

**Tarifvertrag zum „Modellprojekt 36/4“ für den DRK
Kreisverband Sangerhausen e. V. der
Landestarifgemeinschaft
des DRK Landesverbandes Sachsen-Anhalt
(DRK-TV LSA) vom 21. April 2023**

zwischen

der Landestarifgemeinschaft des DRK Landesverbandes Sachsen-Anhalt

(LTG DRK LV Sachsen-Anhalt)

- vertreten durch den Vorstand -

und

der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)

- vertreten durch die Landesbezirksleitung Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen -

Inhaltsverzeichnis

Präambel.....	4
§ 1 Geltungsbereich	4
§ 2 Sonderregelungen.....	5
§ 3 Arbeitsvertrag, Probezeit.....	5
§ 4 Ärztliche Untersuchung	5
§ 5 Allgemeine Pflichten, Nebentätigkeit	5
§ 6 Versetzung und Abordnung.....	6
§ 7 Qualifizierung	7
§ 8 Beschäftigungszeit.....	8
§ 9 Eingruppierung.....	8
§ 10 Entgelt	8
§ 11 Regelmäßige Arbeitszeit.....	10
§ 12 Arbeitszeit zu besonderen Zeiten.....	11
§ 13 Ausgleich für Arbeit zu besonderen Zeiten	12
§ 14 Arbeitszeitkonto	14
§ 15 Entgeltfortzahlung und Nachweispflichten im Krankheitsfall.....	15
§ 16 Erholungsurlaub	18
§ 17 Sonderurlaub, Arbeitsbefreiung, Zusatzurlaub	19
§ 18 Sonderzahlung	21
§ 19 Besondere Zahlungen	22
§ 20 Sterbegeld	22
§ 21 Reisekosten.....	22
§ 22 Zusatzversorgung.....	23
§ 22a Entgeltumwandlung	23
§ 23 Beendigung des Arbeitsverhältnisses	23
§ 24 Schutzkleidung	24
§ 25 Dienstkleidung	24
§ 26 Ausschlussfrist.....	25
§ 27 Differenzierungsklausel	25
§ 28 Verhandlungsverpflichtung	25
§ 29 Inkrafttreten	25
Anlage 1 Sonderregelungen für Auszubildende beim DRK.....	27
§ 1 Geltungsbereich	27
§ 2 Berufsausbildungsvertrag.....	27
§ 3 Ärztliche Untersuchungen	27
§ 4 Schweigepflicht	28
§ 5 Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit.....	28
§ 6 Fernbleiben von der Ausbildung.....	29
§ 7 Ausbildungsentgelt.....	29

§ 8	Reisekosten	29
§ 9	Entgeltzahlung bei Krankheit.....	29
§ 10	Fortzahlung des Ausbildungsentgelts bei Freistellung oder Verhinderung	30
§ 11	Erholungsurlaub	30
§ 12	Familienheimfahrten	30
§ 13	Schutzkleidung	30
§ 14	Mitteilungspflicht und Weiterarbeit	30
§ 15	Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses	31
§ 16	Zeugnis.....	31
Anlage 2	Tätigkeitsmerkmale	33
Anlage 2a	Tätigkeitsmerkmale im Bereich Allgemeiner Teil.....	33
Anlage 2b	Tätigkeitsmerkmale im Bereich der Pflege.....	49
Anlage 3	Entgelttabelle.....	53
Anlage 3a	Entgelttabelle Allgemeiner Teil	53
Anlage 3a	Entgelttabelle Allgemeiner Teil	53
Anlage 3b	Entgelttabelle Pflege.....	55
Anlage 3b	Entgelttabelle Pflege.....	55
Anlage 4	Notlagenregelung	57
Anlage 5	Gesonderte Zulagenregelung	58
Anlage 6	Sonderzahlung zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise (Inflationsausgleich) ..	60

Präambel

Alle im Dienste des Deutschen Roten Kreuzes tätigen Beschäftigten widmen sich den in den Satzungen gestellten Aufgaben des Deutschen Roten Kreuzes im Dienste der Menschlichkeit. Sie setzen sich für das Leben, die Gesundheit, das Wohlergehen, den Schutz, das friedliche Zusammenleben und die Würde aller Menschen ein. Sie sollten nach Möglichkeit zugleich aktive Mitglieder des DRK sein oder werden.

Von allen Beschäftigten wird erwartet, dass ihr Verhalten innerhalb und außerhalb des Dienstes der Verantwortung für den Nächsten ohne Ansehen von Nationalität, Rasse, Religion, Geschlecht, sozialer Stellung oder politischer Überzeugung entspricht. Diesem Grundsatz sind alle im DRK tätigen Beschäftigten gleichermaßen verpflichtet.

Diese Verpflichtung der Beschäftigten darf nicht über Gebühr in Anspruch genommen werden. Das Deutsche Rote Kreuz hat eine der Verpflichtung entsprechende Fürsorgepflicht für jeden einzelnen Beschäftigten. Die Rechte und Pflichten der Beschäftigten ergeben sich aus diesem Tarifvertrag.

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt mit den Sonderregelungen für die Beschäftigten des Deutschen Roten Kreuzes Kreisverband Sangerhausen e. V., die zu der Landestarifgemeinschaft des DRK Landesverbandes Sachsen-Anhalt gehören (einschließlich deren Untergliederungen), Einrichtungen und Gesellschaften aller Art (im folgenden DRK genannt).
- (2) Unter den Geltungsbereich dieser Arbeitsbedingungen fallen nicht:
 - a) Leitende Angestellte im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes § 5 Abs. 3, sofern ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind sowie Beschäftigte, die ein über die höchste Entgeltgruppe dieses Tarifvertrages hinausgehendes Entgelt erhalten,
 - b) aktive Mitglieder des DRK, deren Mitarbeit bei der Erfüllung satzungsgemäßer Aufgaben überwiegend durch Beweggründe ideeller oder karitativer Art bestimmt ist, auch wenn die diesen gewährte Aufwandsentschädigung den tatsächlichen Aufwand übersteigt,
 - c) Beschäftigte, die für das DRK ausschließlich ehrenamtlich tätig sind,
 - d) Beschäftigte, die aufgrund von Arbeitsgelegenheiten o.a. Maßnahmen nach Regelungen des SGB II oder SGB III tätig sind oder aufgrund anderer Fördermaßnahmen aus Bundes-, Landes- oder Kommunalmitteln beschäftigt werden; Beschäftigte, für die Eingliederungszuschüsse nach den §§ 88 ff. SGB III gewährt werden; Praktikanten i.S.v. § 54 a SGB III und §§ 68 bis 70 BBiG.
- (3) Die in diesem Tarifvertrag verwendete Bezeichnung „Beschäftigte“ umfasst weibliche, männliche und diverse Beschäftigte.
- (4) Sämtliche Beträge verstehen sich grundsätzlich als Bruttobeträge.

§ 2 Sonderregelungen

Für Auszubildende (Anlage 1) gilt dieser Tarifvertrag mit der Sonderregelung in der genannten Anlage. Die Sonderregelung ist Bestandteil des Tarifvertrages.

§ 3 Arbeitsvertrag, Probezeit

- (1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich entsprechend den Regelungen des Nachweisgesetzes abgeschlossen. Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart sind. In der Nebenabrede kann vereinbart werden, dass sie gesondert gekündigt werden kann.
- (2) Mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.
- (3) Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, es sei denn, dass vertraglich auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart worden ist. Bei Übernahme von Auszubildenden im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis entfällt die Probezeit.

§ 4 Ärztliche Untersuchung

- (1) Der Beschäftigte ist auf Verlangen des Arbeitgebers verpflichtet, sich vor seiner Einstellung und während seiner Tätigkeit von einem vom Arbeitgeber zu bestimmenden Arzt dahingehend untersuchen zu lassen, ob er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist.
- (2) Beschäftigte, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt oder mit gesundheitsgefährdenden Arbeiten beschäftigt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich zu untersuchen. Beschäftigte, die mit der Zubereitung von Speisen beauftragt sind, müssen in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich untersucht werden.
- (3) Beschäftigte im pflegerischen und ärztlichen Bereich werden auf ihr Verlangen oder auf Verlangen des Arbeitgebers auch bei Ihrem Ausscheiden ärztlich untersucht.
- (4) Die Kosten der Untersuchungen trägt der Arbeitgeber. Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist dem Beschäftigten auf seinen Antrag bekannt zu geben.

§ 5 Allgemeine Pflichten, Nebentätigkeit

- (1) Der Beschäftigte hat die ihm übertragenen Aufgaben gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen. Er ist verpflichtet, den dienstlichen Anordnungen des Arbeitgebers nachzukommen. Dies gilt auch für Anordnungen zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen. Die persönliche Verpflichtung jedes Beschäftigten zur kontinuierlichen Fortbildung ist davon nicht ausgeschlossen.

- (2) Die Arbeitszeit ist pünktlich einzuhalten. Persönliche Angelegenheiten haben die Beschäftigten grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen. Ein Fernbleiben von der Arbeit ist nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers zulässig. Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, so ist der Arbeitgeber unverzüglich über die Gründe des Fernbleibens zu unterrichten. Im Falle unberechtigten Fernbleibens von der Arbeit verliert der Beschäftigte für die Zeit des Arbeitsversäumnisses den Anspruch auf Entgelt.
- (3) Die Arbeit im DRK verpflichtet jeden Beschäftigten sowohl in Notfällen als auch aus außerordentlichen, betrieblichen Gründen vorübergehend jede ihm übertragene zumutbare Arbeit auch außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit zu verrichten, selbst wenn diese nicht in sein Arbeitsgebiet fällt.
- (4) Der Beschäftigte darf eine entgeltliche oder unentgeltliche Nebentätigkeit nur mit vorheriger schriftlicher Zustimmung seines Arbeitgebers ausüben. Der Arbeitgeber kann die Ausübung einer Nebentätigkeit nur dann untersagen, wenn sie geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten des Beschäftigten oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.
- (5) Der Beschäftigte ist verpflichtet, über die ihm während seiner Tätigkeit oder außerhalb der Beschäftigung bekannt gewordenen Angelegenheiten, deren geheime oder vertrauliche Behandlung ausdrücklich angeordnet ist, oder in der Natur der Sache liegt, Stillschweigen zu bewahren. Er darf außerhalb der Tätigkeit weder sich noch einem Dritten ohne Genehmigung des Arbeitgebers Kenntnis von Schriftstücken, Zeichnungen und bildlichen Darstellungen verschaffen. Diese Verpflichtung bleibt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.
- (6) Der Beschäftigte darf Belohnungen, Geschenke oder sonstige geldwerte Vorteile, die ihm im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit angeboten werden, nur mit ausdrücklicher Zustimmung des Arbeitgebers annehmen oder sich versprechen lassen. Dies gilt auch für Zuwendungen, soweit sie auf letztwilligen Verfügungen beruhen.

§ 6 Versetzung und Abordnung

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

Protokollerklärung zu Abs. 1:

1. *Abordnung ist die Zuweisung einer vorübergehenden Beschäftigung bei einem anderen Betrieb oder Betriebsteil desselben oder eines anderen Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.*
2. *Versetzung ist die Zuweisung einer auf Dauer bestimmten Beschäftigung bei einem anderen Betrieb oder Betriebsteil desselben Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.*

- (2) Soll der Beschäftigte in einen Betrieb oder Betriebsteil außerhalb seines bisherigen Beschäftigungsortes versetzt oder voraussichtlich länger als drei Monate abgeordnet werden, ist er vorher zu hören. Während der Probezeit soll der Beschäftigte ohne seine Zustimmung weder abgeordnet noch versetzt werden.

§ 7 Qualifizierung

- (1) Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Arbeitgebern. Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. Die Tarifvertragsparteien verstehen Qualifizierung auch als Teil der Personalentwicklung.
- (2) Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung nach diesem Tarifvertrag ein Angebot dar, aus dem für die Beschäftigten kein individueller Anspruch außer nach Abs. 4 abgeleitet, aber das durch freiwillige Betriebsvereinbarung wahrgenommen und näher ausgestaltet werden kann. Entsprechendes gilt für Betriebsvereinbarungen im Rahmen der personalvertretungsrechtlichen Möglichkeiten. Weitergehende Mitbestimmungsrechte werden dadurch nicht berührt.
- (3) Qualifizierungsmaßnahmen sind
- a) die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung),
 - b) der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen (Fort- und Weiterbildung),
 - c) die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung (Qualifizierung für eine andere Tätigkeit; Umschulung) und
 - d) die Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung). Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und den Beschäftigten schriftlich bestätigt.
- (4) Beschäftigte haben – auch in den Fällen des Absatzes 3 Satz 1 Buchst. d – Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft, in dem festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. Wird nichts Anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.
- (5) Die Kosten einer vom Arbeitgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahme – einschließlich Reisekosten – werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen. Ein möglicher Eigenbeitrag wird durch eine Qualifizierungsvereinbarung geregelt. Die Betriebsparteien sind gehalten, die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens zu regeln. Ein Eigenbeitrag der Beschäftigten kann in Geld und/oder Zeit erfolgen.
- (6) Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit.
- (7) Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten können in die Qualifizierungsplanung einbezogen werden.

- (8) Für Beschäftigte mit individuellen Arbeitszeiten sollen Qualifizierungsmaßnahmen so angeboten werden, dass ihnen eine gleichberechtigte Teilnahme ermöglicht wird.

§ 8 Beschäftigungszeit

Die Beschäftigungszeit ist die bei demselben Arbeitgeber in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist. Gesetzliche Regelungen haben Vorrang. Berufsausbildungsverhältnisse sind keine Arbeitsverhältnisse im Sinne dieser Regelung.

§ 9 Eingruppierung

- (1) Der Beschäftigte ist entsprechend seiner zeitlich mindestens zur Hälfte regelmäßig auszuübenden Tätigkeit in einer Entgeltgruppe nach Anlage 3 eingruppiert. Erreicht keine der vom Beschäftigten auszuübenden Tätigkeit das in Satz 1 geforderte Maß, werden höherwertige Tätigkeiten zu der jeweils nächst niedrigeren Tätigkeit hinzugerechnet.
- (2) Jede Entgeltgruppe ist in sechs Stufen aufgeteilt. Beginnend mit der Stufe 1 erreicht der Beschäftigte die jeweils nächste Stufe innerhalb seiner Entgeltgruppe unter Berücksichtigung der Beschäftigungszeit (§ 8) nach folgenden Zeiten:

Stufe 2 nach zwei Jahren in der Stufe 1,
Stufe 3 nach zwei Jahren in der Stufe 2,
Stufe 4 nach drei Jahren in der Stufe 3,
Stufe 5 nach vier Jahren in der Stufe 4,
Stufe 6 nach vier Jahren in der Stufe 5.

