durchschnitt liegen, der normalerweise zu erwarten ist, können Leistungszulagen gewährt werden. Dem Arbeitgeber steht es frei, mit einzelnen Mitarbeitern oder Gruppen von Mitarbeitern besondere Zielvereinbarungen zu treffen. Mitarbeiter, deren Arbeitsaufgabe die Erreichung vereinbarter oder festgelegter besonderer Ziele umfasst, können entsprechend der Zielerreichung eine Leistungsprämie erhalten. Näheres kann in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.

§ 7 Jahressonderzahlung

- (1) Der Mitarbeiter, der am 31. Dezember in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis steht und mindestens seit dem 1. Juni beschäftigt ist, erhält eine Sonderzahlung in Höhe von:

Im Jahr 2022:	600 €
Im Jahr 2023:	1.000 €
Im Jahr 2024:	1.400 €

Die Sonderzahlung wird mit der Gehaltsabrechnung November gezahlt.

- (1.1) Mitarbeiter, die bis einschließlich 31. März des Folgejahres aus eigenem Verschulden oder eigenem Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, sind mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses verpflichtet, die erhaltene Sonderzahlung an den Arbeitgeber zurückzuzahlen. Dies gilt nicht, soweit der Arbeitnehmer wegen

- a) eines mit Sicherheit zu erwartenden Personalabbaus,
- b) einer Körperschädigung, die ihn zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unfähig macht,
- c) einer in Ausübung oder infolge seiner Arbeit erlittenen Gesundheitsschädigung, die seine Arbeitsfähigkeit für längere Zeit wesentlich herabsetzt,
- d) Schwangerschaft oder Niederkunft in den letzten drei Monaten

gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat.

- (2) Scheidet ein Mitarbeiter im laufenden Jahr wegen Altersrente aus, so wird ihm die Jahressonderzahlung anteilig mit 1/12 je Beschäftigungsmonat, den er noch beschäftigt ist, mit der letztmalig zu zahlenden Vergütung ausgezahlt.
- (3) Der Anspruch nach Absatz 1 ermäßigt sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat im Zeitraum vom 1. Dezember des Vorjahres bis zum 30. November des Jahres, für den der Mitarbeiter keinen Anspruch auf Entgelt, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder Fortzahlung des Entgelts während des Erholungsurlaubs hat.
- (4) Bestand schon vor Inkrafttreten des Tarifvertrages eine Betriebsvereinbarung zur Zahlung einer jährlichen Jahressonderzahlung oder eines Weihnachtsgeldes oder einer Weihnachtsgratifikation, so bleibt dieser Anspruch nach dieser Betriebsvereinbarung solange bestehen, bis diese Betriebsvereinbarung durch eine andere Regelung der Betriebsparteien abgeändert wurde und der Anspruch nach dieser Betriebsvereinbarung für den Mitarbeiter günstiger ist als die Jahressonderzahlung nach den Absätzen 1 bis 3. Der Anspruch nach den Absätzen 1 bis 3 wird auf den Anspruch nach Satz 1 angerechnet.
- (5) Die Betriebsparteien können mit einer Betriebsvereinbarung zusätzliche Beträge zur Jahressonderzahlung regeln.

§ 8 Besondere Zahlungen

- (1) Dem Mitarbeiter wird bei langjähriger Beschäftigungszeit ein Jubiläumsgeld gewährt:

Nach 15 Jahren Betriebszugehörigkeit:	300 € brutto
Nach 25 Jahren Betriebszugehörigkeit:	600 € brutto
Nach 35 Jahren Betriebszugehörigkeit:	1.000 € brutto

- (1.1) Die Betriebsparteien können mit einer Betriebsvereinbarung die Ansprüche nach Absatz 1 ergänzen und erweitern.
- (2) Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung erhalten vollbeschäftigte Mitarbeiter mindestens 13,30 € je Monat. Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem der Mitarbeiter diese Leistung unter Vorlage der erforderlichen Angaben beantragt, sowie für die vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres. Die vermögenswirksamen Leistungen sind nicht zusatzversorgungspflichtig.
- (2.1) Absatz 2 gilt nicht für geringfügig Beschäftigte. Auf Antrag eines geringfügig beschäftigten Mitarbeiters wird das Entgelt um 13,30 Euro vermindert und werden die vermögenswirksamen Leistungen nach Abs. 2 gewährt.
- (3) Beim Tode des Mitarbeiters erhalten
- a) der überlebende Ehegatte oder Lebenspartner, der mit ihm in häuslicher Gemeinschaft lebte oder
 - b) die unterhaltsberechtigten Abkömmlinge des Mitarbeiters
- jeweils anteilig Sterbegeld. Als Sterbegeld wird für die restlichen Kalendertage des Sterbemonats und für zwei weitere Monate das durchschnittliche monatliche Entgelt des Verstorbenen gewährt.
- (4) Auf Antrag des Mitarbeiters beteiligt sich der Arbeitgeber an vom Mitarbeiter nachgewiesenen Betreuungskosten für Kinder im Alter zwischen 0 Jahren und Schulbeginn mit dem Betrag in Höhe der tatsächlich nachgewiesenen Kosten, höchstens jedoch in Höhe von 50,00 Euro monatlich pro Kind. Der Anspruch besteht nicht, soweit und solange der Mitarbeiter keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt hat.

Protokollnotiz: Bei Kindern, von denen beide Eltern im Unternehmen beschäftigt sind, wird der Betreuungskostenzuschuss nur einmal pro Kind ausgezahlt.

§ 9 Überleitungsregelung in den Tarifvertrag

- (1) Mitarbeiter, auf deren Arbeitsverhältnis am 31. Dezember 2021 der DRK-Vergütungstarifvertrag (VTV) vom 05.12.2018 Anwendung fand, werden in die gleiche Entgeltgruppe und Entgeltstufe zum 1. Januar 2022 übergeleitet, in die sie am 31. Dezember 2021 eingruppiert waren. Dabei wird die am 31. Dezember 2021

zurückgelegte Stufenlaufzeit in der Erfahrungsstufe auf die Stufenlaufzeit für den Aufstieg in die nächste Erfahrungsstufe angerechnet.

- (2) Steht dem Mitarbeiter nach Absatz 1 gemäß den Eingruppierungsvorschriften nach § 3 eine niedrigere Entgeltgruppe zu, so ist dieser Mitarbeiter in die Stufe der zustehenden Entgeltgruppe gemäß § 5 Absatz 3 einzustufen. Der Mitarbeiter nach Satz 1 hat Anspruch auf monatlichen Besitzstand nach § 9.1.
- (3) Mitarbeiter die nicht unter Absatz 1 fallen, werden bei der erstmaligen Überleitung in den Tarifvertrag in die Entgeltgruppen nach § 3 eingruppiert. Die Zuordnung zu den Stufen (§ 4) der Entgelttabelle richtet sich nach der bis zum Eintritt der Tarifbindung (§ 1) zurückgelegten Beschäftigungszeit einschließlich der Unterbrechungen nach § 4 Absatz 7:
 - Stufe 1 weniger als 1 Jahr Beschäftigungszeit,
 - Stufe 2 nach 1 Jahr Beschäftigungszeit,
 - Stufe 3 nach 3 Jahren Beschäftigungszeit,
 - Stufe 4 nach 6 Jahren Beschäftigungszeit,
 - Stufe 5 nach 10 Jahren Beschäftigungszeit,
 - Stufe 6 nach 15 Jahren Beschäftigungszeit.

Der weitere Aufstieg in die nächstfolgende Stufe der Entgelttabelle in der Entgeltgruppe richtet sich nach der vollendeten Beschäftigungszeit gemäß Satz 2. Erfolgte nach der Überleitung in den Tarifvertrag eine Höhergruppierung richtet sich der weitere Stufenaufstieg nach der Höhergruppierung nach § 4.

§ 9.1 Besitzstandsregelung, Vergleichsentgelt

- (1) Die Mitarbeiter nach § 9 haben bei der Überleitung in den Vergütungstarifvertrag Anspruch auf einen Besitzstand. Zur Ermittlung eines Besitzstandes wird ein Vergleichsentgelt gebildet. Das Vergleichsentgelt setzt sich aus dem ständigen monatlichen Entgelt (hierzu zählen u. a. Tabellenentgelt, Monatsentgelt, monatliche persönliche Zulagen, Besitzstandszulage) zusammen, welches dem Mitarbeiter im Monat vor der Tarifbindung zur Anwendung des Vergütungstarifvertrages zugestanden hätte, wenn der Mitarbeiter den gesamten Monat gearbeitet hätte. Nicht zum Vergleichsentgelt zählen die unständigen Entgeltbestandteile (u. a. Zeitzuschläge, Erschwerniszuschläge, Überstundenvergütung, Vergütung von Rufbereitschaft).⁴Nicht zum Vergleichsentgelt zählen weiterhin monatliche Schicht- und Wechselschichtzulagen und die monatlichen Arbeitgeberzuschüsse zum Kita-Platz.
- (2) Der Mitarbeiter, dessen Vergleichsentgelt nach Absatz 1 das monatliche tarifliche Entgelt nach § 2 übersteigt, erhält eine Besitzstandszulage in Höhe der Differenz zwischen dem Vergleichsentgelt und dem monatlichen Entgelt nach § 2. Die Besitzstandszulage nach den Satz 1 wird um den Betrag einer Entgelterhöhung infolge eines nachfolgenden Stufenaufstiegs oder infolge einer nachfolgenden

Höhergruppierung sowie 75 % der jährlichen tariflichen Tabellenentgeltsteigerungen verringert.

§ 10 Inkrafttreten/Laufzeiten

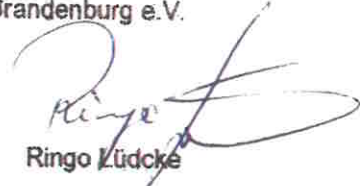
- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01.01.2022 in Kraft. Er kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende eines Quartals schriftlich gekündigt werden, erstmals jedoch zum 31. März 2024.
- (2) Die Tarifvertragsparteien sind sich darin einig, dass bei einer Kündigung des Tarifvertrages und/oder der Anlagen zu einem Zeitpunkt zwischen dem 31. März 2024 und dem 31. Dezember 2024 spätestens am 1. des jeweils folgenden Monats Tarifverhandlungen aufgenommen und in diesem Rahmen durch die Gewerkschaft ver.di Tarifforderungen nur für den Zeitraum ab dem 1. Januar 2025 erhoben werden.

Potsdam, den 13. Dezember 2021

Für die Tarifgemeinschaft des DRK Landesverband Brandenburg e.V.


Hubertus Diemer


Heike Lenk


Ringo Lüdcke

Für ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)



Anlage 1a) Eingruppierungsmerkmale Allgemein

Die Eingruppierung und Tabelle Allgemein gelten für die Mitarbeiter, die nicht nach Anlage 2a) oder 3a) einzugruppieren sind.

Qualifikationsmerkmale	Aufgabenbeschreibung	Tätigkeitsbeispiele
Soweit im nachstehenden Text die männliche Sprachform gewählt ist, gilt die weibliche Sprachform entsprechend und umgekehrt.		
Entgeltgruppe A 1		
Mitarbeiter ohne Berufsabschluss	Hilfs- und Assistenz-tätigkeiten ohne fachspezifischen inhaltlichen Hintergrund	• Helfer in der Kleiderkammer • Helfer in Seniorenbegegnungsstätten ohne pflegerische oder betreuende Aufgaben • Kraftfahrer ohne regelmäßige Personenbeförderung • Mitarbeiter Fahrdienst (z.B. Unterstützungskraft ohne qualifizierte Aufgaben)
Entgeltgruppe A 2		
Mitarbeiter mit tätigkeitsbezogener Qualifikation oder Einarbeitung, jedoch ohne anerkannten tätigkeitsbezogenen Berufsabschluss	einfachste fachspezifische Tätigkeiten, Übernahme definierter Aufgaben unter Mitwirkung der Fachkraft im Rahmen der Delegation	• Hauswirtschaftliche Hilfskräfte • Mitarbeiter im Fahrdienst • Reinigungskräfte • Hausmeistergehilfe • Kraftfahrer in der regelmäßigen Personenbeförderung bis 8 Personen • Bürohilfe (einfachste Tätigkeiten) • Helfer in Seniorenbegegnungsstätten ohne betreuende Aufgaben
Entgeltgruppe A 3		
Mitarbeiter mit einjähriger tätigkeitsbezogener Berufsausbildung oder vergleichbarer Qualifikation oder Zusatzqualifikation	einfache fachspezifische Tätigkeiten durch Übertragung von der entsprechenden FK im Rahmen der Delegation	• Hauswirtschaftliche Kräfte • Küchenhilfen • Hauswart • Bürokraft (einfache Tätigkeiten) • Ausbilder Erste Hilfe • Mitarbeiter in der Kleiderkammer mit Organisationsverantwortung • Mitarbeiter im Fahrdienst mit Organisationsverantwortung oder koordinierenden Aufgaben

Entgeltgruppe A 4		
Mitarbeiter mit einjähriger, tätigkeitsbezogener Berufsausbildung oder vergleichbarer Qualifikation oder Zusatzqualifikation	fachspezifische Tätigkeiten überwiegend in eigener Verantwortung	• Hauswart mit Instandhaltungsaufgaben • Kraftomnibusfahrer • Mitarbeiter Verwaltung (einfache Tätigkeit)
Entgeltgruppe A 5		
Mitarbeiter mit mindestens 3-jähriger tätigkeitsbezogener anerkannter Berufsausbildung	fachspezifische Tätigkeiten, die regelmäßig den originären Aufgaben des Berufsbildes entsprechen und keine zusätzlichen Kompetenzen erfordern	• Sachbearbeiter • Hausmeister • Sekretariat
Entgeltgruppe A 6		
Mitarbeiter mit mindestens 3-jähriger tätigkeitsbezogener anerkannter Berufsausbildung	fachspezifische Tätigkeit, die regelmäßig den originären Aufgaben des Berufsbildes entsprechen, regelmäßig in eigener Verantwortung	• Fahrdienstleiter • Sachbearbeiter • Verwaltungsfachangestellte • Hausmeister mit besonderen Berechtigungen/Zusatzqualifikationen • Sekretariat
Entgeltgruppe A 7		
Mitarbeiter mit mindestens 3-jähriger tätigkeitsbezogener anerkannter Berufsausbildung	zusätzlich zu den Aufgaben der A 6 erbringen die Mitarbeiter fachlich herausfordernde und über die Kompetenzen der regulären Ausbildung hinausgehende Aufgaben	• Sachbearbeiter • Küchenleiter • Fahrdienstleiter • Verwaltungsfachangestellte • Vorstands-Sekretariat
Entgeltgruppe A 8		
Mitarbeiter mit mindestens 3-jähriger tätigkeitsbezogener anerkannter Berufsausbildung und Zusatzqualifikation	Zusätzlich zu den Aufgaben der A 6, erbringen die Mitarbeiter fachlich herausfordernde und erheblich über die Kompetenzen der regulären Ausbildung hinausgehende Aufgaben, die in der Regel eine zusätzliche Qualifikation erfordern.	• Lohnbuchhalter • Finanzbuchhalter • Sachgebietsleiter • Sekretariat • Verwaltungsfachangestellte

Entgeltgruppe A 9		
• Tätigkeitsbezogener Fachhochschulabschluss (FH) • Bachelor • Berufsakademie • Fachwirt • Meister IHK/HWK • Mitarbeiter mit mind. dreijähriger tätigkeitsbezogener anerkannter Berufsausbildung und gleichartige durch Berufserfahrung erworbene Qualifikation.	1. Beschäftigte mit abgeschlossener Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben 2. Beschäftigte, deren Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordert. <i>(Gründliche, umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber den in den Entgeltgruppen A 6 bis A 8 geforderten gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und der Breite nach. Selbstständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.)</i>	• Lohnbuchhalter • Finanzbuchhalter • Assistenz der Geschäftsführung • Referent • Leiter Fahrdienst mit mehr als 100 Kfz
Entgeltgruppe A 10		
• Tätigkeitsbezogener Fachhochschulabschluss (FH) • Bachelor • Fachwirt • Berufsakademie • Meister IHK/HWK	Beschäftigte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe A 9 heraushebt, dass sie besonders verantwortungsvoll ist und sich mindestens <u>zu einem Drittel</u> durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe A 9 heraushebt.	• Referent • Bilanzbuchhalter • Controller • Fachbereichsleiter
Entgeltgruppe A 11		
• Tätigkeitsbezogener Fachhochschulabschluss (FH); Diplom (FH) • Bachelor • Berufsakademie • Fachwirt • Meister IHK/HWK	Beschäftigte, deren Tätigkeit sich <u>mindestens zur Hälfte</u> durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe A 9 heraushebt.	• Referent • Abteilungsleiter • Medizinpädagogen als Lehrkräfte an Berufsfachschulen