Zeiten der Elternzeit sind unschädlich, werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet.

Höhergruppierung oder Herabgruppierung haben keinen Einfluss auf die Beschäftigungszeit, so dass die jeweilige Einstufung beizubehalten ist.

Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfes Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

- (3) Wird einem Beschäftigten vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit übertragen und hat er sie mindestens drei Monate ausgeübt, erhält er mit Beginn des vierten Monats eine Zulage für die weitere Dauer der Übertragung. Die Zulage bemisst sich aus dem Unterschied zwischen dem Entgelt, das dem Beschäftigten zustehen würde, wenn er in der nächst höheren Entgeltgruppe eingruppiert wäre, und der Entgeltgruppe, in der er eingruppiert ist.

§ 10 Entgelt

- (1) Bemessungszeitraum für das Entgelt (Anlage 3) und aller variablen Vergütungsbestandteile des Beschäftigten ist der Kalendermonat. Die Zahlung erfolgt am 30. des laufenden Monats (Zahltag).

In Betriebsvereinbarungen kann ein anderer Zahlungstermin vereinbart werden. Die nichtständigen Vergütungsbestandteile sind mit der Entgeltzahlung des Folgemonats auszuzahlen. Die Entgeltzahlung erfolgt auf ein vom Beschäftigten eingerichtetes Konto im Inland.

- (2) Zur Ermittlung der Bemessungsgrundlage wird festgelegt, dass ein Beschäftigungsmonat bei Vollbeschäftigung in den Bereichen Allgemeiner Teil sowie Pflege 156,60 Stunden umfasst.

Basis zur Ermittlung von Zuschlägen bildet das durchschnittliche Entgelt pro Stunde je Vergütungsgruppe, wobei das durchschnittliche Entgelt wie folgt ermittelt wird: Arithmetisches Mittel der Vergütungen der Stufen 1 bis 6 je Vergütungsgruppe geteilt durch 156,60 Monatsstunden in den Bereichen Allgemeiner Teil sowie Pflege. Der Durchschnitt der erhaltenen variablen Vergütungsbestandteile der letzten zwölf Monate wird wie folgt definiert:

Durchschnitt der erhaltenen Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit.

- (3) Bemessungsgrundlage für die Fortzahlung des Entgelts im Urlaubs- und Krankheitsfall ist die dem Beschäftigten zustehende monatliche Vergütung einschließlich der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen. Im Falle variabler Vergütungsbestandteile ist deren Durchschnitt der letzten zwölf Monate hinzuzurechnen. Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich für Überstunden gezahlte Arbeitsentgelt, Leistungszulagen (Abs. 5), Leistungsprämien, Sonderzahlungen sowie besondere Zahlungen.
- (4) Bei nicht Vollbeschäftigten sind die Leistungen nach § 18 Abs. 1 und § 19 entsprechend dem Verhältnis der vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten zu bemessen.
- (5) An Beschäftigte, deren Leistungen hinsichtlich der Arbeitsqualität oder Arbeitsquantität erheblich über dem Durchschnitt der Leistungen liegen, die normalerweise zu erwarten sind, können jederzeit widerrufliche Leistungszulagen gewährt werden.
- (6) Dem Arbeitgeber steht es frei, mit einzelnen Beschäftigten oder Gruppen von Beschäftigten besondere Zielvereinbarungen zu treffen. Beschäftigte, deren Arbeitsaufgabe die Erreichung vereinbarter oder festgelegter besonderer Ziele umfasst, können entsprechend der Zielerreichung eine Leistungsprämie erhalten.

Näheres kann in einer Betriebsvereinbarung gemäß § 88 BetrVG geregelt werden. Diese muss mindestens beinhalten:

- Grundsätze, wie Leistungszulagen, Leistungsprämien bezahlt werden
- Fragen der Zielvereinbarung und Leistungseinschätzung
- Schutz vor Überlastung
- Konkurrenzvorschriften
- Bildung einer Paritätischen Kommission von Arbeitgeber und betrieblicher Interessenvertretung.

- (7) Für die Umsetzung der Regelung nach § 9 Abs. 2 letzter Satz bzw. § 10 Abs. 5 gelten die Bestimmungen des § 87 BetrVG.

§ 11 Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt in den Bereichen Allgemeiner Teil sowie Pflege ausschließlich der Pausen durchschnittlich 36 Stunden wöchentlich. Die Arbeitszeit wird dabei regelmäßig auf vier Tage pro Woche verteilt. Die Tarifwoche ist der Zeitraum von Montag 0:00 Uhr bis Sonntag 24:00 Uhr. Arbeit am Sonntag ist die Arbeit an einem Sonntag zwischen 0:00 Uhr bis 24:00 Uhr. Entsprechendes gilt für die Arbeit an Feiertagen.

Es erfolgt eine flexible Verteilung der Arbeitszeit von 9 Stunden innerhalb der Tagdienstzeit von 06.00 Uhr - 20.00 Uhr auf freiwilliger Basis sowie die Übernahme möglicher zusätzlicher Fahrtkosten durch den Arbeitgeber oder die Zurverfügungstellung eines Dienstwagens.

Wochenfeiertage sind Werktage, die aufgrund gesetzlicher Vorschriften durch behördliche Anordnungen zu gesetzlichen Feiertagen erklärt werden und für die Arbeitsruhe angeordnet ist. Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, um die jeweils durchschnittliche Arbeitszeit.

- (2) Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu 52 Wochen zugrunde zu legen. Für die Berechnung gilt die 4-Tage-Woche.
- (3) Soweit es die betrieblichen Verhältnisse zulassen, wird der Beschäftigte am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts nach § 10 Abs. 2 von der Arbeit freigestellt. Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren.
- (4) Die tägliche Arbeitszeit der Beschäftigten, die in der Betreuung von Personen tätig sind, kann auf bis zu zwölf Stunden verlängert werden. Durch Gewährung von Freizeitausgleich ist sicherzustellen, dass die tägliche Arbeitszeit innerhalb von drei Kalendermonaten im Durchschnitt acht Stunden nicht überschreitet.
- (5) In Schichtbetrieben kann die Gesamtdauer der Ruhepausen auf Kurzpausen von mindestens 15 Minuten Dauer aufgeteilt werden.
- (6) Auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung kann von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes im Rahmen der §§ 7 und 12 Arbeitszeitgesetz abgewichen werden. § 7 Abs. 2a Arbeitszeitgesetz findet keine Anwendung.
- (7) Die regelmäßige Arbeitszeit gem. § 11 Abs. 1 kann auf bis zu zwölf Stunden täglich verlängert werden auf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich, wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens drei Stunden täglich fällt.
- (8) Der Beschäftigte ist zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht- und Schichtarbeit sowie zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet, wenn die betrieblichen Verhältnisse es erfordern.
- (9) Die Arbeitszeit beginnt und endet am jeweils zugewiesenen Arbeitsplatz, bei wechselnden Arbeitsplätzen am jeweils vorgeschriebenen Arbeitsplatz oder am Sammelplatz.

Beschäftigte, die ihren Dienst in vollständig angelegter vorgeschriebener Schutz-/Dienstkleidung bereits vor Dienst-/Schichtbeginn anlegen und erst nach

Dienst-/Schichtende im Betrieb ablegen müssen, erhalten hierfür pro Dienst/Schicht, für den/die diese Verpflichtung besteht, ein pauschale Zeitgutschrift von insgesamt 14 Minuten gewährt.

Diese Zeiten sind keine Arbeitszeit im arbeitsschutzrechtlichen Sinne nach dem Arbeitszeitgesetz.

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

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

- (10) Der Weg zu und von der Arbeitsstelle (zum und vom Sammelplatz) wird in die Arbeitszeit nicht eingerechnet. Bei Außendienstbeschäftigten, die für die Hin- und Rückreise zum und vom Beschäftigungsort mehr als zwei Stunden aufwenden, wird hiervon als Arbeitszeit eine Stunde angerechnet.
- (11) Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Beschäftigungsort als Arbeitszeit. Es wird jedoch für jeden Tag, einschließlich der Reisetage, mindestens die dienstplanmäßige Arbeitszeit berücksichtigt. Sofern die Dauer der Dienstreise geringer ist als die der planmäßigen Arbeitszeit, wird die Dauer der Dienstreise berücksichtigt.

§ 12 Arbeitszeit zu besonderen Zeiten

- (1) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.
- (2) Bereitschaftsdienst leistet der Beschäftigte, der sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhält, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen. Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.
- (3) Rufbereitschaft leistet der Beschäftigte, der sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhält, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass der Beschäftigte vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet ist. Rufbereitschaft darf nur angeordnet werden, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeitszeit anfällt. Durch tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft kann die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden (§ 3 ArbZG) bis maximal zwölf Stunden verlängert werden (§ 7 ArbZG).
- (4) Unter Arbeitsbereitschaft versteht man Zeiten wacher Achtsamkeit im Zustand der Entspannung. Arbeitsbereitschaft tritt bei einer Unterbrechung der Arbeit von mindestens elf Minuten ein.

- (5) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 20:00 Uhr und 6:00 Uhr.
- (6) Mehrarbeitsstunden sind die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit für den Zeitraum von einem Monat dienstplanmäßig, betriebsüblich bzw. individuell festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen.

Der herkömmliche Begriff der Überstunde steht dem Begriff der Mehrarbeitsstunde gleich. Bei der Mehrarbeitsstundenberechnung sind für jeden im Berechnungszeitraum liegenden Tag (Freistellungstage usw.) an dem der Beschäftigte von der Arbeit freigestellt war, die Arbeitsstunden mitzuzählen, die der Beschäftigte ohne diese Ausfallgründe innerhalb der Arbeitszeit dienstplanmäßig, betriebsüblich bzw. individuell geleistet hätte.

Mehrarbeitsstunden werden grundsätzlich durch entsprechende Freizeit ausgeglichen. Der Freizeitausgleich ist spätestens mit Ablauf des dritten Kalendermonats nach Ableistung der Mehrarbeit zu erteilen. Für die Zeit, in der Mehrarbeitsstunden ausgeglichen werden, werden das Entgelt und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen gezahlt. Wird für den Beschäftigten ein Arbeitszeitkonto geführt, werden die Mehrarbeitsstunden dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben.

- (7) Im Falle von Sonntags- und Feiertagsarbeit sollen im Monat zwei Sonntage arbeitsfrei sein, wenn die betrieblichen Verhältnisse es zulassen. Die an solchen Tagen zu leistenden Arbeitsstunden werden durch entsprechende Freizeit an einem Arbeitstag der nächsten oder der übernächsten Kalenderwoche ausgeglichen.
- (8) Nach maximal 5 zusammenhängenden Diensten werden 3 zusammenhängende Tage Freizeit gewährt, mindestens jedoch 2 Tage bei dringenden betrieblichen Erfordernissen. Ausnahmen auf ausdrücklichen Wunsch der Beschäftigten sind möglich. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bleiben unberührt. Die Tage können in Zusammenhang mit Wochenenden oder Urlaubstagen genommen werden.

§ 13 Ausgleich für Arbeit zu besonderen Zeiten

- (1) Neben dem Entgelt werden Zeitzuschläge gezahlt. Sie betragen je Stunde v. H. des Satzes der Stundenvergütung:
 - für Mehrarbeit

Entgeltgruppe E 1 - E 9a des Bereiches Allgemeiner Teil	25 v. H.
Entgeltgruppe P 5 - P 8 a des Bereiches Pflege	25 v. H.
 - für Arbeiten an Sonntagen 25 v. H.
 - für Arbeiten an Feiertagen 30 v. H.
- (2) Beim Zusammentreffen mehrerer Zeitzuschläge nach Abs. 1 wird nur der jeweils höhere Zeitzuschlag gewährt.
- (3) Zusätzlich zu den Zeitzuschlägen gem. § 13 Abs. 1 wird für arbeitgeberseitig angeordnete Mehrarbeit ein Zuschlag in Höhe von 50,00 Euro pro Monat bezahlt.
- (4) Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit und für die Zeit der Rufbereitschaft werden keine Zuschläge bzw. Zulagen gewährt.

a) Der Bereitschaftsdienst wird

bei einer Arbeitsleistung von 00 - 10 %	zu 15 %	Stufe A bei einer
Arbeitsleistung von mehr als 10 - 25 %	zu 25 %	Stufe B bei einer
Arbeitsleistung von mehr als 25 - 40 %	zu 40 %	Stufe C bei einer
Arbeitsleistung von mehr als 40 - 49 %	zu 55 %	Stufe D

als Arbeitszeit gewertet.

Ein hiernach der Stufe A zugeordneter Bereitschaftsdienst wird der Stufe B zugeteilt, wenn der Beschäftigte während des Bereitschaftsdienstes in der Zeit von 22:00 bis 6:00 Uhr erfahrungsgemäß durchschnittlich mehr als drei Mal, jedoch mindestens insgesamt zwei Stunden dienstlich in Anspruch genommen wird. Die Zuordnung zu einer Stufe des Bereitschaftsdienstes erfolgt jeweils für einen Zeitraum von sechs Monaten.

b) Entsprechend der Zahl der vom Beschäftigten je Kalendermonat abgeleisteten Bereitschaftsdienste wird die Zeit eines jeden Bereitschaftsdienstes zusätzlich wie folgt als Arbeitszeit bewertet:

Zahl der Bereitschaftsdienste im Kalendermonat Arbeitszeit

01. - 08. Bereitschaftsdienst	25 %
09. - 12. Bereitschaftsdienst	35 %
13. und folgende Bereitschaftsdienste	45 %

c) Zum Zwecke der Entgeltberechnung wird die Zeit der Rufbereitschaft mit 12,5 v.H. als Arbeitszeit gewertet und als Mehrarbeit vergütet.

Für angefallene Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit wird daneben die Mehrarbeitsstundenvergütung gezahlt. Für eine Heranziehung zur Arbeit außerhalb des Aufenthaltsortes werden mindestens drei Stunden angesetzt.

Wird der Beschäftigte während der Rufbereitschaft mehrmals zur Arbeit herangezogen, wird die Stundengarantie nur einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme, angesetzt.