Entgeltgruppe A 12		
• Tätigkeitsbezogener Fachhochschulabschluss (FH); Diplom (FH) • Bachelor • Berufsakademie • Meister IHK/HWK	Beschäftigte, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe A 11 heraushebt.	• Verwaltungsleiter • Abteilungsleiter • Referent • Medizinpädagogen als Lehrkräfte an Berufsfachschulen
Entgeltgruppe A 13		
• Tätigkeitsbezogener Wissenschaftlicher Hochschulabschluss (Master, Diplom, Magister) • Bachelor mit mehreren Zusatzqualifikationen und langjähriger Berufs- oder Führungserfahrung.	Aufgaben mit einem erheblich über dem Durchschnitt liegendem Schwierigkeitsgrad, der erweiterte, vertiefte und umfangreiche Fach- oder/und Führungskompetenzen erfordert, Mitarbeiter mit Personalverantwortung und/oder strategischer Verantwortung	• Verwaltungsleiter • Abteilungsleiter • Schulleiter an Berufsfachschulen
Entgeltgruppe A 14		
• Tätigkeitsbezogener Wissenschaftlicher Hochschulabschluss: (Master, Diplom, Magister) • Bachelor mit mehreren Zusatzqualifikationen und langjähriger Berufs- und Führungserfahrung.	Aufgaben mit einem weit über dem Durchschnitt liegendem Schwierigkeitsgrad, der unterschiedliche Organisationsbereiche umfasst und/oder erweiterte, vertiefte und umfangreiche Fach- oder/und Führungskompetenzen erfordert. Mitarbeiter mit erheblicher Personalverantwortung und/oder strategischer Verantwortung.	• Verwaltungsleitung • Abteilungsleiter • Schulleiter an Berufsfachschulen mit überwiegender Leitungstätigkeit

Entgeltgruppe A 15		
• Tätigkeitsbezogener Wissenschaftlicher Hochschulabschluss:(Master, Diplom, Magister) • Bachelor mit mehreren Zusatzqualifikationen und langjähriger Berufs- und Führungserfahrung.	Aufgaben mit umfassendem Verantwortungsbereich, der unterschiedliche Organisationsbereiche umfasst und/oder erweiterte, vertiefte und umfangreiche Fach- oder/und Führungskompetenzen erfordert. Mitarbeiter mit umfassender Personalverantwortung und strategischer Hauptverantwortung	• Verwaltungsleitung • Abteilungsleiter • Einrichtungsleitungen

Anlage 1b) Entgelttabellen Allgemein ab 2022**Entgelttabelle "Allgemein" ab 01.01.2022**

Stufe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
Stufenlaufzeit in Jahren	1	2	3	4	5	
Entgeltgruppe						
A 15	5.359,10	5.549,74	5.867,46	6.185,19	6.439,36	6.630,00
A 14	4.743,00	4.979,01	5.372,34	5.765,68	6.080,35	6.316,35
A 13	4.233,16	4.498,60	4.940,98	5.383,37	5.737,27	6.002,70
A 12	3.821,02	4.064,42	4.470,11	4.875,78	5.200,33	5.443,74
A 11	3.614,95	3.847,35	4.234,67	4.622,00	4.931,86	5.164,26
A 10	3.408,87	3.630,26	3.999,24	4.368,21	4.663,39	4.884,78
A 9	3.202,80	3.413,18	3.763,80	4.114,43	4.394,93	4.605,30
A 8	2.924,23	3.105,25	3.406,94	3.708,63	3.949,98	4.131,00
A 7	2.813,09	2.980,17	3.258,66	3.537,14	3.759,91	3.927,00
A 6	2.701,94	2.855,10	3.110,37	3.365,63	3.569,84	3.723,00
A 5	2.590,80	2.737,68	2.982,48	3.227,28	3.423,12	3.570,00
A 4	2.439,84	2.554,28	2.745,02	2.935,76	3.088,36	3.202,80
A 3	2.288,88	2.366,30	2.495,33	2.624,36	2.727,58	2.805,00
A 2	2.016,18	2.083,25	2.195,03	2.306,81	2.396,23	2.463,30
A 1	1.926,00	1.974,15	2.054,40	2.134,65	2.198,85	2.247,00

**Stundenentgelttabelle „Allgemein“ ab
01.01.2022**

Stufe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
Stufenlaufzeit in Jahren	1	2	3	4	5	
Entgeltgruppe						
A 15	30,81	31,91	33,74	35,56	37,02	38,12
A 14	27,27	28,63	30,89	33,15	34,96	36,32
A 13	24,34	25,87	28,41	30,95	32,99	34,51
A 12	21,97	23,37	25,70	28,03	29,90	31,30
A 11	20,79	22,12	24,35	26,58	28,36	29,69
A 10	19,60	20,87	22,99	25,12	26,81	28,09
A 9	18,42	19,62	21,64	23,66	25,27	26,48
A 8	16,81	17,85	19,59	21,32	22,71	23,75
A 7	16,17	17,14	18,74	20,34	21,62	22,58
A 6	15,54	16,42	17,88	19,35	20,53	21,41
A 5	14,90	15,74	17,15	18,56	19,68	20,53
A 4	14,03	14,69	15,78	16,88	17,76	18,42
A 3	13,16	13,61	14,35	15,09	15,68	16,13
A 2	11,59	11,98	12,62	13,26	13,78	14,16
A 1	11,07	11,35	11,81	12,27	12,64	12,92

Anlage 1b) Entgelttabellen Allgemein

Entgelttabelle "Allgemein" ab 01.01.2023

Stufe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
Stufenlaufzeit in Jahren	1	2	3	4	5	
Entgeltgruppe						
A 15	5.466,28	5.660,73	5.984,81	6.308,89	6.568,15	6.762,60
A 14	4.837,86	5.078,59	5.479,79	5.881,00	6.201,96	6.442,68
A 13	4.317,83	4.588,57	5.039,80	5.491,03	5.852,01	6.122,75
A 12	3.897,44	4.145,71	4.559,51	4.973,30	5.304,33	5.552,61
A 11	3.687,25	3.924,30	4.319,37	4.714,44	5.030,50	5.267,55
A 10	3.477,05	3.702,87	4.079,22	4.455,58	4.756,66	4.982,48
A 9	3.266,86	3.481,44	3.839,08	4.196,71	4.482,82	4.697,41
A 8	2.982,71	3.167,35	3.475,08	3.782,80	4.028,98	4.213,62
A 7	2.869,35	3.039,78	3.323,83	3.607,88	3.835,11	4.005,54
A 6	2.755,98	2.912,20	3.172,57	3.432,95	3.641,23	3.797,46
A 5	2.642,62	2.792,43	3.042,13	3.291,83	3.491,58	3.641,40
A 4	2.488,64	2.605,37	2.799,92	2.994,48	3.150,12	3.266,86
A 3	2.334,66	2.413,62	2.545,23	2.676,85	2.782,13	2.861,10
A 2	2.086,75	2.156,16	2.238,93	2.352,94	2.444,16	2.512,57
A 1	2.022,30	2.072,86	2.157,12	2.177,34	2.242,83	2.291,94