Die danach errechnete Arbeitszeit kann stattdessen auch durch entsprechende Freizeit abgegolten werden (Freizeitausgleich).

d) Die Mehrarbeitsstundenvergütung entfällt, soweit entsprechender Freizeitausgleich gewährt wird. Für den Freizeitausgleich gelten § 12 Abs. 6 Satz 2 und Unterabs. 3 entsprechend.

(5) Beschäftigte, deren arbeitsvertraglich vereinbarte Tätigkeit Nachtarbeit umfasst, erhalten je geleistete Nachtarbeitsstunde, inklusive Arbeitsbereitschaft (von 20:00 - 6:00 Uhr) einen Zuschlag von 3,00 Euro.

(6) Der Beschäftigte, der Schichtarbeit im Sinne von § 12 leistet, erhält eine Schichtzulage in Höhe von 150 Euro pro Monat.

(7) Beschäftigte, die

- ab dem 1. Januar 2024
- innerhalb einer Frist von 7 Tagen (Zeitraum zwischen Ankündigung und Dienstbeginn)
- aufgrund einer betrieblich veranlassten Dienstplanänderung
- freiwillig an einem als arbeitsfrei geplanten Tag

einen Dienst bzw. eine Schicht leisten, erhalten eine Zulage von 100,00 Euro. Neben der Zulage nach Satz 1 erhalten die Beschäftigten eine pauschale und zusätzliche Zeitgutschrift von 1 ½ Stunde je übernommenen Dienst. Die Inanspruchnahme ist auf zwei Dienste im Monat begrenzt.

Ein Diensttausch aus persönlichen Gründen oder eine Dienständerung auf Wunsch der/des Beschäftigten sowie die Anordnung von Überstunden in Form von Verlängerung des dienstplanmäßigen Dienstes, zählen nicht als Dienstplanänderung im Sinne des Abs. 1.

Das Direktionsrecht des Arbeitgebers und die Rechte des Betriebsrates werden durch die vorangestellten Regelungen nicht berührt.

- (8) Sollte eine Mindestbesetzung gemäß WTG (Wohn- und Teilhabegesetz Sachsen-Anhalt) - Personalverordnung nicht mehr gewährleistet sein, steht es den Beschäftigten frei, eine vorübergehende Einsatzwechseltätigkeit zwischen den stationären und auch ambulanten Betriebsteilen auf Wunsch zu realisieren. Als Einsatzwechsel wird dabei die vorübergehende Abwesenheit des Beschäftigten von der regelmäßigen Arbeitsstätte und gleichzeitige Tätigkeit auf Anordnung an einer anderen Arbeitsstätte des Arbeitgebers verstanden. Die Einsatzwechseltätigkeit ist auf maximal 10 Dienste im Monat begrenzt. Folgende separate Vergütungen erhält der in Anspruch nehmende Beschäftigte:

1-5 Dienste im Monat 200,00 Euro

6-10 Dienste im Monat 300,00 Euro

- (9) Für die freiwillige Flexibilisierung gem. § 11 Abs. 1 erhält der Beschäftigte eine monatliche Flexibilisierungszulage in Höhe von 50,00 Euro.

§ 14 Arbeitszeitkonto

- (1) Durch Betriebsvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden.
- (2) In der Betriebsvereinbarung wird festgelegt, ob das Arbeitszeitkonto im ganzen Betrieb oder Teilen davon eingerichtet wird. Alle Beschäftigten der Betriebsteile für die ein Arbeitszeitkonto eingerichtet wird, werden von den Regelungen des Arbeitszeitkontos erfasst.
- (3) Auf das Arbeitszeitkonto können Zeiten, die bei Anwendung des nach § 11 Abs. 2 festgelegten Zeitraums als Zeitguthaben oder als Zeitschuld bestehen bleiben, nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten nach § 12 Abs. 6 und auf Wunsch des Beschäftigten in Zeit umgewandelte Zuschläge gebucht werden. Weitere Kontingente (z. B. Rufbereitschafts-/Bereitschaftsdienstentgelte) können durch Betriebsvereinbarung zur Buchung freigegeben

werden. Der Beschäftigte entscheidet für einen in der Betriebsvereinbarung festgelegten Zeitraum, welche der in Satz 1 genannten Zeiten auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden.

- (4) Im Falle einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleichs vom Arbeitszeitkonto (Zeiten nach Abs. 3 Satz 1 und 2) tritt eine Minderung des Zeitguthabens nicht ein.
- (5) In der Betriebsvereinbarung sind insbesondere folgende Regelungen zu treffen:
 - a) Die höchstmögliche Zeitschuld (bis zu 40 Stunden) und das höchstzulässige Zeitguthaben (bis zu einem Vielfachen von 40 Stunden), die innerhalb eines bestimmten Zeitraums anfallen dürfen;
 - b) nach dem Umfang des beantragten Freizeitausgleichs gestaffelte Fristen für das Abbuchen von Zeitguthaben oder für den Abbau von Zeitschulden durch den Beschäftigten;
 - c) die Berechtigung, das Abbuchen von Zeitguthaben zu bestimmten Zeiten (z. B. an so genannten Brückentagen) vorzusehen;
 - d) die Folgen, wenn der Arbeitgeber einen bereits genehmigten Freizeitausgleich kurzfristig widerruft.

§ 15 Entgeltfortzahlung und Nachweispflichten im Krankheitsfall

- (1) Wird der Beschäftigte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, erhält er Krankenbezüge nach Maßgabe der Absätze 2 bis 9.

Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Unterabsatzes 1 gilt auch die Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, die ein Träger der gesetzlichen Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung, eine Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder ein sonstiger Sozialleistungsträger bewilligt hat und die in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation stationär durchgeführt wird. Bei Beschäftigten, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse oder nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind, gilt Satz 1 dieses Unterabsatzes entsprechend, wenn eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation ärztlich verordnet worden ist und stationär in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation oder einer vergleichbaren Einrichtung durchgeführt wird.

Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Unterabsatzes 1 gilt ferner eine Arbeitsverhinderung, die infolge einer nicht rechtswidrigen Sterilisation oder eines nicht rechtswidrigen oder nicht strafbaren Abbruchs der Schwangerschaft eintritt.

Protokollerklärung zu Abs. 1:

Ein Verschulden im Sinne des Absatzes 1 liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde.

- (2) Der Beschäftigte erhält bis zur Dauer von sechs Wochen Krankenbezüge in Höhe der Urlaubsvergütung, die ihm zustehen würde, wenn er Erholungsurlaub hätte.

Wird der Beschäftigte infolge derselben Krankheit (Absatz 1) erneut arbeitsunfähig, hat er wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Krankenbezüge nach Unterabsatz 1 für einen weiteren Zeitraum von sechs Wochen, wenn

- a) er vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war oder
- b) seit dem Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist.

Der Anspruch auf die Krankenbezüge nach den Unterabsätzen 1 und 2 wird nicht dadurch berührt, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit kündigt.

Das gleiche gilt, wenn der Beschäftigte das Arbeitsverhältnis aus einem vom Arbeitgeber zu vertretenden Grund kündigt, der den Beschäftigten zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt.

Endet das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der in den Unterabsätzen 1 oder 2 genannten Frist von sechs Wochen nach dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, ohne dass es einer Kündigung bedarf, oder infolge einer Kündigung aus anderen als den in Unterabsatz 3 bezeichneten Gründen, endet der Anspruch mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.

- (3) Nach Ablauf des nach Abs. 2 maßgebenden Zeitraums erhält der Beschäftigte für den Zeitraum, für den ihm Krankengeld oder die entsprechenden Leistungen aus der gesetzlichen Renten- oder Unfallversicherung oder nach dem Bundesversorgungsgesetz gezahlt werden, als Krankenbezüge einen Krankengeldzuschuss.

Dies gilt nicht,

- a) wenn der Beschäftigte Rente wegen Erwerbsunfähigkeit (§ 44 SGB VI) oder wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhält,
- b) in den Fällen des Absatzes 1 Unterabsatz 3,
- c) für den Zeitraum, für den die Beschäftigten Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 24 I SGB V oder nach § 20 MuSchG haben.

- (4) Mit Beginn der 7. Woche der Arbeitsunfähigkeit wird ein Zuschuss zu den Nettoleistungen aus der gesetzlichen Krankenversicherung nach einer Beschäftigungszeit im Sinne des § 8

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

bis zur Höhe des Nettoentgeltes bezahlt. Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt i. S. d. § 10. Nachtzuschläge werden nicht angerechnet. Bei Beschäftigten, die wegen der Höhe ihres Einkommens nicht krankenversicherungspflichtig

sind, erfolgt die Berechnung des Krankengeldzuschusses unter Abzug des Krankengeldhöchstsatzes der gesetzlichen Krankenversicherung.

- (5) Innerhalb eines Kalenderjahres können die Bezüge nach Abs. 2 Unterabs. 1 oder 2 und der Krankengeldzuschuss bei einer Beschäftigungszeit

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

bezogen werden.

Erstreckt sich eine Erkrankung ununterbrochen von einem Kalenderjahr in das nächste Kalenderjahr oder erleidet der Beschäftigte im neuen Kalenderjahr innerhalb von 13 Wochen nach Wiederaufnahme der Arbeit einen Rückfall, bewendet es sich bei dem Anspruch aus dem vorhergehenden Jahr.

Bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus Abs. 2 ergebende Anspruch.

- (6) Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Arbeitgeber erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Arbeitgeber zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, wird der Krankengeldzuschuss ohne Rücksicht auf die Beschäftigungszeit bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, jedoch nicht über den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus, gezahlt, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt.

Hat der Beschäftigte die Arbeit vor Ablauf der Bezugsfrist von 26 Wochen wiederaufgenommen und wird er vor Ablauf von sechs Monaten aufgrund desselben Arbeitsunfalls oder derselben Berufskrankheit erneut arbeitsunfähig, wird der Ablauf der Bezugsfrist, wenn dies für den Beschäftigten günstiger ist, um die Zeit der Arbeitsfähigkeit hinausgeschoben.

- (7) Krankengeldzuschuss wird nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an der Beschäftigte Bezüge aufgrund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung (einschließlich eines rentenersetzenden Übergangsgelds), aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhält, zu der der Arbeitgeber oder ein anderer Arbeitgeber, der diesen Tarifvertrag, den DRK-Tarifvertrag West oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts angewendet hat, die Mittel ganz oder teilweise beigesteuert hat.

Überzahlter Krankengeldzuschuss oder sonstige überzahlte Bezüge gelten als Vorschüsse auf die zustehenden Bezüge im Sinne des Unterabs. 1. Die Ansprüche des Beschäftigten gehen insoweit auf den Arbeitgeber über; § 53 SGB I bleibt unberührt.

Der Arbeitgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrages, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Unterabsatzes 1 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, der Beschäftigte hat dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheides schuldhaft verspätet mitgeteilt.

- (8) Der Krankengeldzuschuss wird in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und der Nettourlaubsvergütung / des Nettourlaubslohns gezahlt. Nettourlaubsvergütung/Nettourlaubslohn ist die/der um die gesetzlichen Abzüge verminderte Urlaubsvergütung/Urlaubslohn.

§ 16 Erholungsurlaub

- (1) Der Beschäftigte hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts (§ 10 Abs. 3). Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen werden; dabei muss der Urlaub in ganzen Tagen genommen werden.
- (2) Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf vier Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch bei einer Beschäftigung im Sinne des § 8 bis 15 Jahre 29 Arbeitstage über 15 Jahre 30 Arbeitstage

Für die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages bereits tätigen Beschäftigten bleibt es bei folgender Besitzstandswahrung, d.h.:

- a) Die Beschäftigten, welche bereits im Jahr 2018 über einen Urlaubsanspruch von 29 oder 30 Tagen verfügen, gewähren die Tarifvertragsparteien Bestandsschutz für die Freistellung nach Christi Himmelfahrt als frei wählbaren Urlaubstag.
- b) Die Beschäftigten, welche bereits im Jahr 2018 über einen Urlaubsanspruch von 29 Tagen verfügen und im Jahr 2019 bereits ihren Anspruch auf den 30. Urlaubstag erworben hätten, erhalten den 30. Urlaubstag.
- c) Die Beschäftigten, welche bereits im Jahr 2018 eine 20jährige Beschäftigungszeit gem. § 8 vollenden bzw. bereits vollendet haben, gewähren die Tarifvertragsparteien ebenfalls Bestandsschutz für den einen zusätzlichen Urlaubstag pro Jahr.

Bei anderer Verteilung der Arbeitszeit in der Kalenderwoche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend.

- (3) Abweichend von § 11 Abs. 2 BUrlG wird das Urlaubsentgelt zu dem in § 10 genannten Zeitpunkt gezahlt.
- (4) Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr erfolgt nur dann, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Beschäftigten liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres genommen werden.

Kann der tarifvertraglich vereinbarte Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit nicht innerhalb von 15 Monaten nach Ablauf des Urlaubsjahres genommen werden, so verfällt er. Dies gilt auch für Zusatzurlaub gem. § 125 SGB IX.

- (5) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhält der Beschäftigte als Urlaub für jeden vollen Monat des Beschäftigungsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Abs. 2, wobei eine Kürzung nur insoweit erfolgt, als dadurch nicht der gesetzlich vorgeschriebene Mindesturlaub unterschritten wird.

- (6) Der jeweilige tarifliche Urlaubsanspruch der Beschäftigten in dem zu planenden Bereich wird soweit möglich vollständig – bis auf jeweils 3 Tage – und gleichmäßig innerhalb der 4 Quartalsdienstpläne verteilt. (Beispiel für Bereich mit 40 Beschäftigten: 40 B.*30 Tage Urlaubsanspruch = 1200 Urlaubstage p.a. Urlaubstage sollten in Summe im Quartal bei 300, im Monat bei 100 usw. liegen.) Dabei ist auf Wunsch des Beschäftigten mindestens einmal im Jahr ein zusammenhängender Erholungsurlaub von mindestens 16 Kalendertagen oder 3 aufeinanderfolgenden Wochenenden zu ermöglichen.
Die Urlaubsplanung in dem jeweiligen Betriebsteil erfolgt einvernehmlich zwischen den Beschäftigten bis zum Ende der 42. Kalenderwoche des Jahres für das Folgejahr. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bleiben unberührt.
- (7) Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz.

§ 17 Sonderurlaub, Arbeitsbefreiung, Zusatzurlaub

- (1) Der Beschäftigte kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten, wenn die betrieblichen Verhältnisse es zulassen.
- (2) Als Fälle nach § 616 BGB, in denen der Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgeltes und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt wird, gelten nur die folgenden Anlässe:
- | | | |
|-----|--|--------------------------------------|
| a) | Niederkunft der Ehefrau bzw. Lebenspartnerin
im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes | 1 Arbeitstag |
| b) | Tod des Ehegatten bzw. Lebenspartners
im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes
oder Elternteils: | 2 Arbeitstage |
| c) | Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund
an einen anderen Ort: | bis zu 3 Arbeitstage |
| d) | schwere Erkrankung | |
| aa) | eines Angehörigen,
soweit er in demselben Haushalt lebt | 1 Arbeitstag im Kalenderjahr |
| bb) | eines Kindes, das das 12. Lebensjahr
noch nicht vollendet hat,
wenn im laufenden Kalenderjahr
kein Anspruch nach § 45 SGB V
besteht oder bestanden hat, | bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr |
| cc) | einer Betreuungsperson, wenn der Beschäftigte
deshalb die Betreuung seines Kindes,
das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat
oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer
Behinderung dauernd pflegebedürftig ist,
übernehmen muss | bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr |

Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa) und bb) die Notwendigkeit der Anwesenheit des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung darf 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 Beschäftigte 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 Beschäftigte 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 Entgelts und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen an bis zu drei Arbeitstagen gewähren.
- (5) In begründeten Fällen kann unter Verzicht auf die Bezüge bzw. Nachholung der ausfallenden Arbeitszeit kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Belange es gestatten. Dies gilt insbesondere für ärztliche Untersuchungen und Behandlungen, die nachweislich nicht außerhalb der Arbeitszeit stattfinden können.
- (6) Zur Teilnahme an Tagungen wird den gewählten Vertretern der Bezirksvorstände, der Landesvorstände, der Vorstände der Fachbereiche, Tarifkommissionen und Berufsgruppenvorstände auf Anfordern der vertragsschließenden Gewerkschaften Arbeitsbefreiung bis zu sechs Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Entgelts und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erteilt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen. Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen kann auf Anfordern einer der vertragsschließenden Gewerkschaften Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden. Für die Teilnahme an Sitzungen der Tarifkommission wird darüber hinaus im Kalenderjahr an bis zu drei Tagen Arbeitsbefreiung gewährt.
- (7) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.
- (8) Für geleistete Nachtarbeitsstunden im Rahmen der Dienstplanregelung erhält der Beschäftigte einen Zusatzurlaub: bei mindestens

110 Stunden von	1 Arbeitstag,
220 Stunden von	2 Arbeitstagen,
330 Stunden von	3 Arbeitstagen,
440 Stunden von	4 Arbeitstagen.

Nach Erreichung der jeweiligen Stufe kann der jeweils zugehörige Zusatzurlaub bis zum 31. März des folgenden Urlaubsjahres genommen werden.

Bei Teilzeitbeschäftigten ist die Zahl der nach Abs. 8 geforderten Nachtarbeitsstunden entsprechend dem Verhältnis ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter zu kürzen.

Die während des Bereitschaftsdienstes und der Rufbereitschaft geleisteten Arbeitszeiten zählen nicht als Arbeitszeit im Sinne dieser Regelung.

§ 18 Sonderzahlung

- (1) Der Beschäftigte, der am 1. Dezember in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis steht und mindestens seit 1. Juni beschäftigt ist, hat Anspruch auf eine Sonderzahlung.
- (2) Die Jahressonderzahlung beträgt 90 v. H. des der/dem Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September und Oktober durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien. Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September. Bei Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31. Oktober begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses. In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraums eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

Bei der Berechnung des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts werden die gezahlten Entgelte der vier Monate addiert und durch vier geteilt; dies gilt auch bei einer Änderung des Beschäftigungsumfangs. Ist im Bemessungszeitraum nicht für alle Kalendertage Entgelt gezahlt worden, werden die gezahlten Entgelte der vier Monate addiert, durch die Zahl der Kalendertage mit Entgelt geteilt und sodann mit 30,67 multipliziert. Zeiträume, für die Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bleiben hierbei unberücksichtigt. Besteht während des Bemessungszeitraums an weniger als 30 Kalendertagen Anspruch auf Entgelt, ist der letzte Kalendermonat, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand, maßgeblich.

- (3) Der Anspruch nach den Absätzen 1 bis 2 vermindert sich um 1/365 für jeden Kalendertag, in dem der Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgelt (§ 10), Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§ 15) hat.
- (4) Die Sonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt.
- (5) Beschäftigte, die bis einschließlich 31. März des Folgejahres aus eigenem Verschulden oder eigenem Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, sind mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses verpflichtet, die erhaltene Sonderzahlung an den Arbeitgeber zurückzuzahlen. Dies gilt nicht, soweit der Beschäftigte wegen
 - a) eines mit Sicherheit zu erwartendem Personalabbau,

- b) einer Körperbeschädigung, 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 Aufhebungsvertrag geschlossen hat.
- (6) Dem Beschäftigten wird eine Jubiläumszuwendung nach einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb des DRK nach folgender Maßgabe gewährt:

Die Beschäftigten erhalten als Jubiläumszuwendung nach Vollendung

von 15 Jahren Beschäftigungszeit	300 EUR
von 25 Jahren Beschäftigungszeit	400 EUR
von 40 Jahren Beschäftigungszeit	500 EUR

in dem Monat ausgezahlt, in den das Jubiläum fällt.

§ 19 Besondere Zahlungen

Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung erhalten Vollbeschäftigte 6,65 € je Monat, für den er Anspruch auf Entgelt (§ 10), Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§ 15) oder Fortzahlung des Entgelts während des Erholungsurlaubs (§ 16) gegen den Arbeitgeber hat. Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem der Beschäftigte dem Arbeitgeber die erforderlichen Angaben mitteilt. Die vermögenswirksame Leistung ist nicht zusatzversorgungspflichtig.

§ 20 Sterbegeld

Im Falle des Todes des Beschäftigten wird das Arbeitsentgelt für den Sterbemonat und weitere zwei Monate an unterhaltsberechtigte Hinterbliebene gezahlt. Sind mehrere Anspruchsberechtigte vorhanden, so wird der Arbeitgeber durch Zahlung an einen von ihnen befreit.

§ 21 Reisekosten

- (1) Die Erstattung von Auslagen für Dienstreisen richten sich nach den Regelungen des Bundesreisekostengesetzes in der jeweils gültigen Fassung.
- (2) Der Arbeits- und Einsatzbereich, innerhalb welchem Reisekosten nicht gewährt werden, ist durch Dienstanweisung besonders festzulegen.

§ 22 Zusatzversorgung

- (1) Der Beschäftigte hat Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe des Tarifvertrages Altersversorgung (ATV) vom 1. März 2002 in der jeweils gültigen Fassung oder einer anderen niveaugleichen Versicherung.
- (2) Hat der Arbeitgeber eine andere Regelung der zusätzlichen Altersversorgung eingeführt, so gilt ausschließlich diese.

§ 22a Entgeltumwandlung

- (1) Der Beschäftigte hat Anspruch auf Entgeltumwandlung im Sinne des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG). Näheres kann durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.
- (2) Für Mitgliedsbetriebe der Landestarifgemeinschaft des DRK Sachsen - Anhalt, die verpflichtend den Regelungen der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder Tarifgebiet Ost (VBL - Ost) unterliegen, gelten für die Altersvorsorge der Beschäftigten die satzungsrechtlichen Regelungen der VBL - Ost in ihrer jeweils geltenden Fassung.

§ 23 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,
 - a) mit Ablauf des Monats, in dem der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersgrenze vollendet hat, es sei denn, zwischen dem Arbeitgeber und dem Beschäftigten ist während des Arbeitsverhältnisses vereinbart worden, den Beendigungszeitpunkt nach § 41 Satz 3 SGB VI hinauszuschieben.
 - b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag),
 - c) bei einem befristeten oder auflösend bedingten Arbeitsverhältnis nach den Regelungen des Arbeitsvertrages,
 - d) mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers, in dem festgestellt wird, dass der Beschäftigte erwerbsgemindert ist, zugestellt wird.

Im Falle von Satz 1 Buchst. d) hat der Beschäftigte den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente wegen Erwerbsminderung erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages.

- (2) Liegt bei einem Beschäftigten, der schwerbehindert im Sinne des SGB IX ist, im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Abs. 1 Satz 1 Buchst. d) oder Satz 3 die nach § 92 des SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes. **

(“§ 92 SGB IX beinhaltet den erweiterten Beendigungsschutz. Danach bedarf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen auch dann der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes, wenn sie im Falle des Eintritts einer teilweisen Erwerbsminderung, der Erwerbsminderung auf Zeit oder der Berufsunfähigkeit ohne Kündigung erfolgt.)

- (3) Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird.
- (4) Das Arbeitsverhältnis endet bzw. ruht nicht, wenn der Beschäftigte, der nur teilweise erwerbsgemindert ist, nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und der Beschäftigte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheides seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.

Spätestens nach Ablauf von 78 Kalenderwochen ununterbrochener Arbeitsunfähigkeit gilt das Arbeitsverhältnis als ruhend.

- (5) Die Frist zur ordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses beträgt beiderseits in der Probezeit zwei Wochen.

Bei einer Beschäftigungszeit (§ 8)

bis zu zwei Jahren	4 Wochen zum 15. oder zum Ende des Kalendermonats,
von mehr als 2 Jahren	1 Monat,
von mindestens 5 Jahren	2 Monate,
von mindestens 8 Jahren	3 Monate,
von mindestens 10 Jahren	4 Monate,
von mindestens 12 Jahren	5 Monate,
von mindestens 15 Jahren	6 Monate,
von mindestens 20 Jahren	7 Monate jeweils zum Ende des Kalendermonats.

- (6) Kündigung, Auflösungsvertrag und Befristung bedürfen der Schriftform.

§ 24 Schutzkleidung

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

§ 25 Dienstkleidung

Soweit der Arbeitgeber das Tragen von Dienstbekleidung anordnet, wird die Ausstattung von Beschäftigten mit Dienstbekleidung in dessen Dienstbekleidungsordnung geregelt.

§ 26 Ausschlussfrist

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

§ 27 Differenzierungsklausel

- (1) Beschäftigte, die Mitglieder der vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) sind, erhalten 200,00 Euro je Kalenderjahr mit dem Entgelt für den Monat Februar als Einmalzahlung. Die ungekündigte Mitgliedschaft ist jährlich im Januar nachzuweisen.
- (2) Beschäftigte, die Mitglieder des Deutschen Roten Kreuzes sind, erhalten den in der Beitragsbescheinigung festgestellten Jahresmitgliedsbeitrages, maximal 200,00 Euro je Kalenderjahr als Einmalzahlung mit dem Entgelt für den Monat Februar. Die Gewährung der Einmalzahlung erfolgt erstmals für das Kalenderjahr 2024.

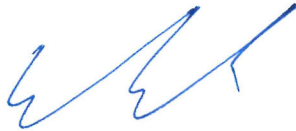
§ 28 Verhandlungsverpflichtung

Die Tarifparteien sind sich darüber einig, zum Ende der Laufzeit verpflichtend Verhandlungen zur weiteren Reduktion der Wochenarbeitszeit auf 32 Stunden aufzunehmen.

§ 29 Inkrafttreten

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2024 in Kraft.
- (2) Er kann mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende schriftlich gekündigt werden, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2025. Die Anlagen 2, 3 und 5 können gesondert mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende, frühestens zum 31. Dezember 2025, schriftlich gekündigt werden.

Magdeburg, den 6. 11. 23.



Dr. Carlhans Uhle
Vorsitzender der
Tarifkommission



Andy Martius
Vorstandsmitglied



Matthias Martz
Vorstandsmitglied



Deutsches Rotes Kreuz
Kreisverband Sangerhausen e.V.
Schartweg 11
06526 Sangerhausen
Tel. 03469 / 91 91 0 - Fax 03461 61 24

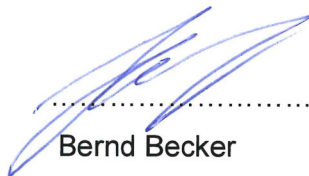
Andreas Claus
Vorstandsvorsitzender
DRK Kreisverband
Sangerhausen

für die
Landestarifgemeinschaft des DRK Landesverbandes Sachsen-Anhalt

Leipzig, den 11. 12. 2023

.....

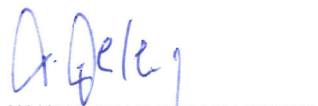
Oliver Greie
Landesbezirksleiter



Bernd Becker
Fachbereichsleiter 03

.....

Jens Berek
Gewerkschaftssekretär
Fachbereich C



Thomas Mühlberg
Gewerkschaftssekretär
Tarifkoordination
Fachbereich C

für die
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 geltendem Ausbildungsberuf ausgebildet werden.

§ 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 (im Sinne des Berufsbildungsgesetzes bzw. 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) In der Ausbildung nach dem Pflegeberufegesetz beträgt die Probezeit sechs Monate. Bei Ausbildungen nach dem Berufsbildungsgesetz beträgt die Probezeit vier Monate.
- (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 drei Monate zurückliegen.
- (3) Die Kosten der ärztlichen Untersuchung trägt der ausbildende Betrieb.

§ 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 Beschäftigten 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.

- (4) Für Mehrarbeit sowie für Arbeit an Sonn- und Feiertagen wird Freizeitausgleich entsprechend gewährt.

Für den Freizeitausgleich gelten § 12 Abs. 6 Satz 2 und Unterabs. 3 Satz 1 und 2 DRK-TV LSA entsprechend.

Abweichend wird für Arbeit an Sonntagen pro tatsächlich geleisteter Arbeitsstunde Freizeitausgleich in Höhe von 75 Minuten gewährt; für Arbeit an Feiertagen beträgt der Freizeitausgleich pro tatsächlich geleisteter Arbeitsstunde 80 Minuten.

§ 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 Entgelt.

§ 7 Ausbildungsentgelt

Das Ausbildungsentgelt beträgt:

- (1) für Auszubildende monatlich für

das 1. Ausbildungsjahr	860,- €
das 2. Ausbildungsjahr	920,- €
das 3. Ausbildungsjahr	980,- €

- (2) für Auszubildende in der Pflege monatlich für

das 1. Ausbildungsjahr	ab 1. August 2024:	1.350,- €
das 2. Ausbildungsjahr	ab 1. August 2024:	1.400,- €
das 3. Ausbildungsjahr	ab 1. August 2024:	1.500,- €.

- (3) für Schülerinnen und Schüler in der Kranken- und Altenpflegehilfe monatlich während der einjährigen Ausbildung ab 1. August 2024 1.350,-€.