Stundenentgelttabelle "Allgemein" ab 01.01.2023

Stufe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
Stufenlaufzeit in Jahren	1	2	3	4	5	
Entgeltgruppe						
A 15	31,43	32,55	34,41	36,27	37,77	38,88
A 14	27,82	29,20	31,51	33,81	35,66	37,04
A 13	24,83	26,38	28,98	31,57	33,65	35,20
A 12	22,41	23,84	26,22	28,60	30,50	31,93
A 11	21,20	22,56	24,84	27,11	28,92	30,29
A 10	19,99	21,29	23,45	25,62	27,35	28,65
A 9	18,78	20,02	22,07	24,13	25,78	27,01
A 8	17,15	18,21	19,98	21,75	23,17	24,23
A 7	16,50	17,48	19,11	20,74	22,05	23,03
A 6	15,85	16,74	18,24	19,74	20,94	21,83
A 5	15,19	16,06	17,49	18,93	20,08	20,94
A 4	14,31	14,98	16,10	17,22	18,11	18,78
A 3	13,42	13,88	14,63	15,39	16,00	16,45
A 2	12,00	12,40	12,87	13,53	14,05	14,45
A 1	11,63	11,92	12,40	12,52	12,90	13,18

Anlage 1b) Entgelttabellen Allgemein**Entgelttabelle "Allgemein" ab 01.01.2024**

Stufe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
Stufenlaufzeit in Jahren	1	2	3	4	5	
Entgeltgruppe						
A 15	5.575,61	5.773,95	6.104,50	6.435,07	6.699,51	6.897,85
A 14	4.934,62	5.180,16	5.589,38	5.998,62	6.326,00	6.571,53
A 13	4.404,18	4.680,34	5.140,60	5.600,85	5.969,05	6.245,21
A 12	3.975,39	4.228,63	4.650,70	5.072,77	5.410,42	5.663,67
A 11	3.761,00	4.002,78	4.405,75	4.808,73	5.131,11	5.372,90
A 10	3.546,59	3.776,92	4.160,81	4.544,69	4.851,79	5.082,13
A 9	3.332,19	3.551,07	3.915,86	4.280,65	4.572,48	4.791,35
A 8	3.042,37	3.230,70	3.544,58	3.858,46	4.109,56	4.297,89
A 7	2.926,74	3.100,57	3.390,30	3.680,04	3.911,81	4.085,65
A 6	2.811,10	2.970,45	3.236,03	3.501,60	3.714,06	3.873,41
A 5	2.695,47	2.848,28	3.102,97	3.357,66	3.561,41	3.714,23
A 4	2.538,41	2.657,48	2.855,92	3.054,37	3.213,13	3.332,19
A 3	2.381,35	2.461,90	2.596,14	2.730,38	2.837,78	2.918,32
A 2	2.128,48	2.199,28	2.283,71	2.400,00	2.493,04	2.562,82
A 1	2.062,75	2.114,31	2.200,26	2.220,89	2.287,68	2.337,78

Stundenentgelttabelle "Allgemein" ab 01.01.2024

Stufe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
Stufenlaufzeit in Jahren	1	2	3	4	5	
Entgeltgruppe						
A 15	32,88	34,05	36,00	37,95	39,51	40,68
A 14	29,10	30,55	32,96	35,38	37,31	38,75
A 13	25,97	27,60	30,32	33,03	35,20	36,83
A 12	23,44	24,94	27,43	29,92	31,91	33,40
A 11	22,18	23,61	25,98	28,36	30,26	31,69
A 10	20,91	22,27	24,54	26,80	28,61	29,97
A 9	19,65	20,94	23,09	25,24	26,96	28,26
A 8	17,94	19,05	20,90	22,75	24,23	25,35
A 7	17,26	18,28	19,99	21,70	23,07	24,09
A 6	16,58	17,52	19,08	20,65	21,90	22,84
A 5	15,90	16,80	18,30	19,80	21,00	21,90
A 4	14,97	15,67	16,84	18,01	18,95	19,65
A 3	14,04	14,52	15,31	16,10	16,73	17,21
A 2	12,55	12,97	13,47	14,15	14,70	15,11
A 1	12,16	12,47	12,98	13,10	13,49	13,79

Anlage 2 a) Eingruppierungsmerkmale Pflege

Die Eingruppierung und Tabelle Pflege gelten für Mitarbeiter, die

- a) im Rahmen der von ihnen auszuübenden Tätigkeiten in einem Umfang von mindestens 25 Prozent ihrer vereinbarten Arbeitszeit gemeinsam mit Bezieherinnen und Beziehern von Pflegeleistungen tagesstrukturierend, aktivierend, betreuend oder pflegend tätig sind.
- b) als Leitungskräfte in stationären und ambulanten Pflegebetrieben tätig sind.

Qualifikationsmerkmale	Aufgabenbeschreibung	Tätigkeitsbeispiele
Soweit im nachstehenden Text die männliche Sprachform gewählt ist, gilt die weibliche Sprachform entsprechend und umgekehrt.		
Entgeltgruppe P 1		
Mitarbeiter mit tätigkeitsbezogener Qualifikation oder angelernt, jedoch ohne tätigkeitsbezogenen Berufsabschluss	einfachste Tätigkeiten, Übernahme definierter Aufgaben unter Mitwirkung der Fachkraft im Rahmen der Delegation	• Betreuungsassistenten, • Assistenzkräfte, • Alltagsbegleiter • Pflegekräfte
Entgeltgruppe P 2		
Mitarbeiter mit einjährigem tätigkeitsbezogenen Berufsabschluss oder tätigkeitsbezogener Qualifikation	einfache fachspezifische Tätigkeiten der Grundpflege in eigener Verantwortung, Übernahme weiterer Aufgaben durch Übertragung von der entsprechenden Fachkraft im Rahmen der Delegation	• Pflegekräfte mit entsprechender Tätigkeit • Gesundheits- und Krankenpflegehelfer • Altenpflegehelfer • Sozialassistenten • Sozialpflegeassistenten
Entgeltgruppe P 3		
Mitarbeiter mit zweijähriger tätigkeitsbezogener Berufsausbildung	Fachspezifische Tätigkeiten, welche nicht ausschließlich als Fachkraftaufgaben delegierbar sind und im Rahmen der Aufgabenerfüllung erweiterte allg. Kompetenzen erfordern	• Pflegekräfte mit entsprechender Tätigkeit/Therapeuten • Heilerziehungspflegerin der Tätigkeit als Pflegekraft

Entgeltgruppe P 4		
Mitarbeiter mit mindestens 3-jähriger tätigkeitsbezogener anerkannter Berufsausbildung	Fachspezifische Tätigkeit, die regelmäßig den originären Aufgaben des Berufsbildes entsprechen und keine zusätzlichen Kompetenzen erfordern	• Gesundheits- und Krankenpfleger • Pfleger mit entsprechender Tätigkeit • Altenpfleger • Medizinisch-Technische-Assistenten • Ergotherapeuten / Heilpädagogen • Logopäden • Physiotherapeuten • Medizinische Fachangestellte
Entgeltgruppe P 5		
Mitarbeiter mit mindestens 3-jähriger tätigkeitsbezogener anerkannter Berufsausbildung und/oder Zusatzqualifikation	Fachspezifische Tätigkeiten, die zusätzlich zu den Aufgaben der P 4 fachlich herausfordernde schwierige Tätigkeiten beinhalten	• Pflegefachkräfte/Therapeuten mit entsprechender schwieriger Tätigkeit • Wohnbereichsleiter • Palliativ-Care-Pfleger in überwiegender Tätigkeit • Wundmanager in überwiegender Tätigkeit • Teamleitung Ambulanz Flüchtlingshilfe
Entgeltgruppe P 6		
Mitarbeiter mit mindestens 3-jähriger tätigkeitsbezogener anerkannter Berufsausbildung oder Pflegefachausbildung und Zusatzqualifikation	Fachspezifische Tätigkeiten, die zusätzlich zu den Aufgaben der P 5 fachlich herausfordernde und erheblich über die Kompetenzen der regulären Ausbildung hinausgehende Aufgaben, welche jedoch i.d.R. auf den Tätigkeitsbereich beschränkt sind.	• stellv. PDL der stat. Pflege, amb. Pflege (Abwesenheitsvertretung) • Pflegefachkräfte mit abgeschlossener Fachweiterbildung gem. Empfehlung der DKG und entsprechender Tätigkeit • Diabetesberater • Hygienefachkraft • Teamleitung Ambulanz Flüchtlingshilfe
Entgeltgruppe P 7		
Mitarbeiter mit mindestens 3-jähriger tätigkeitsbezogener anerkannter Berufsausbildung, Pflegefachausbildung und Zusatzqualifikationen	Fachspezifische Tätigkeiten, die zusätzlich zu den Aufgaben der P 6 fachlich herausfordernde und weit über die Kompetenzen der regulären Ausbildung hinausgehende Aufgaben, welche i.d.R. mehrere Bereiche bzw. die gesamte Organisation betreffen mit Personalverantwortung	• PDL ambulant bis 30 MA • PDL stationär in Einrichtungen <40 Plätze • PDL teilstationär (Tagespflege) <25 Plätze

Entgeltgruppe P 8		
• Fachhochschulabschluss • Bachelor • Berufsakademie • Fachwirt	Fachspezifische Tätigkeiten mit nicht über den allgemeinen Anforderungen liegendem Schwierigkeitsgrad	• PDL ambulant ab 31 bis 60 MA • PDL der stationären Pflege, in Einrichtungen <80 Plätze • PDL teilstationär (Tagespflege) >25 Plätze
Entgeltgruppe P 9		
• Fachhochschulabschluss • Bachelor • Berufsakademie • Fachwirt	Aufgaben, die einen über den Anforderungen der P 8 liegendem Schwierigkeitsgrad sowie Personalverantwortung beinhalten und eine Zusatzqualifikation erfordern.	• Heimleitung und PDL in Personalunion (bis 50 Plätze) • PDL ambulant über 60 MA • Einrichtungsleitung in Einrichtungen <80 Plätze • PDL der stationären Pflege in Einrichtungen >80 Plätze
Entgeltgruppe P 10		
• Fachhochschulabschluss • Bachelor • Berufsakademie • Fachwirt	Aufgaben, die einen erheblich über den Anforderungen der P 8 liegenden Schwierigkeitsgrad sowie Personalverantwortung beinhalten und eine Zusatzqualifikation erfordern.	• Heimleitungen und PDL in Personalunion (max. 80 Betten) • Einrichtungsleitung in Einrichtungen ab 80 Plätze • PDL der stationären Pflege in Einrichtungen >140 Plätze • Einrichtungsleitung für mehrere Einrichtungen

Anlage 2b) Entgelttabelle Pflege 2022**Entgelttabelle Pflege ab 01.01.2022**

Stufenlaufzeit in Jahren	1	2	3	4	5	
Stufe	1	2	3	4	5	6
Entgeltgruppe						
P10	4.539,00 €	4.764,68 €	5.140,80 €	5.516,93 €	5.817,83 €	6.043,50 €
P9	4.335,00 €	4.492,59 €	4.755,24 €	5.017,89 €	5.228,01 €	5.385,60 €
P8	3.876,00 €	4.029,00 €	4.284,00 €	4.539,00 €	4.743,00 €	4.896,00 €
P7	3.580,20 €	3.722,49 €	3.959,64 €	4.196,79 €	4.386,51 €	4.528,80 €
P6	3.401,70 €	3.514,16 €	3.701,58 €	3.889,01 €	4.038,95 €	4.151,40 €
P5	3.111,00 €	3.242,58 €	3.461,88 €	3.681,18 €	3.856,62 €	3.988,20 €
P4	2.937,60 €	3.069,18 €	3.288,48 €	3.507,78 €	3.683,22 €	3.814,80 €
P3	2.529,60 €	2.642,82 €	2.831,52 €	3.020,22 €	3.171,18 €	3.284,40 €
P2	2.297,70 €	2.403,27 €	2.579,22 €	2.755,17 €	2.895,93 €	3.001,50 €
P1	2.182,80 €	2.255,83 €	2.377,54 €	2.499,25 €	2.596,62 €	2.669,65 €

Stundenentgelttabelle Pflege ab 01.01.2022

Stufenlaufzeit in Jahren	1	2	3	4	5	
Stufe	1	2	3	4	5	6
Entgeltgruppe						
P10	26,10 €	27,40 €	29,56 €	31,72 €	33,45 €	34,75 €
P9	24,93 €	25,83 €	27,34 €	28,85 €	30,06 €	30,97 €
P8	22,29 €	23,17 €	24,63 €	26,10 €	27,27 €	28,15 €
P7	20,59 €	21,40 €	22,77 €	24,13 €	25,22 €	26,04 €
P6	19,56 €	20,21 €	21,28 €	22,36 €	23,22 €	23,87 €
P5	17,89 €	18,64 €	19,91 €	21,17 €	22,17 €	22,93 €
P4	16,89 €	17,65 €	18,91 €	20,17 €	21,18 €	21,93 €
P3	14,54 €	15,20 €	16,28 €	17,37 €	18,23 €	18,88 €
P2	13,21 €	13,82 €	14,83 €	15,84 €	16,65 €	17,26 €
P1	12,55 €	12,97 €	13,67 €	14,37 €	14,93 €	15,35 €

Anlage 2b) Entgelttabelle Pflege**Entgelttabelle Pflege ab 01.01.2023**

Stufenlaufzeit in Jahren	1	2	3	4	5	
Stufe	1	2	3	4	5	6
Entgeltgruppe						
P10	4.629,78 €	4.859,97 €	5.243,62 €	5.627,26 €	5.934,18 €	6.164,37 €
P9	4.421,70 €	4.582,44 €	4.850,34 €	5.118,25 €	5.332,57 €	5.493,31 €
P8	3.953,52 €	4.109,58 €	4.369,68 €	4.629,78 €	4.837,86 €	4.993,92 €
P7	3.651,80 €	3.796,94 €	4.038,83 €	4.280,73 €	4.474,24 €	4.619,38 €
P6	3.469,73 €	3.584,44 €	3.775,61 €	3.966,79 €	4.119,72 €	4.234,43 €
P5	3.173,22 €	3.307,43 €	3.531,12 €	3.754,80 €	3.933,75 €	4.067,96 €
P4	2.996,35 €	3.130,56 €	3.354,25 €	3.577,94 €	3.756,88 €	3.891,10 €
P3	2.580,19 €	2.695,68 €	2.888,15 €	3.080,62 €	3.234,60 €	3.350,09 €
P2	2.378,12 €	2.487,38 €	2.630,80 €	2.810,27 €	2.953,85 €	3.061,53 €
P1	2.291,94 €	2.368,62 €	2.496,42 €	2.549,24 €	2.648,55 €	2.723,04 €

Stundenentgelttabelle Pflege ab 01.01.2023

Stufenlaufzeit in Jahren	1	2	3	4	5	
Stufe	1	2	3	4	5	6
Entgeltgruppe						
P10	26,62 €	27,94 €	30,15 €	32,36 €	34,12 €	35,44 €
P9	25,42 €	26,35 €	27,89 €	29,43 €	30,66 €	31,59 €
P8	22,73 €	23,63 €	25,12 €	26,62 €	27,82 €	28,71 €
P7	21,00 €	21,83 €	23,22 €	24,61 €	25,73 €	26,56 €
P6	19,95 €	20,61 €	21,71 €	22,81 €	23,69 €	24,35 €
P5	18,25 €	19,02 €	20,30 €	21,59 €	22,62 €	23,39 €
P4	17,23 €	18,00 €	19,29 €	20,57 €	21,60 €	22,37 €
P3	14,84 €	15,50 €	16,61 €	17,71 €	18,60 €	19,26 €
P2	13,67 €	14,30 €	15,13 €	16,16 €	16,98 €	17,60 €
P1	13,18 €	13,62 €	14,35 €	14,66 €	15,23 €	15,66 €

Anlage 2b) Entgelttabelle Pflege**Entgelttabelle Pflege ab 01.01.2024**

Stufenlaufzeit in Jahren	1	2	3	4	5	
Stufe	1	2	3	4	5	6
Entgeltgruppe						
P10	4.722,38 €	4.957,17 €	5.348,49 €	5.739,81 €	6.052,87 €	6.287,66 €
P9	4.510,13 €	4.674,09 €	4.947,35 €	5.220,61 €	5.439,22 €	5.603,18 €
P8	4.032,59 €	4.191,77 €	4.457,07 €	4.722,38 €	4.934,62 €	5.093,80 €
P7	3.724,84 €	3.872,88 €	4.119,61 €	4.366,34 €	4.563,73 €	4.711,76 €
P6	3.539,13 €	3.656,13 €	3.851,12 €	4.046,12 €	4.202,12 €	4.319,12 €
P5	3.236,68 €	3.373,58 €	3.601,74 €	3.829,90 €	4.012,43 €	4.149,32 €
P4	3.056,28 €	3.193,17 €	3.421,33 €	3.649,49 €	3.832,02 €	3.968,92 €
P3	2.631,80 €	2.749,59 €	2.945,91 €	3.142,24 €	3.299,30 €	3.417,09 €
P2	2.425,68 €	2.537,13 €	2.683,42 €	2.866,48 €	3.012,93 €	3.122,76 €
P1	2.337,78 €	2.415,99 €	2.546,35 €	2.600,22 €	2.701,53 €	2.777,50 €