Das Ausbildungsentgelt ist gleichzeitig mit der betriebsüblichen Entgeltzahlung vorzunehmen.

§ 8 Reisekosten

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

§ 9 Entgeltzahlung bei Krankheit

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

§ 10 Fortzahlung des Ausbildungsentgelts bei Freistellung oder Verhinderung

Die Fortzahlung des Ausbildungsentgelts erfolgt analog der im Tarifvertrag genannten Gründe. Darüber hinaus ist der Auszubildende unter Fortzahlung des Ausbildungsentgelts freizustellen

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

§ 11 Erholungsurlaub

- (1) Der Auszubildende erhält in jedem Urlaubsjahr einen Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Ausbildungsentgelts.

(*Gemäß Jugendarbeitsschutzgesetz ist für die Anzahl der zu gewährenden Urlaubstage das Alter zu Beginn des Kalenderjahres ausschlaggebend.)

Der Erholungsurlaub beträgt bei den in § 1 genannten Auszubildenden 30 Arbeitstage.

- (2) Der Erholungsurlaub ist grundsätzlich zusammenhängend während der Berufsschulferien zu nehmen.
- (3) Der Auszubildende darf während des Erholungsurlaubs nicht gegen Entgelt arbeiten.

§ 12 Familienheimfahrten

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

§ 13 Schutzkleidung

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

§ 14 Mitteilungspflicht und Weiterarbeit

- (1) Beabsichtigt der Auszubildende den Auszubildenden nach Abschluss der Berufsausbildung in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen, hat er dies dem Auszubildenden drei 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 vier 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 drei 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.

§ 15 Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses

- (1) Das Berufsausbildungsverhältnis endet mit Ablauf der Ausbildungszeit.
- (2) 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 aber um ein Jahr.
- (3) Während der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

Nach der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis nur gekündigt werden

- a) aus einem wichtigen Grund ohne Einhalten einer Frist
- b) vom Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen, wenn er die Berufsausbildung aufgegeben hat oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen will.

Eine Kündigung aus wichtigem Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrundeliegenden Tatsachen dem zur Kündigung Berechtigten länger als zwei Wochen bekannt sind. Ist ein vorgesehene 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.

§ 16 Zeugnis

- (1) Der Auszubildende hat dem Auszubildenden bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein Zeugnis auszustellen. Hat der Auszubildende 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 Tätigkeitsmerkmale

Anlage 2a Tätigkeitsmerkmale im Bereich Allgemeiner Teil

Vorbemerkungen:

1. Wissenschaftliche Hochschulbildung

Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung liegt vor, wenn das Studium

- a) an einer Universität, Technischen Hochschule, Pädagogischen Hochschule, Kunsthochschule oder einer anderen nach Landesrecht anerkannten Hochschule (außer Fachhochschulen) mit einer ersten Staatsprüfung, mit einer Magisterprüfung oder mit einer Diplomprüfung beendet worden ist oder
- b) mit einer Masterprüfung beendet worden ist.

Diesen Prüfungen steht eine Promotion oder die Akademische Abschlussprüfung (Magisterprüfung) einer Philosophischen Fakultät nur in den Fällen gleich, in denen die Ablegung einer ersten Staatsprüfung, einer Masterprüfung oder einer Diplomprüfung nach den einschlägigen Ausbildungsvorschriften nicht vorgesehen ist. Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung im Sinne des Satzes 1 Buchst. a setzt voraus, dass die Abschlussprüfung in einem Studiengang abgelegt wird, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Regelstudienzeit von mindestens acht Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o. ä. – vorschreibt. Ein Bachelorstudiengang erfüllt diese Voraussetzung auch dann nicht, wenn mehr als sechs Semester für den Abschluss vorgeschrieben sind. Der Masterstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung, wenn er von der zuständigen staatlichen Anerkennungsstelle als dem deutschen Hochschulabschluss gleichwertig anerkannt wurde.

2. Hochschulbildung

Eine abgeschlossene Hochschulbildung liegt vor, wenn von einer Hochschule im Sinne des § 1 HRG ein Diplomgrad mit dem Zusatz "Fachhochschule" ("FH"), ein anderer nach § 18 HRG gleichwertiger Abschlussgrad oder ein Bachelorgrad verliehen wurde. Die Abschlussprüfung muss in einem Studiengang abgelegt worden sein, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Regelstudienzeit von mindestens sechs Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o. Ä. – vorschreibt. Der Bachelorstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. Dem gleichgestellt sind Abschlüsse in akkreditierten Bachelorausbildungsgängen an Berufsakademien (BA).

3. Anerkannte Ausbildungsberufe

Anerkannte Ausbildungsberufe sind nur solche, die auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes bzw. der Handwerksordnung geregelt sind.

4. Übergangsregelungen zu in der DDR erworbenen Abschlüssen

- a) Aufgrund des Artikels 37 des Einigungsvertrages und der Vorschriften hierzu als gleichwertig festgestellte Abschlüsse, Prüfungen und Befähigungsnachweise stehen ab dem Zeitpunkt ihres Erwerbs den in den Tätigkeitsmerkmalen geforderten entsprechenden Anforderungen gleich. Ist die Gleichwertigkeit erst nach Erfüllung zusätzlicher Erfordernisse festgestellt worden, gilt die Gleichstellung ab der Feststellung.
- b) Facharbeiterinnen und Facharbeiter mit einem im Beitrittsgebiet erworbenen Facharbeiterzeugnis, das nach Artikel 37 des Einigungsvertrages und der Vorschriften hierzu dem Prüfungszeugnis in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren bzw. mit einer kürzeren Ausbildungsdauer gleichgestellt ist, werden bei entsprechender Tätigkeit wie Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem solchen Ausbildungsberuf eingruppiert

Entgeltgruppe 12

1. Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung oder mit Masterabschluss in einem akkreditierten Studiengang und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 12 a Ziffer 1 heraushebt.
2. Fachärzte mit entsprechender Tätigkeit.
3. Psychologische Psychotherapeuten mit entsprechender Tätigkeit.
4. Ärzte als Leiter von Blutspendediensten.
5. Apotheker als Leiter von Apotheken.

Entgeltgruppe 12a

1. Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung oder mit Masterabschluss in einem akkreditierten Studiengang und entsprechender Tätigkeit.
2. Beschäftigte, die ohne den geforderten einschlägigen Abschluss aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten der Ziffer 1 ausüben.
3. Ärzte mit entsprechender Tätigkeit.
4. Diplom-Psychologen mit entsprechender Tätigkeit.
5. Apotheker mit entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe 11

1. Beschäftigte mit einem einschlägigen Fachhochschulabschluss (FH-Diplom, BA/VWA) oder einem einschlägigen Bachelorabschluss in einem anerkannten (akkreditierten) Studiengang mit entsprechender Tätigkeit, die sich durch das Maß der besonderen Schwierigkeit und Bedeutung erheblich aus der Ziffer 10 Ziff. 1 heraushebt.
2. Beschäftigte, die ohne den geforderten einschlägigen Abschluss aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten der Ziff. 1 ausüben.
3. Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 10 Ziffer 3 heraushebt.

Entgeltgruppe 10

1. Beschäftigte mit einem einschlägigen Fachhochschulabschluss (FH-Diplom, BA/VWA) oder einem einschlägigen Bachelorabschluss in einem anerkannten (akkreditierten) Studiengang mit entsprechender Tätigkeit, die sich durch besondere Verantwortung aus der Entgeltgruppe 9 Ziffer 1 heraushebt.
2. Beschäftigte, die ohne den geforderten einschlägigen Abschluss aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten der Ziffer 1 ausüben.
3. Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9 Ziff. 3 heraushebt, sowie dadurch, dass sie besonders verantwortungsvoll ist.
4. Technische Assistenten mit staatlicher Anerkennung (z. B. chemisch-technische Assistenten, physikalisch-technische Assistenten) und staatlich geprüfte Chemotechniker mit entsprechender Tätigkeit, die schwierige Aufgaben erfüllen, die ein besonders hohes Maß an Verantwortlichkeit erfordern.

Entgeltgruppe 9

1. Beschäftigte mit einem einschlägigen Fachhochschulabschluss (FH-Diplom, BA/VWA) oder einem einschlägigen Bachelorabschluss in einem anerkannten (akkreditierten) Studiengang und entsprechender Tätigkeit.

Anmerkung:

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

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

Anmerkung:

Gründliche, umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber den in den Ziffern 1 der Entgeltgruppen 6, 7, 8 und 9a Ziff. 6 geforderten gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und der Breite nach.

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

6. Ergotherapeuten (vormals Beschäftigungstherapeuten) mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit, denen mindestens zwei Ergotherapeuten mit staatlicher Anerkennung oder Beschäftigte in der Tätigkeit von Ergotherapeuten durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
7. Physiotherapeuten (vormals Krankengymnasten) mit entsprechender Tätigkeit, denen mindestens zwei Physiotherapeuten oder Beschäftigte in der Tätigkeit von Physiotherapeuten durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
8. Revisoren und Betriebsprüfer in Stellen mit besonderer Verantwortung.
9. Beschäftigte im Pressedienst mit besonderen Fachkenntnissen in verantwortlicher Tätigkeit, insbesondere als Schriftleiter.
10. Hauswirtschaftsleiter mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit in Heimen mit einer Betriebserlaubnis von mehr als 200 Plätzen.
11. Sozialpädagogen/Sozialpädagoginnen, Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter mit entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe 9a

1. Altenpfleger mit Unterrichtstätigkeit an Ausbildungsstätten für Altenpfleger.
2. Gymnastiklehrer mit entsprechender Tätigkeit, denen mindestens zwei Gymnastiklehrer durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
3. Hauswirtschaftsleiter mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit in Heimen mit einer Betriebserlaubnis von mehr als 100 Plätzen.
4. Hauswirtschaftsleiter mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung, die als ständige Vertreter von Hauswirtschaftsleitern mit Tätigkeiten der Entgeltgruppe 9 Ziffer 10 durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.
5. Staatlich geprüfte Techniker bzw. Techniker mit staatlicher Abschlussprüfung (z. B. Betriebstechniker, Elektrotechniker, Feinwerktechniker), die schwierige Aufgaben erfüllen oder die überwiegend selbständig tätig sind, sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
6. Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordert. Siehe Anmerkung Entgeltgruppe 6 Ziffer 1.
7. Ergotherapeuten (vormals Beschäftigungstherapeuten) mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit, die überwiegend schwierige Aufgaben im Sinne der Entgeltgruppe 8 Ziffer 4 erfüllen.
8. Physiotherapeuten (vormals Krankengymnasten) mit entsprechender Tätigkeit, die überwiegend schwierige Aufgaben im Sinne der Entgeltgruppe 8 Ziffer 5 erfüllen.

9. Masseur und medizinische Bademeister mit entsprechender Tätigkeit, denen mindestens acht Masseur und medizinische Bademeister oder Beschäftigte in der Tätigkeit von Masseuren oder Masseuren und medizinischen Bademeistern durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
10. Medizinisch-technische Assistentinnen mit entsprechender Tätigkeit nach erlangter staatlicher Erlaubnis, die in nicht unerheblichem Umfange eine oder mehrere der folgenden Aufgaben erfüllen:
- Wartung und Justierung von hochwertigen und schwierig zu bedienenden Messgeräten (z.B. Autoanalyzern) und Anlage der hierzu gehörenden Eichkurven
 - Bedienung eines Elektronenmikroskops sowie Vorbereitung der Präparate für Elektronenmikroskopie
 - Quantitative Bestimmung von Kupfer und Eisen
 - Bestimmung der Eisenbindungskapazität
 - schwierige Hormonbestimmungen
 - schwierige Fermentaktivitätsbestimmungen
 - schwierige gerinnungsphysiologische Untersuchungen
 - Virusisolierungen oder ähnlich schwierige mikrobiologische Verfahren
 - Gewebezüchtungen
 - schwierige Antikörperbestimmungen (z.B. Coombs-Test, Blutgruppen-Serologie)
 - Vorbereitung und Durchführung von röntgenologischen Gefäßuntersuchungen in der Schädel-, Brust- oder Bauchhöhle
 - Mitwirkung bei Herzkatheterisierungen
 - Schichtaufnahmen in den drei Dimensionen mit Spezialgeräten
 - Encephalographien
 - Ventrikulographien
 - schwierige intraoperativen Röntgenaufnahmen

Anmerkung:

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

11. Technische Assistenten mit staatlicher Anerkennung. (z. B. chemisch-technische Assistenten, physikalisch-technische Assistenten) und staatlich geprüfte Chemotechniker mit entsprechender Tätigkeit, die schwierige Aufgaben erfüllen und in nicht unerheblichem Umfang verantwortliche Tätigkeiten verrichten, sowie Laboranten mit Abschlussprüfung, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Anmerkung:

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

Entgeltgruppe 8

1. Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens ein Drittel selbständige Leistungen erfordert. (siehe Anmerkung Entgeltgruppe 6 Ziffer 1).
2. Medizinisch-technische Assistenten mit entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfang schwierige Aufgaben erfüllen, z.B. der Diagnostik vorausgehende technische Arbeiten bei überwiegend selbständiger Verfahrenswahl auf histologischem, mikrobiologischem, serologischem und quantitativ klinisch-chemischem Gebiet; ferner schwierige röntgenologische Untersuchungsverfahren, insbesondere zur röntgenologischen Funktionsdiagnostik, messtechnische Aufgaben und Hilfeleistungen bei der Verwendung von radioaktiven Stoffen sowie schwierige medizinisch-fotografische Verfahren.
3. Pharmazeutisch-technische Assistenten mit entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfang schwierige Aufgaben erfüllen, z. B.:
 - In der chemisch-physikalischen Analyse: gravimetrische, titrimetrische und photometrische Bestimmungen einschließlich Komplexometrie, Leitfähigkeitsmessungen und chromatographische Analysen.
 - In der Pflanzenanalyse: Anfertigung mikroskopischer Schnitte. Schwierige Identitäts- und Reinheitsprüfungen nach dem Deutschen Arzneibuch (Chemikalien, Drogen).
 - Herstellung und Kontrolle steriler Lösungen der verschiedensten Zusammensetzungen in größerem Umfang unter Verwendung moderner Apparaturen.
 - Herstellung von sonstigen Arzneimitteln in größerem Umfang unter Verwendung moderner in der Galenik gebräuchlicher Apparaturen (Suppositorien, Salben, Pulvergemische, Ampullen, Tabletten u.a.).
 - Herstellung von Arzneizubereitungen nach Rezept oder Einzelvorschrift.