Stundenentgelttabelle Pflege ab 01.01.2024

Stufenlaufzeit in Jahren	1	2	3	4	5	
Stufe	1	2	3	4	5	6
Entgeltgruppe						
P10	27,85 €	29,23 €	31,54 €	33,85 €	35,69 €	37,08 €
P9	26,60 €	27,56 €	29,18 €	30,79 €	32,08 €	33,04 €
P8	23,78 €	24,72 €	26,28 €	27,85 €	29,10 €	30,04 €
P7	21,97 €	22,84 €	24,29 €	25,75 €	26,91 €	27,79 €
P6	20,87 €	21,56 €	22,71 €	23,86 €	24,78 €	25,47 €
P5	19,09 €	19,89 €	21,24 €	22,59 €	23,66 €	24,47 €
P4	18,02 €	18,83 €	20,18 €	21,52 €	22,60 €	23,41 €
P3	15,52 €	16,21 €	17,37 €	18,53 €	19,46 €	20,15 €
P2	14,30 €	14,96 €	15,82 €	16,90 €	17,77 €	18,42 €
P1	13,79 €	14,25 €	15,02 €	15,33 €	15,93 €	16,38 €

Anlage 3a) Eingruppierungsmerkmale Sozial- und Erziehungsdienst

Qualifikationsmerkmale	Aufgabenbeschreibung	Tätigkeitsbeispiele
Soweit im nachstehenden Text die männliche Sprachform gewählt ist, gilt die weibliche Sprachform entsprechend und umgekehrt.		
Entgeltgruppe SuE 1		
Mitarbeiter ohne Berufsabschluss bzw. ohne verwendungsbezogener Ausbildung	einfachste Tätigkeiten, Übernahme definierter Aufgaben unter Mitwirkung der Fachkraft im Rahmen der Delegation	• Betreuungspersonal (Nichtfachkräfte im Betreuungs- und Sozialdienst) • Hausbetreuer Flüchtlingshilfe • Schlafbereitschaft in einer Wohnstätte für behinderte Menschen • Helfer in der Seniorenbegegnungsstätte
Entgeltgruppe SuE 2		
Mitarbeiter mit einjähriger Ausbildung	einfache Tätigkeiten in eigener Verantwortung, Übernahme von Aufgaben durch Übertragung von der entsprechenden Fachkraft im Rahmen der Delegation	• Kinderpfleger mit staatl. Anerkennung • Sozialassistenten (einjährig) • Hausbetreuer Flüchtlingshilfe • Nachtwache in einer stationären Einrichtung für Menschen mit Behinderungen
Entgeltgruppe SuE 3		
Mitarbeiter mit dreijähriger nichttätigkeitsbezogener Berufsausbildung oder mit mindestens 2-jähriger Ausbildung oder mit schwieriger Tätigkeit	fachspezifische Tätigkeiten, welche nicht ausschließlich als Fachkraftaufgaben delegierbar sind	• Beschäftigte in der Tätigkeit von Erziehern/Heilerziehungspfleger • Kinderpfleger mit schwieriger Tätigkeit • Hausbetreuer Flüchtlingshilfe • Sozialassistent, Sozialpflegeassistent (2-jährige Ausbildung)
Entgeltgruppe SuE 4		
Mitarbeiter mit mindestens 3-jähriger tätigkeitsbezogener anerkannter Berufsausbildung	fachspezifische Tätigkeit, die regelmäßig den originären Aufgaben des Berufsbildes entsprechen	• Hausbetreuer Flüchtlingshilfe • Betreuer in besonderen Wohnformen • Sozialbetreuer Flüchtlingshilfe ohne pädagogische Ausbildung • geeignetes, fachlich vorbereitetes Personal sowie Profilergänzungskräfte gem. § 10 Abs. 2-4 KiTaPersV

Entgeltgruppe SuE 5		
Mitarbeiter mit mindestens 3-jähriger tätigkeitsbezogener anerkannter Berufsausbildung	Fachspezifische Tätigkeit, die regelmäßig den originären Aufgaben des Berufsbildes entsprechen und deren Aufwand an fachlicher und gedanklicher Arbeit regelmäßig über dem der SuE 4 liegt.	• Erzieher mit staatl. Anerkennung und jeweils entsprechender Tätigkeit • sonstige geeignete pädagogische Fachkräfte gemäß §§ 9,10 Abs. 1 KiTaPersV • Heilerziehungspfleger mit staatlicher Anerkennung • Sozialbetreuer Flüchtlingshilfe mit pädagogischer Ausbildung • Betreuer in besonderen Wohnformen mit schwierigen Aufgaben
Entgeltgruppe SuE 6		
Mitarbeiter mit anerkannter Berufsfachausbildung und Zusatzqualifikation oder herausfordernden Tätigkeiten	zusätzlich zu den Aufgaben der SuE5 erbringen die Mitarbeiter fachlich herausfordernde und erheblich über die Kompetenzen der regulären Tätigkeit hinausgehende Aufgaben, welche jedoch i.d.R. auf den Tätigkeitsbereich beschränkt sind	• Pädagogische Fachkräfte nach SuE 5 mit schwieriger Tätigkeit oder Fachqualifikation • Beschäftigte in der Tätigkeit von Sozialarbeitern/Sozialpädagogen • Heilpädagoge
Entgeltgruppe SuE 7		
Mitarbeiter mit mindestens 3-jähriger anerkannter Berufsausbildung und tätigkeitsbezogener Weiterbildung	zusätzlich zu den Aufgaben der SuE6 erbringen die Mitarbeiter fachlich herausfordernde und weit über die Kompetenzen der regulären Tätigkeit hinausgehende Aufgaben, welche i.d.R. mehrere Bereiche bzw. die gesamte Organisation betreffen	• Leiter in Kita bis 40 Plätze • Fachl. koordinierende pädagogische Fachkräfte • Heilpädagoge • Teamleitung Flüchtlingshilfe • Leiter in Diensten der Eingliederungshilfe z.B. "Leiter Familienunterstützungsdienst Tagesgruppe"
Entgeltgruppe SuE 8		
• Fachhochschulabschluss (FH) • Bachelor • Berufsakademie • Fachwirt • Mitarbeiter mit mind. dreijähriger tätigkeitsbezogener anerkannter Berufsausbildung und Zusatzqualifikation	Fachspezifische Tätigkeiten mit nicht über den allgemeinen Anforderungen liegendem Schwierigkeitsgrad.	• Sozialarbeiter / Sozialpädagoge • Leiter einer KiTa ab 40 bis 70 Plätze mit weniger als 50 % Leitungstätigkeit • Schuldnerberater • Fachkraft für Kinderschutz • Sozialberater Flüchtlingshilfe • Teamleitung Flüchtlingshilfe