Anmerkung:

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

4. Ergotherapeuten (vormals Beschäftigungstherapeuten) mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfang schwierige Aufgaben erfüllen, z. B. Beschäftigungstherapie bei Querschnittslähmungen, in Kinderlähmungsfällen, mit spastisch Gelähmten, in Fällen von Dysmelien, in der Psychiatrie oder Geriatrie.
5. Physiotherapeuten (vormals Krankengymnasten) mit entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfang schwierige Aufgaben erfüllen, z. B. Krankengymnastik nach Lungen oder Herzoperationen, nach Herzinfarkten, bei Querschnittslähmungen; in Kinderlähmungsfällen, mit spastisch Gelähmten, in Fällen von Dysmelien, nach Verbrennung, in der Psychiatrie oder Geriatrie, nach Einsatz von Endprothesen.
6. Masseure und medizinische Bademeister mit entsprechender Tätigkeit, denen mindestens vier Masseure und medizinische Bademeister oder Beschäftigte in der Tätigkeit von Masseuren und medizinischen Bademeistern durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
7. Masseure und medizinische Bademeister mit entsprechender Tätigkeit, denen mindestens zwei Masseure, Masseure und medizinische Bademeister oder Beschäftigte in der Tätigkeit von Masseuren oder Masseuren und medizinischen Bademeistern durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind und die überwiegend schwierige Aufgaben im Sinne der Entgeltgruppe 6, Ziffer 8 erfüllen.
8. Gymnastiklehrer mit entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfang schwierige Aufgaben erfüllen.
9. Leiter von Einrichtungen in der Jugendhilfe.
10. Diätassistenten mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfang schwierige Aufgaben erfüllen, z. B. Diätberatung von einzelnen Patienten, selbständige Durchführung von Ernährungserhebungen, Mitarbeit bei Grundlagenforschung im Fachbereich klinische Ernährungslehre, Herstellung und Berechnung spezifischer Diätformen bei dekompensierten Leberzirrhosen, Niereninsuffizienz, Hyperlipidämien, Stoffwechsel-Bilanz-Studien, Maldigestion und Malabsorption nach Shunt-Operationen, Kalzium-Test-Diäten, spezielle Anfertigung von Sonderernährung für Patienten auf Intensiv- und Wachstationen.
11. Diätassistenten mit staatlicher Anerkennung als Diätküchenleiter, die als Diätküchenleiter tätig sind.
12. Staatlich geprüfte Techniker oder Techniker mit staatlicher Abschlussprüfung (z. B. Betriebstechniker, Elektrotechniker, Feinwerktechniker) und entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfang selbständig Tätig sind, sowie sonstige Beschäftigte, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben. (Der Umfang der selbständigen Tätigkeit ist nicht mehr unerheblich, wenn er etwa ein Viertel der gesamten Tätigkeit ausmacht).

13. Technische Assistenten mit staatlicher Anerkennung (z. B. chemisch-technische Assistenten, physikalisch-technische Assistenten) und staatlich geprüfte Chemotechniker mit entsprechender Tätigkeit, die schwierige Aufgaben erfüllen, sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
14. Hauswirtschaftsleiter mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit in Heimen mit einer Betriebserlaubnis von mehr als 50 Plätzen.
15. Hauswirtschaftsleiter mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung, die als ständige Vertreter von Hauswirtschaftsleitern mit Tätigkeiten der Entgeltgruppe 9a Ziffer 3 durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.

Entgeltgruppe 7

1. Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Viertel selbständige Leistungen erfordert. (siehe Anmerkung Entgeltgruppe 6 Ziffer 1).
2. Punktionskräfte im Blutspendedienst mit entsprechender Tätigkeit.
3. Staatlich geprüfte Techniker bzw. Techniker mit staatlicher Abschlussprüfung (z. B. Betriebstechniker, Elektrotechniker, Feinwerktechniker) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
4. Diätassistenten mit staatlicher Anerkennung mit entsprechender Tätigkeit.
5. Medizinisch-technische Assistenten mit entsprechender Tätigkeit.
6. Physiotherapeuten (vormals Krankengymnasten) mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit in Einrichtungen der Vorsorge und Rehabilitation.
7. Ergotherapeuten (vormals Beschäftigungstherapeuten) mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit in Einrichtungen der Vorsorge und Rehabilitation.
8. Erzieherinnen/Erzieher, die nicht in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe, Kindertagesstätten oder Einrichtungen für behinderte Menschen tätig sind und überwiegend betreuerische Aufgaben in Einrichtungen der Vorsorge und Rehabilitation wahrnehmen.
9. medizinische Fachangestellte mit Abschlussprüfung und entsprechender Tätigkeit in Einrichtungen der Vorsorge und Rehabilitation.
10. Küchenleiter mit abgeschlossener einschlägiger Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf von mindestens 3-jähriger Dauer und mit entsprechender Tätigkeit in Anstalten oder Heimen mit einer Betriebserlaubnis von mindestens 150 Plätzen.

Entgeltgruppe 6

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

Anmerkung:

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

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 4 Ziffer 2 oder Entgeltgruppe 5 Ziffer 1, die handwerklich hochwertige Arbeiten verrichten.

Anmerkung:

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

3. Pharmazeutisch kaufmännische Angestellte (vormals Apothekenhelferin) mit Abschlussprüfung in Arzneimittelausgabestellen und entsprechender Tätigkeit, denen mindestens drei pharmazeutisch kaufmännische Angestellte oder sonstige Beschäftigte in dieser Tätigkeit durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
4. Gymnastiklehrer mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.
5. Physiotherapeuten (vormals Krankengymnasten) mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.
6. Ergotherapeuten (vormals Beschäftigungstherapeuten) mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.
7. Masseur und medizinische Bademeister mit entsprechender Tätigkeit, denen mindestens zwei Masseur und medizinische Bademeister oder Beschäftigte in der Tätigkeit von Masseuren und medizinischen Bademeistern durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
8. Masseur und medizinische Bademeister mit entsprechender Tätigkeit, die schwierige Aufgaben erfüllen (z. B. Verabreichung von Kohlensäure- oder Sauerstoffbädern bei Herz- und Kreislaufbeschwerden, Massage- und Bäderbehandlung nach Schlaganfällen oder bei Kinderlähmung, Massagebehandlung von Frischoperierten).
9. Hauswirtschaftsleiter mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.

10. Küchenleiter mit abgeschlossener einschlägiger Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf von mindestens 3-jähriger Dauer und mit entsprechender Tätigkeit in Anstalten oder Heimen mit einer Betriebserlaubnis unter 150 Plätzen.
11. Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiter mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung oder Diätassistenten mit staatlicher Anerkennung als Leiter von Küchen nach abgelegter Meisterprüfung, nach abgelegter staatlicher Prüfung oder nach erlangter staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit.
12. Wirtschaftler mit staatlicher Prüfung, die als ständige Vertreter von Hauswirtschaftsleitern mit Tätigkeiten der Entgeltgruppe 8 Ziffer 14 durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.
13. Technische Assistenten mit staatlicher Anerkennung. (z. B. chemisch-technische Assistenten, physikalisch-technische Assistenten) und staatlich geprüfte Chemotechniker mit entsprechender Tätigkeit nach erlangter staatlicher Anerkennung bzw. nach Ablegung der staatlichen Prüfung sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Entgeltgruppe 6a

1. Medizinische Fachangestellte (vormals Arzthelferin) mit Abschlussprüfung und entsprechender Tätigkeit mit schwierigen Aufgaben.
2. Pharmazeutisch-kaufmännische Angestellte (vormals Apothekenhelferinnen) und Pharmazeutisch-technische Assistentin mit Abschlussprüfung und entsprechender Tätigkeit mit schwierigen Aufgaben.
3. Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiter mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung oder Diätassistenten mit staatlicher Anerkennung, als ständige Vertreter von Leitern von Küchen mit Tätigkeiten der Entgeltgruppe 6 Ziff. 11.
4. Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert.

Anmerkung:

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

5. Buchhalter und Kontenverwalter mit gründlichen Fachkenntnissen und entsprechender Tätigkeit.
6. Registraturbeschäftigte mit gründlichen Fachkenntnissen.
7. Beschäftigte mit gründlichen Fachkenntnissen in Büchereien, Archiven und wissenschaftlichen Anstalten.
8. Haus- und Familienpfleger nach staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.
9. Technische Assistenten/innen mit gründlichen Fachkenntnissen, die in technischen oder chemischen Laboratorien, im Röntgendienst oder im Blutspendedienst tätig sind.

10. Magazin- und Lagervorsteher mit besonderer Verantwortung.
11. Handwerksmeister mit entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe 5

1. Beschäftigte mit einer abgeschlossenen dreijährigen Berufsausbildung in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf und entsprechender Tätigkeit, soweit nicht höher eingruppiert.
2. Pharmazeutisch Kaufmännische Angestellte (PKA, vormals Apothekenhelferin) und Pharmazeutisch-technische Assistentin (PTA) mit entsprechender Tätigkeit.
3. Assistenzkräfte im mobilen Entnahmedienst im Blutspendewesen, die nicht punktieren.
4. Koch mit entsprechender Tätigkeit.
5. Wirtschaftler mit staatlicher Prüfung, die als ständige Vertreter von Hauswirtschaftsleitern mit Tätigkeiten der Entgeltgruppe 6 Ziffer 9 durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.
6. Hauswirtschafterinnen (Wirtschaftlerinnen) mit entsprechender Tätigkeit, soweit nicht anderweitig eingruppiert.
7. Beschäftigte, die als ständige Vertreter von Leitern von Küchen durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind, soweit nicht anderweitig eingruppiert.
8. Laboranten (Physik) mit Abschlussprüfung und entsprechender Tätigkeit.
9. Hausmeister mit einschlägiger Ausbildung nach Entgeltgruppe 4 Ziffer 2.
10. Hausmeister, die in nicht unerheblichem Umfang Tätigkeiten verrichten, für die der Ausbildung nach EG 4 Ziff. 2 entsprechende Fähigkeiten erforderlich sind.

Anmerkung:

Das bedeutet, für Ziffer 10 ist keine einschlägige Ausbildung erforderlich. Der Umfang der Tätigkeit ist nicht mehr unerheblich, wenn er etwa ein Viertel der gesamten Tätigkeit ausmacht.

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

Anmerkung:

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

12. Hilfslaboranten, die sich aus der Entgeltgruppe 4 Ziffer 8 dadurch herausheben, dass sie mit Arbeiten beschäftigt werden, die an ihre Eignung und selbständige Überlegung besondere Anforderungen stellen.
13. Wäschereileiter mit einer abgeschlossenen dreijährigen Berufsausbildung in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf.

Entgeltgruppe 4

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

Anmerkung:

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

2. Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von weniger als drei Jahren und entsprechender Tätigkeit.
3. Beschäftigte mit schwierigerer Tätigkeit in Büchereien, Archiven und wissenschaftlichen Anstalten.
4. Fürsorgerische Hilfskräfte mit theoretischer oder praktischer Fachausbildung auf dem Gebiet der Wohlfahrtspflege.
5. Medizinisch-technische Gehilfinnen mit staatlicher Prüfung nach zweisemestriger Ausbildung mit entsprechender Tätigkeit und sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
6. Masseur und medizinische Bademeister mit entsprechender Tätigkeit.
7. Desinfektoren mit Prüfung und größerem Aufgabenbereich.
8. Hilfslaboranten mit schwierigen Aufgaben.
9. Hausdamen, soweit nicht höher eingruppiert.
10. Kraftfahrer, soweit nicht höher eingruppiert.

Anmerkung:

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

11. Hilfskräfte in der Kinderbetreuung, die nicht in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe, Kindertagesstätten oder Einrichtungen für behinderte Menschen tätig sind und überwiegend betreuerische Aufgaben in Einrichtungen der Vorsorge und Rehabilitation wahrnehmen.
12. Beschäftigte in der Tätigkeit von Wäschereileitern, soweit nicht höher eingruppiert.
13. Beschäftigte, die als ständige Vertreter von Wäschereileitern der EG 5 Ziffer 13 mit einer einschlägigen dreijährigen Berufsausbildung in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf.

Entgeltgruppe 3

1. Beschäftigte im Büro-, Registratur-, Kassen-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst mit schwieriger Tätigkeit, z. B.: Mitwirkung bei der Bearbeitung laufender oder gleichartiger Geschäfte nach Anleitung, Entwerfen von dabei zu erledigenden Schreiben nach skizzierten Angaben; Erledigung ständig wiederkehrender Arbeiten in Anlehnung an ähnliche Vorgänge, auch ohne Anleitung; Führen von nach technischen oder wissenschaftlichen Merkmalen geordneten Karteien sowie von solchen Karteien, deren Führung die Kenntnis fremder Sprachen voraussetzt; buchhalterische Übertragungsarbeiten; Zinsstaffelberechnungen; Kontenführung.
2. Desinfektoren mit Prüfung und entsprechender Tätigkeit.
3. Beschäftigte im Wirtschaftsdienst mit Tätigkeiten, für die eine eingehende Einarbeitung erforderlich ist.
4. Wäschereileiter.
5. Beschäftigte, die als ständige Vertreter von Wäschereileitern der EG 4 Ziffer 12 durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.
6. Angelernte Beschäftigte, das sind Beschäftigte mit Tätigkeiten, die eine handwerkliche oder fachliche Anlernung erfordern, zum Beispiel Hilfsköche, Hilfslaboranten.
7. Beschäftigte mit Tätigkeiten, für die eine eingehende Einarbeitung erforderlich ist, zum Beispiel
 - 7.1 Küchenhilfskräfte, die
 - nicht einfache Küchenarbeiten verrichten (z. B. Zubereiten von Kaltverpflegung) oder
 - an Maschinen (z. B. Kartoffelschälmaschinen, Gemüseputzmaschinen, Geschirrspülmaschinen) arbeiten oder
 - nicht nur gelegentlich mit schweren körperlichen Arbeiten beschäftigt werden.
 - 7.2 Wäscher und Plätter (Mangler), Näher oder Bügler ohne Ausbildung, soweit nicht höher eingruppiert.
8. Haus- oder Hofbeschäftigte.
9. Laborbeschäftigte, soweit nicht höher eingruppiert.

Anmerkung:
Laborbeschäftigte sind nicht Beschäftigte, die mindestens zur Hälfte ihrer vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit Reinigungsarbeiten ausführen.
10. Magazin-, oder Lagerbeschäftigte.
11. Boten.
12. Wächter.

13. Beschäftigte mit Tätigkeiten der Entgeltgruppe 2 Ziffer 9, mit besonderer Verantwortung verbunden sind.
14. Hausmeister, soweit nicht höher eingruppiert.
15. Pförtner.
16. Desinfektionshelfer (keine Stufe 6).
17. Hauswirtschaftsgehilfen.
18. Servicekräfte.

Entgeltgruppe 2

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

(z. B. nach Schema zu erledigende Arbeiten; Postabfertigung; Telefonvermittlung, Führung von einfachen Karteien, nach Eigen- oder Ortsnamen geordneten Karteien; Führung von Kontrolllisten, statistische Anschreibungen; Formularverwaltung, Schreibmaterialienverwaltung; Führung von häufig wiederkehrendem Schriftwechsel nach Vordruck, insbesondere formularmäßige Bescheinigungen und Benachrichtigungen sowie Erinnerungen; Lesen von Reinschriften; Heraussuchen von Vorgängen)

oder mit vorwiegend mechanischer Tätigkeit

(z. B. Führen einfacher Kontrollen und Listen wie Aktenausgabenkontrolle, Nummernverzeichnisse, Hilfsleistung bei der Postabfertigung, Einordnen von Karteiblättern; Heraussuchen und Einordnen von Aktenstücken).
2. Beschäftigte in der Textverarbeitung/im Schreibdienst, soweit nicht höher eingruppiert.
3. Beschäftigte in einfacher Tätigkeit in Büchereien und Archiven, in Laboratorien und in Versuchsanstalten.
4. Fürsorgerische Hilfskräfte ohne theoretische oder praktische Fachausbildung auf dem Gebiet der Wohlfahrtspflege.
5. Technische Beschäftigte mit einfacher Tätigkeit.
6. Beschäftigte im Magazindienst mit einfachen Arbeiten.
7. Beschäftigte im Magazindienst mit vorwiegend mechanischer Tätigkeit. (keine Stufe 6).
8. Beschäftigte mit vorwiegend mechanischer Tätigkeit in Versuchsanstalten, Laboratorien usw. (keine Stufe 6).

9. Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten, zum Beispiel:
- 9.1 Beschäftigte, die einfachen Hilfsarbeiten in Wäschereien oder Plättereien, wie Zureichen, Zusammenlegen von Wäschestücken oder Sortieren von Wäsche, Annahme und Ausgabe der Wäsche erledigen.
 - 9.2 Beschäftigte, die Speisen oder Getränke zutragen.
 - 9.3 Beschäftigte, die Toiletten oder Kleiderablagen warten.
 - 9.4 Küchenhilfskräfte, soweit nicht höher eingruppiert.
 - 9.5 Reiniger in Gebäuden, soweit nicht höher eingruppiert.

Entgeltgruppe 1 [unbesetzt]

Beschäftigte mit einfachsten Tätigkeiten, zum Beispiel:

- Essens- und Getränkeausgeber.
- Garderobenpersonal.
- Spülen und Gemüseputzen und sonstige Tätigkeiten im Haus und Küchenbereich.
- Reiniger in Außenbereichen wie Höfe, Wege, Grünanlagen, Parks.
- Servierer.
- Haushaltsgehilfe.
- Bote (ohne Aufsichtsfunktion).

Vorbemerkungen

1. Die Bezeichnung „Pflegehelferinnen/Pflegehelfer“ umfasst auch Gesundheits- und Krankenpflegehelferinnen / Gesundheits- und Krankenpflegehelfer, Familienpflegehelferinnen/Familienpflegehelfer sowie Altenpflegehelferinnen/Altenpflegehelfer.

Die Bezeichnung "Pflegerinnen/Pfleger" umfasst Gesundheits- und Krankenpflegerinnen/Gesundheits- und Krankenpfleger, Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerinnen/Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger sowie Altenpflegerinnen/Altenpfleger in allen Fachrichtungen bzw. Spezialisierungen.

2. Gesundheits- und Krankenpflegerinnen/Gesundheits- und Krankenpfleger, die die Tätigkeiten von Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerinnen/Gesundheits- und Kinderkrankenpflegern oder von Altenpflegerinnen/Altenpflegern ausüben, sind als Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerinnen/Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger bzw. als Altenpflegerinnen/Altenpfleger eingruppiert.
3. Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerinnen/Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger, die die Tätigkeiten von Gesundheits- und Krankenpflegerinnen/Gesundheits- und Krankenpflegern oder von Altenpflegerinnen/Altenpflegern ausüben, sind als Gesundheits- und Krankenpflegerinnen/Gesundheits- und Krankenpfleger bzw. als Altenpflegerinnen/Altenpfleger eingruppiert.
4. Altenpflegerinnen/Altenpfleger, die die Tätigkeiten von Gesundheits- und Krankenpflegerinnen/Gesundheits- und Krankenpflegern ausüben, sind als Gesundheits- und Krankenpflegerinnen/Gesundheits- und Krankenpfleger eingruppiert. Ständige Vertreterinnen/Vertreter sind nicht die Vertreterinnen/Vertreter in Urlaubs- oder sonstigen Abwesenheitsfällen. Ständige Vertreterinnen/Vertreter sind nur dann in dieser Funktion, wenn sie hierfür bestellt wurden.
5. Die Bezeichnungen umfassen auch:
 - Gesundheits- und Krankenpflegehelferinnen / Gesundheits- und Krankenpflegehelfer
 - Krankenpflegehelferinnen/Krankenpflegehelfer
 - Gesundheits- und Krankenpflegerinnen / Gesundheits- und Krankenpfleger
 - Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerinnen / Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger
 - Krankenschwestern und Krankenpfleger
 - Kinderkrankenschwestern und Kinderkrankenpfleger

Entgeltgruppe P 11

Einrichtungsleiterinnen/Einrichtungsleiter, mit einer Betriebserlaubnis von mindestens 80 Plätzen.

Entgeltgruppe P 10

1. Beschäftigte als Pflegedienstleiterinnen/Pflegedienstleister, mit einer Betriebserlaubnis von mindestens 80 Plätzen.
2. Einrichtungsleiterinnen/Einrichtungsleiter, mit einer Betriebserlaubnis von mindestens 50 Plätzen,
3. Beschäftigte als ständige Vertreterinnen/Vertreter der Entgeltgruppe P 11.

Entgeltgruppe P 9

1. Beschäftigte als Pflegedienstleiterinnen/Pflegedienstleiter, mit einer Betriebserlaubnis von mindestens 48 Plätzen sowie Einrichtungsleiterinnen/Einrichtungsleiter, soweit nicht höher eingruppiert.
2. Beschäftigte als Pflegedienstleiterinnen/Pflegedienstleiter im ambulanten Bereich mit mindestens 15 Beschäftigten (VZK).
3. Beschäftigte als ständige Vertreterinnen/Vertreter der Entgeltgruppe P 10.

Entgeltgruppe P 8

1. Beschäftigte als Pflegedienstleiterinnen/Pflegedienstleiter, soweit nicht höher eingruppiert.
2. Beschäftigte als ständige Vertreterinnen/Vertreter der Entgeltgruppe P 9.

Entgeltgruppe P 8 a

1. Beschäftigte als Wohnbereichsleiterinnen/Wohnbereichsleiter bzw. Teamleiterinnen/Teamleiter, mit einer möglichen Belegung von mindestens 20 Plätzen oder mind. 20 Beschäftigten (VZK) bzw. die Leiter/innen von Praxisanleitungsteams mit mindestens 20 Auszubildenden (VZK).
2. Beschäftigte als ständige Vertreterinnen/Vertreter der Entgeltgruppe P 8.

Entgeltgruppe P 8b

1. Beschäftigte als Wohnbereichsleiterinnen/Wohnbereichsleiter bzw. Teamleiterinnen/ Teamleiter mit einem höheren Maß von Verantwortung oder von großen Gruppen oder Teams, denen mind. 10 Beschäftigte (VZK) unterstellt sind bzw. die Leiter/innen von Praxisanleitungsteams mit mindestens 10 Auszubildenden (VZK).
2. Beschäftigte als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Wohnbereichsleiterinnen/

Wohnbereichsleitern bzw. Teamleiterinnen/Teamleitern, mit einer möglichen Belegung von mindestens 20 Plätzen oder mind. 20 Beschäftigten (VZK).

Entgeltgruppe P 8c

1. Beschäftigte als Wohnbereichsleiterinnen/Wohnbereichsleiter bzw. Teamleiterinnen/ Teamleiter, denen mind. 5 Beschäftigte (VZK) unterstellt sind bzw. die Leiter/innen von Praxisanleitungsteams mit mindestens 5 Auszubildenden (VZK).
2. Beschäftigte als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Führungskräften der Entgeltgruppe P 8b Fallgruppe 1.

Entgeltgruppe P 7

Beschäftigte als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Wohnbereichsleiterinnen/ Wohnbereichsleitern bzw. Teamleiterinnen/Teamleitern, denen mind. 5 Beschäftigte (VZK) unterstellt sind.

Entgeltgruppe P 7a

Beschäftigte der Entgeltgruppe P 7b mit fachspezifischer Weiterbildung und entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe P 7b

1. Pflegerinnen/Pfleger mit mindestens dreijähriger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit.
2. Beschäftigte mit mindestens dreijähriger Ausbildung, die im Sinne des § 7 Abs. 3 WTG-PersVO des Landes Sachsen-Anhalt in der sozialen Betreuung tätig sind (z. B. Ergotherapeuten, Physiotherapeuten).

Entgeltgruppe P 6

1. Pflegehelferinnen/Pflegehelfer mit mindestens einjähriger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit.
2. Pflegehelferinnen/Pflegehelfer ohne Ausbildung, jedoch mit einer Zusatzausbildung gemäß den §§ 132 und 132a SGB V.

Entgeltgruppe P 5

Pflegehelferinnen/Pflegehelfer sowie zusätzliche Betreuungskräfte (§ 43 b SGB XI, begleitender Dienst sowie Präsenzkkräfte gem. SGB V und XI) mit entsprechender Tätigkeit.

Anlage 3 Entgelttabelle

Anlage 3a Entgelttabelle Allgemeiner Teil

gültig ab 1. Januar 2024

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
E 12	3.991,69	4.311,04	4.498,38	4.808,64	5.269,03	5.588,36
E 12a	3.855,97	4.167,32	4.343,27	4.637,99	5.077,43	5.388,78
E 11	3.720,26	4.023,61	4.188,16	4.467,36	4.885,84	5.189,20
E 10	3.381,54	3.629,75	3.893,41	4.141,64	4.405,32	4.653,38
E 9	3.148,88	3.381,54	3.614,22	3.846,90	4.095,07	4.327,79
E 9a	3.048,05	3.265,20	3.482,38	3.707,26	3.939,96	4.157,12
E 8	2.947,22	3.148,88	3.350,52	3.567,64	3.784,84	3.986,47
E 7	2.880,47	3.075,76	3.240,12	3.433,55	3.661,62	3.856,89
E 6	2.668,92	2.847,90	2.982,17	3.159,50	3.368,65	3.547,68
E 6a	2.644,96	2.820,65	2.924,24	3.088,54	3.322,85	3.490,27
E 5	2.544,47	2.711,85	2.828,35	2.972,45	3.180,58	3.331,25
E 4	2.540,08	2.684,24	2.809,25	2.957,13	3.116,55	3.260,68
E 3	2.508,75	2.508,75	2.599,31	2.726,60	2.853,75	2.981,07
E 2	2.405,80	2.508,75	2.508,75	2.508,75	2.562,97	2.672,02
E 1	-	-	-	-	-	-

Anlage 3a Entgelttabelle Allgemeiner Teil

gültig ab 1. Januar 2025

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
E 12	4.211,23	4.548,14	4.745,79	5.073,12	5.558,83	5.895,72
E 12a	4.068,05	4.396,52	4.582,15	4.893,08	5.356,69	5.685,17
E 11	3.924,87	4.244,91	4.418,51	4.713,06	5.154,56	5.474,60
E 10	3.567,52	3.829,39	4.107,55	4.369,43	4.647,61	4.909,31
E 9	3.322,07	3.567,52	3.813,00	4.058,48	4.320,30	4.565,81
E 9a	3.215,70	3.444,78	3.673,91	3.911,16	4.156,65	4.385,77
E 8	3.109,32	3.322,07	3.534,80	3.763,86	3.993,01	4.205,73
E 7	3.038,89	3.244,93	3.418,32	3.622,39	3.863,01	4.069,02
E 6	2.815,71	3.004,54	3.146,18	3.333,27	3.553,93	3.742,80
E 6a	2.790,43	2.975,78	3.085,08	3.258,41	3.505,60	3.682,23
E 5	2.684,42	2.861,00	2.983,91	3.135,93	3.355,51	3.514,47
E 4	2.679,79	2.831,87	2.963,76	3.119,77	3.287,96	3.440,02
E 3	2.646,73	2.646,73	2.742,27	2.876,57	3.010,71	3.145,03
E 2	2.538,12	2.646,73	2.646,73	2.646,73	2.703,93	2.818,98
E 1	-	-	-	-	-	-

Stundenentgelte Allgemeiner Teil ab 1. Januar 2024						
Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
	€/h	€/h	€/h	€/h	€/h	€/h
E 12	25,49	27,53	28,73	30,71	33,65	35,69
E 12a	24,62	26,61	27,73	29,62	32,42	34,41
E 11	23,76	25,69	26,74	28,53	31,20	33,14
E 10	21,59	23,18	24,86	26,45	28,13	29,72
E 9	20,11	21,59	23,08	24,57	26,15	27,64
E 9a	19,46	20,85	22,24	23,67	25,16	26,55
E 8	18,82	20,11	21,40	22,78	24,17	25,46
E 7	18,39	19,64	20,69	21,93	23,38	24,63
E 6	17,04	18,19	19,04	20,18	21,51	22,65
E 6a	16,89	18,01	18,67	19,72	21,22	22,29
E 5	16,25	17,32	18,06	18,98	20,31	21,27
E 4	16,22	17,14	17,94	18,88	19,90	20,82
E 3	16,02	16,02	16,60	17,41	18,22	19,04
E 2	15,36	16,02	16,02	16,02	16,37	17,06
E 1	-	-	-	-	-	-