Entgeltgruppe SuE 9		
• Fachhochschulabschluss (FH) • Bachelor • Berufsakademie • Fachwirt • Mitarbeiter mit mind. dreijähriger tätigkeitsbezogener anerkannter Berufsausbildung und Zusatzqualifikation	Aufgaben mit über den Anforderungen der SuE 8 liegendem Schwierigkeitsgrad oder Personalverantwortung	• Sozialarbeiter/Heilpädagoge/Sozialpädagoge mit schwieriger Tätigkeit • Insolvenzberater • Sozialarbeiter Flüchtlingshilfe • Teamleitung Flüchtlingshilfe • Psychologen im begleitenden Dienst
Entgeltgruppe SuE 10		
• Fachhochschulabschluss (FH) • Bachelor • Berufsakademie • Fachwirt	Aufgaben mit erheblich über den Anforderungen der SuE 8 liegendem Schwierigkeitsgrad oder Personalverantwortung	• Leitung Kita ab 40 bis 70 Plätze • Teamleitungen mit mehr als 50 % Leitungstätigkeit in Einrichtungen nach § 45 SGB VIII • Leitungen von Einrichtungen und Diensten der Eingliederungshilfe mit Personalverantwortung • Leiter in Kita (ab 70 Plätze) mit weniger als 50 % Leitungstätigkeit • Insolvenzberater mit Zulassung • Leitung alternative Angebote (z.B. Juniorclubs) • Teamleitung Flüchtlingshilfe
Entgeltgruppe SuE 11		
• Fachhochschulabschluss (FH) • Bachelor • Berufsakademie • Fachwirt	Aufgaben mit weit über den Anforderungen der SuE 8 liegendem Schwierigkeitsgrad oder Personalverantwortung	• Sozialarbeiter mit Beauftragung zur Kindeswohlprüfung durch öffentliche Stellen • Leitungen von Einrichtungen und Diensten der Eingliederungshilfe ab 20 Plätzen und / oder ab 10 VK • Leitungen von Gemeinschaftsunterkünften für asylsuchende und geflüchtete Menschen • Teamleitung Flüchtlingshilfe • Leiter in Kita (ab 100 Plätze) mit weniger als 50 % Leitungstätigkeit • Leiter von Wohnstätten für behinderte Menschen • Leiter von Insolvenzberatungen mit Zulassung und mitarbeitenden, beratenden Fachkräften

Entgeltgruppe SuE 12		
Wissenschaftlicher Hochschulabschluss (Master, Diplom)	Aufgaben mit einem über dem Durchschnitt liegenden Schwierigkeitsgrad, die erweiterte, vertiefte und umfangreiche Fachkompetenzen sowie eine tätigkeitsbezogene Zusatzqualifikation erfordern; sowie mit Personalverantwortung	- Leiter in Kita (ab 70 Plätze) mit mehr als 50 % Leitungstätigkeit - Leiter in Kita (ab 130 Plätze) mit weniger als 50 % Leitungstätigkeit - Leitungen von Einrichtungen und Diensten der Eingliederungshilfe ab 30 Plätzen und / oder ab 20 VK - Fachberatung bis 5 Einrichtungen
Entgeltgruppe SuE 13		
Wissenschaftlicher Hochschulabschluss (Master, Diplom)	Aufgaben mit einem erheblich über dem Durchschnitt liegendem Schwierigkeitsgrad, der erweiterte, vertiefte und umfangreiche Fachkompetenzen und eine tätigkeitsbezogene Zusatzqualifikation erfordert; sowie mit Personalverantwortung	- Leiter in Kita (ab 100 Plätze) mit mehr als 50 % Leitungstätigkeit - Leitung von Einrichtungen und Diensten der Eingliederungshilfe ab 40 Plätzen und / oder ab 30 VK - Fachberatung bis 10 Einrichtungen
Entgeltgruppe SuE 14		
Wissenschaftlicher Hochschulabschluss (Master, Diplom)	Aufgaben, mit einem weit über dem Durchschnitt liegenden Schwierigkeitsgrad, die unterschiedliche Organisationsbereiche umfassen und/oder erweiterte, vertiefte und umfangreiche Fach- oder/und Führungskompetenzen erfordern, sowie mit erheblicher Personalverantwortung und strategischer Verantwortung	- Leiter in Kita (ab 130 Plätze) mit mehr als 50 % Leitungstätigkeit - Fachberatung bis 15 Einrichtungen

Entgeltgruppe SuE 15		
Wissenschaftlicher Hochschulabschluss (Master Diplom)	Aufgaben mit umfassendem Verantwortungsbereich, der unterschiedliche Organisationsbereiche umfasst und/oder erweiterte, vertiefte und umfangreiche Fach- oder/und Führungskompetenzen erfordert sowie mit umfassender Personalverantwortung und strategischer Hauptverantwortung	- Leiter in Kita (ab 180 Plätze), - Leiter in Einrichtungen nach § 45 SGB VIII

Protokollnotizen zur Eingruppierung SuE

Eine schwierige Tätigkeit ist dann gegeben, wenn die Aufgaben der ausgeübten Tätigkeit sich aus der Normal- und Grundtätigkeit z.B. im Hinblick auf das geforderte fachliche Können oder die körperliche oder geistige Belastung herausheben und regelmäßig mindestens zu 50 Prozent der persönlichen Arbeitszeit ausfüllen.

Bei den folgenden Tätigkeitsbeispielen ist eine schwierige Tätigkeit anzunehmen:

1. Tätigkeiten gem. SuE 6

- a) Tätigkeiten in Integrationsgruppen (mind. 1/3 behinderte Menschen gemäß § 2 SGB IX in der Kindertagesbetreuung
- b) Tätigkeiten mit Kindern und Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten
- c) Tätigkeit in Einrichtungen nach § 45 SGB VIII
- d) Tätigkeiten einer Facherzieherin/eines Facherziehers mit einrichtungsübergreifenden Aufgaben.

2. Tätigkeiten gem. SuE 9

- 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) Tätigkeit in Einrichtungen nach § 45 SGB VIII,
- e) Tätigkeit in der Flüchtlingshilfe
- f) Arbeitskoordination mehrerer Mitarbeiter, die mindestens die Entgeltgruppe SuE 8 aufweisen

Anlage 3b) Entgelttabelle Sozial- und Erziehungsdienst

Entgelttabelle "SuE" ab 01.01.2022

Stufe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
Stufenlaufzeit in Jahren	1	2	3	4	5	
Entgeltgruppe						
SuE 15	4.043,00	4.351,28	4.865,08	5.378,89	5.789,93	6.098,21
SuE 14	3.638,71	3.928,80	4.412,28	4.895,76	5.282,53	5.572,62
SuE 13	3.544,39	3.797,07	4.218,22	4.639,36	4.976,27	5.228,96
SuE 12	3.409,61	3.658,25	4.072,66	4.487,06	4.818,59	5.067,24
SuE 11	3.404,52	3.630,67	4.007,58	4.384,49	4.686,01	4.912,17
SuE 10	3.369,18	3.576,38	3.921,72	4.267,05	4.543,31	4.750,52
SuE 9	3.289,73	3.506,29	3.867,22	4.228,13	4.516,88	4.733,43
SuE 8	3.171,86	3.404,19	3.791,40	4.178,61	4.488,38	4.720,70
SuE 7	3.102,67	3.334,68	3.721,38	4.108,07	4.417,43	4.649,45
SuE 6	2.896,56	3.136,33	3.535,93	3.935,54	4.255,23	4.495,00
SuE 5	2.874,16	3.046,45	3.333,63	3.620,80	3.850,53	4.022,84
SuE 4	2.624,13	2.749,70	2.958,97	3.168,24	3.335,67	3.461,23
SuE 3	2.449,99	2.556,92	2.701,12	2.845,34	2.960,70	3.047,23
SuE 2	2.304,40	2.388,12	2.527,66	2.667,18	2.778,82	2.862,54
SuE 1	2.211,66	2.271,09	2.370,14	2.469,19	2.548,42	2.607,85

Stundenentgelttabelle "SuE" ab 01.01.2022

Stufe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
Stufenlaufzeit in Jahren	1	2	3	4	5	
Entgeltgruppe						
SuE 15	23,25	25,02	27,97	30,93	33,29	35,06
SuE 14	20,92	22,59	25,37	28,15	30,37	32,04
SuE 13	20,38	21,83	24,25	26,68	28,61	30,07
SuE 12	19,60	21,03	23,42	25,80	27,71	29,14
SuE 11	19,58	20,88	23,04	25,21	26,94	28,24
SuE 10	19,37	20,56	22,55	24,53	26,12	27,31
SuE 9	18,92	20,16	22,24	24,31	25,97	27,22
SuE 8	18,24	19,57	21,80	24,03	25,81	27,14
SuE 7	17,84	19,17	21,40	23,62	25,40	26,73
SuE 6	16,65	18,03	20,33	22,63	24,47	25,85
SuE 5	16,53	17,52	19,17	20,82	22,14	23,13
SuE 4	15,09	15,81	17,01	18,22	19,18	19,90
SuE 3	14,09	14,70	15,53	16,36	17,02	17,52
SuE 2	13,25	13,73	14,53	15,34	15,98	16,46
SuE 1	12,72	13,06	13,63	14,20	14,65	14,99