Stundenentgelte Allgemeiner Teil ab 1. Januar 2025						
Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
	€/h	€/h	€/h	€/h	€/h	€/h
E 12	26,89	29,04	30,31	32,40	35,50	37,65
E 12a	25,98	28,07	29,26	31,25	34,21	36,30
E 11	25,06	27,11	28,22	30,10	32,92	34,96
E 10	22,78	24,45	26,23	27,90	29,68	31,35
E 9	21,21	22,78	24,35	25,92	27,59	29,16
E 9a	20,53	22,00	23,46	24,98	26,54	28,01
E 8	19,86	21,21	22,57	24,03	25,50	26,86
E 7	19,41	20,72	21,83	23,13	24,67	25,98
E 6	17,98	19,19	20,09	21,29	22,69	23,90
E 6a	17,82	19,00	19,70	20,81	22,39	23,51
E 5	17,14	18,27	19,05	20,03	21,43	22,44
E 4	17,11	18,08	18,93	19,92	21,00	21,97
E 3	16,90	16,90	17,51	18,37	19,23	20,08
E 2	16,21	16,90	16,90	16,90	17,27	18,00
E 1	-	-	-	-	-	-

Anlage 3b Entgelttabelle Pflege

gültig ab 1. Januar 2024

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
P 12	-	-	-	-	-	-
P 11	4.604,40	4.696,49	4.765,83	5.287,01	5.894,58	6.257,12
P 10	4.505,51	4.595,62	4.653,22	5.022,53	5.464,50	5.633,31
P 9	4.396,51	4.484,45	4.540,66	4.901,03	5.390,65	5.480,00
P 8	4.287,51	4.373,27	4.428,09	4.779,50	5.033,26	5.098,78
P 8a	4.069,50	4.150,88	4.202,93	4.536,50	4.741,39	4.836,69
P 8b	3.851,49	3.928,52	3.977,77	4.293,47	4.503,12	4.598,45
P 8c	3.629,67	3.702,27	3.748,67	4.086,18	4.247,02	4.348,27
P 7	3.451,15	3.520,18	3.629,67	3.751,21	3.978,96	4.074,26
P 7a	3.272,72	3.338,18	3.432,26	3.526,34	3.691,15	3.915,04
P 7b	3.254,89	3.319,99	3.387,58	3.454,55	3.597,94	3.745,66
P 6	2.719,84	2.774,23	2.846,56	3.204,42	3.296,79	3.468,88
P 5	2.523,65	2.586,64	2.706,24	2.818,50	2.902,71	3.100,55

Anlage 3b Entgelttabelle Pflege

gültig ab 1. Januar 2025

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
P 12		-	-	-	-	-
P 11	4.857,64	4.954,80	5.027,95	5.577,80	6.218,78	6.601,26
P 10	4.753,31	4.848,38	4.909,15	5.298,77	5.765,05	5.943,14
P 9	4.638,32	4.731,09	4.790,39	5.170,58	5.687,13	5.781,40
P 8	4.523,33	4.613,79	4.671,64	5.042,38	5.310,09	5.379,21
P 8a	4.293,32	4.379,18	4.434,09	4.786,00	5.002,17	5.102,71
P 8b	4.063,32	4.144,59	4.196,55	4.529,61	4.750,79	4.851,36
P 8c	3.829,30	3.905,89	3.954,85	4.310,92	4.480,60	4.587,42
P 7	3.640,97	3.713,79	3.829,30	3.957,53	4.197,80	4.298,35
P 7a	3.452,72	3.521,78	3.621,04	3.720,29	3.894,16	4.130,37
P 7b	3.433,91	3.502,58	3.573,90	3.644,55	3.795,83	3.951,67
P 6	2.869,43	2.926,82	3.003,12	3.380,66	3.478,11	3.659,66
P 5	2.662,45	2.728,90	2.855,08	2.973,52	3.062,36	3.271,08

Stundenentgelte Pflege ab 1. Januar 2024						
Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
	€/h	€/h	€/h	€/h	€/h	€/h
P 12	-	-	-	-	-	-
P 11	29,40	29,99	30,43	33,76	37,64	39,96
P 10	28,77	29,35	29,71	32,07	34,89	35,97
P 9	28,07	28,64	29,00	31,30	34,42	34,99
P 8	27,38	27,93	28,28	30,52	32,14	32,56
P 8a	25,99	26,51	26,84	28,97	30,28	30,89
P 8b	24,59	25,09	25,40	27,42	28,76	29,36
P 8c	23,18	23,64	23,94	26,09	27,12	27,77
P 7	22,04	22,48	23,18	23,95	25,41	26,02
P 7a	20,90	21,32	21,92	22,52	23,57	25,00
P 7b	20,78	21,20	21,63	22,06	22,98	23,92
P 6	17,37	17,72	18,18	20,46	21,05	22,15
P 5	16,12	16,52	17,28	18,00	18,54	19,80

Stundenentgelte Pflege ab 1. Januar 2025						
Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
	€/h	€/h	€/h	€/h	€/h	€/h
P 12	-	-	-	-	-	-
P 11	31,02	31,64	32,11	35,62	39,71	42,15
P 10	30,35	30,96	31,35	33,84	36,81	37,95
P 9	29,62	30,21	30,59	33,02	36,32	36,92
P 8	28,88	29,46	29,83	32,20	33,91	34,35
P 8a	27,42	27,96	28,31	30,56	31,94	32,58
P 8b	25,95	26,47	26,80	28,92	30,34	30,98
P 8c	24,45	24,94	25,25	27,53	28,61	29,29
P 7	23,25	23,72	24,45	25,27	26,81	27,45
P 7a	22,05	22,49	23,12	23,76	24,87	26,38
P 7b	21,93	22,37	22,82	23,27	24,24	25,23
P 6	18,32	18,69	19,18	21,59	22,21	23,37
P 5	17,00	17,43	18,23	18,99	19,56	20,89

Anlage 4 Notlagenregelung

- (1) Die Vertragsparteien gehen davon aus, dass die Mitglieder der Landestarifgemeinschaft des DRK-Landesverbandes Sachsen-Anhalt 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 der Landestarifgemeinschaft 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 Landestarifgemeinschaft 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 Landestarifgemeinschaft 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 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 Beschäftigte 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.
- (7) Für den Fall, dass bei dem DRK Landesverband Sachsen-Anhalt e. V. ein nachweisbares, negatives Betriebsergebnis des letzten Quartals vorliegt, hat dieser die Möglichkeit die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft zu Verhandlungen aufzufordern. Beide Parteien treten unverzüglich in Verhandlungen, um eine Lösung zu finden, die es dem Landesverband ermöglicht, die vereinbarten Lohnerhöhungen im allgemeinen Teil in Arbeitszeitverkürzungen umzusetzen. Die Stundenreduktion soll 1,5 Wochenstunden nicht übersteigen.
- (8) Für den Fall, dass im Bereich der stationären Pflege eine gesetzliche Änderung im Hinblick auf die Entlastung des Eigenbeitrages der Versicherten eintritt, verpflichten sich die Tarifparteien zur Aufnahme von Tarifgesprächen nach vorheriger Aufforderung durch die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, um mögliche Nachbesserungen im Tarifvertrag zu besprechen.

Anlage 5 Gesonderte Zulagenregelung

Beschäftigte erhalten bei Vorliegen der jeweils benannten Voraussetzungen nachfolgende Zulagen:

1. Praxisanleiter in der Pflege (soweit nicht nach den Tätigkeitsmerkmalen als solche eingruppiert), denen durch schriftliche Anordnung des Arbeitgebers die praktische Anleitung von Auszubildenden, Schüler/-innen oder Praktikanten/-innen oder die Einarbeitung von Beschäftigten übertragen wird, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Funktionszulage in Höhe von monatlich EUR 125,00.
2. Sicherheitsbeauftragte für Medizinprodukte, denen durch schriftliche Anordnung des Arbeitgebers die Aufgaben nach der Verordnung über das Errichten, Betreiben und Anwenden von Medizinprodukten (MPBetreibV) übertragen werden, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Funktionszulage in Höhe von monatlich EUR 80,00.
3. Arzneimittelbeauftragte, denen durch schriftliche Anordnung des Arbeitgebers die Organisation, Bestellung, Dokumentation, Lagerung und Vernichtung von Medikamenten übertragen wird, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Funktionszulage in Höhe von monatlich EUR 80,00.
4. Qualitätsmanagementbeauftragte (soweit nicht nach den Tätigkeitsmerkmalen als solche eingruppiert), denen durch schriftliche Anordnung des Arbeitgebers die Verantwortung für die Implementierung und/oder Umsetzung eines Qualitätsmanagementsystems übertragen wird, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Funktionszulage in Höhe von monatlich EUR 80,00.
5. Wundmanagementbeauftragte/Wundbeauftragte, denen durch schriftliche Anordnung des Arbeitgebers das Wundmanagement übertragen wird, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Funktionszulage in Höhe von monatlich EUR 80,00.
6. Palliativ-Care-Beauftragte, denen durch schriftliche Anordnung des Arbeitgebers die Pflege und/oder Begleitung Schwerstkranker und Sterbender übertragen wird, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Funktionszulage in Höhe von monatlich EUR 80,00.
7. Gruppenleiter in Kindertagesstätten und in Einrichtungen der Kinder-, Familien- oder Jugendhilfe, die drei weitere Beschäftigte koordinieren und zusätzliche Aufgaben als Mentor in der Anleitung von Auszubildenden oder Anerkennungspraktikanten/-innen übernehmen, erhalten für die Dauer dieser Beauftragung eine Funktionszulage in Höhe von monatlich EUR 80,00.
8. Hygienebeauftragte, sofern nicht als Hygienefachkraft eingruppiert, denen durch schriftliche Anordnung des Arbeitgebers die entsprechenden Aufgaben übertragen wurden, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Funktionszulage in Höhe von monatlich EUR 80,00.

9. Fachkräfte für Arbeitssicherheit (soweit nicht nach den Tätigkeitsmerkmalen als solche eingruppiert), die gemäß § 5 Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) als solche schriftlich durch den Arbeitgeber bestellt werden, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Funktionszulage in Höhe von monatlich EUR 80,00.
10. Gefahrstoffbeauftragte, denen durch schriftliche Anordnung des Arbeitgebers die Aufgaben nach der Gefahrstoffverordnung übertragen werden, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Funktionszulage in Höhe von monatlich EUR 80,00.
11. Brandschutzbeauftragte, denen durch schriftliche Anordnung des Arbeitgebers die Aufgabe übertragen wird, den Arbeitgeber bei der Erfüllung von gesetzlichen Pflichten zum Brandschutz zu unterstützen, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Funktionszulage in Höhe von monatlich EUR 80,00.
12. Umweltbeauftragte, denen durch schriftliche Anordnung des Arbeitgebers Umweltmanagementaufgaben übertragen werden, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Funktionszulage in Höhe von monatlich EUR 80,00.
13. Für Beschäftigte der Entgeltgruppen P 9 Ziff. 1, 2. Alt., P 10 Ziff. 2 und P 11, welche auch in der Pflege tätig sind, erhöht sich das Entgelt nach § 10 um monatlich EUR 100,00.
14. Küchenleiter, denen durch schriftliche Anordnung des Arbeitgebers zusätzliche Aufgaben übertragen werden (z. B. Akquisition), erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Funktionszulage in Höhe von monatlich EUR 80,00.

Ein Anspruch auf die jeweilige Funktionszulage nach den Ziffern 9 bis 10 entsteht nur, soweit den Beschäftigten diese Funktionen nicht im Rahmen der Bestellung als Fachkraft für Arbeitssicherheit mit übertragen wird.

Bei der Bestellung eines Beauftragten im Sinne der Ziffern 1 bis 12 sind die Aufgaben des Beauftragten mit der Beschreibung von Funktionen und Tätigkeiten sowie die Rahmenbedingungen der Arbeiten, soweit nicht durch rechtliche Vorgaben (Gesetze, Rechtsverordnungen etc.) vorgegeben, konkret zu definieren und die Befugnisse festzulegen.

Teilzeitbeschäftigte erhalten die Zulagen bzw. gem. Ziff. 13 das Entgelt in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.

Anlage 6 Sonderzahlung zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise (Inflationsausgleich)

§ 1 Geltungsbereich

Diese Sonderzahlung gilt für Beschäftigte gemäß § 1 dieses Tarifvertrages. Er gilt nicht für Auszubildende.

§ 2 Monatliche Sonderzahlung

- (1) ¹Beschäftigte, die unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallen, erhalten in den Monaten Januar 2024 bis Dezember 2024 (Bezugsmonate) monatliche Sonderzahlungen. ²Die Auszahlung erfolgt mit dem Entgelt des jeweiligen Bezugsmonats. ³Der Anspruch auf den monatlichen Inflationsausgleich besteht jeweils nur, wenn für die Dauer des jeweiligen Bezugsmonats ein Arbeitsverhältnis besteht und an mindestens einem Tag im Bezugsmonat Anspruch auf Entgelt oder Entgeltersatzleistungen bestanden hat.
- (2) Die Höhe der monatlichen Sonderzahlungen beträgt 100,00 EURO.
- (3) ¹Teilzeitbeschäftigte erhalten den Betrag in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht. ²Maßgeblich sind die jeweiligen Verhältnisse am 1. Tag des jeweiligen Bezugsmonats.

§ 3 Gemeinsame Bestimmungen zu § 2

- (1) ¹Die monatlichen Sonderzahlungen werden zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Entgelt gewährt. ²Es handelt sich um eine Beihilfe bzw. Unterstützung des Arbeitgebers zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise im Sinne des § 3 Nummer 11c des Einkommensteuergesetzes.
- (2) Entgeltersatzleistungen im Sinne des § 2 sind Ansprüche auf Entgeltfortzahlung wegen Arbeitsunfähigkeit, dem Anspruch auf Krankengeldzuschuss sowie Leistungen nach den §§ 18 bis 20 Mutterschutzgesetz, Verletztengeld nach § 45 SGB VII, Leistungen nach dem Infektionsschutzgesetz sowie Pflegeunterstützungsgeld nach § 44a Abs. 3 SGB IX.
- (3) ¹Die Sonderzahlungen sind bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen. ²Sie sind kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.
- (4) ¹Es ist der Beschäftigungsumfang am ersten Tag des jeweiligen Bezugsmonats maßgeblich. Beginnt das Arbeitsverhältnis untermonatlich, ist für diesen Monat der Beschäftigungsumfang am ersten Tag des Arbeitsverhältnisses maßgeblich.
- (5) ¹Sofern Arbeitgeber bereits vor Inkrafttreten dieses Tarifvertrages Inflationsausgleichprämien im Sinne von § 3 Nr. 11c Einkommensteuergesetz geleistet haben, können diese Zahlungen angerechnet werden.