Anlage 3b) Entgelttabelle Sozial- und Erziehungsdienst**Entgelttabelle "SuE" ab 01.01.2023**

Stufe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
Stufenlaufzeit in Jahren	1	2	3	4	5	
Entgeltgruppe						
SuE 15	4.123,86	4.438,30	4.962,39	5.486,47	5.905,73	6.220,18
SuE 14	3.711,48	4.007,37	4.500,52	4.993,67	5.388,18	5.684,07
SuE 13	3.615,28	3.873,01	4.302,58	4.732,14	5.075,80	5.333,54
SuE 12	3.477,80	3.731,42	4.154,11	4.576,80	4.914,96	5.168,58
SuE 11	3.472,61	3.703,28	4.087,73	4.472,18	4.779,73	5.010,41
SuE 10	3.436,57	3.647,90	4.000,15	4.352,39	4.634,18	4.845,53
SuE 9	3.355,53	3.576,42	3.944,56	4.312,70	4.607,21	4.828,10
SuE 8	3.235,30	3.472,27	3.867,23	4.262,19	4.578,14	4.815,12
SuE 7	3.164,72	3.401,37	3.795,81	4.190,23	4.505,77	4.742,43
SuE 6	2.954,49	3.199,05	3.606,65	4.014,25	4.340,33	4.584,90
SuE 5	2.931,64	3.107,38	3.400,30	3.693,21	3.927,54	4.103,30
SuE 4	2.676,62	2.804,69	3.018,15	3.231,61	3.402,38	3.530,45
SuE 3	2.498,99	2.608,05	2.755,15	2.902,25	3.019,92	3.108,17
SuE 2	2.385,05	2.471,70	2.578,21	2.720,53	2.834,40	2.919,79
SuE 1	2.322,24	2.384,64	2.488,64	2.518,57	2.599,39	2.660,00

Stundenentgelttabelle "SuE" ab 01.01.2023

Stufe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
Stufenlaufzeit in Jahren	1	2	3	4	5	
Entgeltgruppe						
SuE 15	23,71	25,52	28,53	31,55	33,96	35,76
SuE 14	21,34	23,04	25,88	28,71	30,98	32,68
SuE 13	20,79	22,27	24,74	27,21	29,18	30,67
SuE 12	20,00	21,45	23,89	26,32	28,26	29,72
SuE 11	19,97	21,29	23,50	25,71	27,48	28,81
SuE 10	19,76	20,97	23,00	25,03	26,65	27,86
SuE 9	19,29	20,56	22,68	24,80	26,49	27,76
SuE 8	18,60	19,96	22,24	24,51	26,32	27,69
SuE 7	18,20	19,56	21,83	24,09	25,91	27,27
SuE 6	16,99	18,39	20,74	23,08	24,96	26,36
SuE 5	16,86	17,87	19,55	21,24	22,58	23,59
SuE 4	15,39	16,13	17,35	18,58	19,56	20,30
SuE 3	14,37	15,00	15,84	16,69	17,36	17,87
SuE 2	13,71	14,21	14,82	15,64	16,30	16,79
SuE 1	13,35	13,71	14,31	14,48	14,95	15,29

Anlage 3b) Entgelttabelle Sozial- und Erziehungsdienst**Entgelttabelle "SuE" ab 01.01.2024**

Stufe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
Stufenlaufzeit in Jahren	1	2	3	4	5	
Entgeltgruppe						
SuE 15	4.206,34	4.527,07	5.061,63	5.596,20	6.023,84	6.344,58
SuE 14	3.785,71	4.087,52	4.590,53	5.093,54	5.495,94	5.797,75
SuE 13	3.687,58	3.950,47	4.388,64	4.826,79	5.177,32	5.440,21
SuE 12	3.547,35	3.806,04	4.237,19	4.668,34	5.013,26	5.271,95
SuE 11	3.542,06	3.777,35	4.169,49	4.561,62	4.875,33	5.110,62
SuE 10	3.505,30	3.720,86	4.080,15	4.439,44	4.726,86	4.942,44
SuE 9	3.422,64	3.647,94	4.023,45	4.398,95	4.699,36	4.924,66
SuE 8	3.300,01	3.541,72	3.944,57	4.347,43	4.669,71	4.911,42
SuE 7	3.228,01	3.469,40	3.871,72	4.274,04	4.595,89	4.837,28
SuE 6	3.013,58	3.263,03	3.678,78	4.094,53	4.427,14	4.676,60
SuE 5	2.990,27	3.169,53	3.468,30	3.767,08	4.006,09	4.185,36
SuE 4	2.730,15	2.860,78	3.078,51	3.296,24	3.470,43	3.601,06
SuE 3	2.548,97	2.660,21	2.810,25	2.960,29	3.080,32	3.170,34
SuE 2	2.432,75	2.521,14	2.629,77	2.774,94	2.891,08	2.978,19
SuE 1	2.368,69	2.432,33	2.538,42	2.568,94	2.651,38	2.713,20

Stundenentgelttabelle "SuE" ab 01.01.2024

Stufe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
Stufenlaufzeit in Jahren	1	2	3	4	5	
Entgeltgruppe						
SuE 15	24,81	26,70	29,85	33,00	35,52	37,42
SuE 14	22,33	24,10	27,07	30,04	32,41	34,19
SuE 13	21,75	23,30	25,88	28,46	30,53	32,08
SuE 12	20,92	22,45	24,99	27,53	29,56	31,09
SuE 11	20,89	22,28	24,59	26,90	28,75	30,14
SuE 10	20,67	21,94	24,06	26,18	27,88	29,15
SuE 9	20,18	21,51	23,73	25,94	27,71	29,04
SuE 8	19,46	20,89	23,26	25,64	27,54	28,96
SuE 7	19,04	20,46	22,83	25,20	27,10	28,53
SuE 6	17,77	19,24	21,69	24,15	26,11	27,58
SuE 5	17,63	18,69	20,45	22,22	23,62	24,68
SuE 4	16,10	16,87	18,15	19,44	20,47	21,24
SuE 3	15,03	15,69	16,57	17,46	18,17	18,70
SuE 2	14,35	14,87	15,51	16,36	17,05	17,56
SuE 1	13,97	14,34	14,97	15,15	15,64	16,00

Anlage 4 Funktionszulagen

Mitarbeiter erhalten für die Dauer der nachfolgend aufgeführten Tätigkeiten eine monatliche Funktionszulage, die an die schriftliche Übertragung durch den Arbeitgeber und an die tatsächliche Ausübung der Funktion gebunden ist. Bei teilzeitbeschäftigten Mitarbeitern sind die in Monatsbeträgen zustehenden Funktionszulagen entsprechend dem Verhältnis der vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Arbeitnehmers zu bemessen." (Siehe auch § 2 Absatz 4 VTV).

1. Qualitätsbeauftragter	100 €
2. Hygienebeauftragte	100 €
3. Medizinproduktenbeauftragter	100 €
4. Arzneimittelbeauftragter	100 €
5. Sicherheitsbeauftragter im Arbeitsschutz	100 €
6. Datenschutzbeauftragte in Nebenfunktion	100 €
7. Wundmanagementbeauftragte (s. Protokollnotiz 1)	100 €
8. Palliativ-Care-Beauftragte (s. Protokollnotiz 1)	100 €
9. Praxisanleiter	150 €
10. Teamleitung ambulante Pflege, Eingliederungshilfe	
bis 10 Mitarbeiter	200 €
bis 20 Mitarbeiter	275 €
ab 21 Mitarbeiter	350 €
11. Stellvertretende Leitung in Kindertagesstätten:	
bis 10 Mitarbeiter	200 €
bis 20 Mitarbeiter	275 €
ab 21 Mitarbeiter	350 €
12. Stellvertretende Teamleitung Flüchtlingshilfe:	
bis 10 Mitarbeiter	200 €
bis 20 Mitarbeiter	275 €
Ab 21 Mitarbeiter	350 €

Protokollnotiz:

- (1) Die Zulagen zu 7. und 8. werden nur gewährt, soweit die Tätigkeit nicht überwiegend ausgeübt wird. Eine überwiegende Tätigkeit wird allein durch die Eingruppierung abgebildet.