

DRK-Haustarifvertrag - Kinder- und Jugendhilfe -

vom 16. Februar 2017

Zwischen

**der DRK-Kinder- und Jugendhilfe in der Region Hannover gem. GmbH und
der DRK-Kinder- und Jugendhilfe Hannover gem. GmbH,
vertreten durch den Geschäftsführer, Thomas Riechel-Rabe**

und

**„ver.di -Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft“ (ver.di),
vertreten durch die Landesbezirksleitung Niedersachsen/Bremen**

	Gesamtinhaltsverzeichnis	Seite
	Manteltarifvertrag	5
	Anlage 1a Entgelttabellen KE	31
	Anlage 1b Entgelttabellen KS	35
	Anlage 2 Allgemeine Vorbemerkungen zur Eingruppierung	39
	Anlage 2a Eingruppierungsordnung „Allgemeine Tätigkeitsmerkmale“ (Verwaltung, Haustechnik und Küchenpersonal u.a.)	43
	Anlage 2b Eingruppierungsordnung „Besonderer Teil Sozial- und Erziehungsdienst“	50
	Überleitungstarifvertrag	58

Inhaltsverzeichnis

§ 1	GELTUNGSBEREICH	- 6 -
§ 2	ARBEITSVERTRAG, NEBENABREDEN, PROBEZEIT	- 6 -
§ 3	ALLGEMEINE PFLICHTEN, ARBEITSVERSÄUMNIS	- 6 -
§ 4	BELOHNUNGEN UND GESCHENKE	- 7 -
§ 5	HAFTUNG.....	- 7 -
§ 6	NEBENTÄTIGKEITEN.....	- 7 -
§ 7	ÄRZTLICHE UNTERSUCHUNG	- 8 -
§ 8	PERSONALAKTE	- 8 -
§ 9	VERSETZUNG, ABORDNUNG UND PERSONALGESTELLUNG.....	- 8 -
§ 10	QUALIFIZIERUNG	- 9 -
§ 11	REGELMÄßIGE ARBEITSZEIT	- 10 -
§ 12	SONDERFORMEN DER ARBEIT	- 11 -
§ 13	AUSGLEICH FÜR SONDERFORMEN DER ARBEIT	- 11 -
§ 14	ARBEITSZEITKONTO	- 12 -
§ 15	TEILZEITBESCHÄFTIGUNG	- 13 -
§ 16	EINGRUPPIERUNG	- 13 -
§ 17	EINGRUPPIERUNG IN BESONDEREN FÄLLEN.....	- 14 -
§ 18	TABELLENENTGELT	- 14 -
§ 19	STUFEN DER ENTGELTTABELLE	- 15 -
§ 20	ALLGEMEINE REGELUNGEN ZU DEN STUFEN.....	- 16 -
§ 21	LEISTUNGSENTGELT	- 17 -
§ 22	JAHRESSONDERZAHLUNG	- 17 -
§ 23	BEMESSUNGSGRUNDLAGE FÜR DIE ENTGELTFORTZAHLUNG	- 19 -
§ 24	ENTGELTFORTZAHLUNG UND NACHWEISPFLICHTEN IM KRANKHEITSFALL.....	- 19 -
§ 25	VERMÖGENSWIRKSAME LEISTUNGEN	- 21 -
§ 26	JUBILÄUMSZUWENDUNG	- 21 -
§ 27	STERBEGELD	- 21 -
§ 28	BERECHNUNG UND AUSZAHLUNG DES ENTGELTS	- 21 -
§ 29	BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG.....	- 22 -
§ 30	ERHOLUNGSURLAUB.....	- 23 -
§ 31	ARBEITSBEFREIUNG	- 24 -
§ 32	BEFRISTETE ARBEITSVERTRÄGE.....	- 25 -
§ 33	FÜHRUNG AUF PROBE.....	- 26 -
§ 34	BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES OHNE KÜNDIGUNG	- 26 -
§ 35	KÜNDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES	- 27 -
§ 36	ZEUGNIS	- 28 -
§ 37	REISEKOSTEN	- 28 -

§ 38	ALTERSTEILZEIT	- 28 -
§ 39	SCHUTZKLEIDUNG.....	- 28 -
§ 40	DIENSTBEKLEIDUNG.....	- 28 -
§ 41	AUSSCHLUSSFRIST.....	- 29 -
§ 42	INKRAFTTRETEN.....	- 29 -

Präambel

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

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

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

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

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

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (im folgenden Arbeitnehmer genannt) die in einem Arbeitsverhältnis
- (2) DRK-Kinder- und Jugendhilfe in der Region Hannover gem. GmbH oder zur DRK-Kinder- und Jugendhilfe Hannover gem. GmbH (im folgenden Arbeitgeber genannt) stehen und die Mitglieder der tarifvertragsschließenden Gewerkschaft sind.
- (3) Unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallen nicht:
 - a) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die für das DRK ausschließlich ehrenamtlich tätig sind,
 - b) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, für die Eingliederungszuschüsse nach den §§ 217 ff. SGB III gewährt werden,
 - c) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Arbeiten nach den §§ 260 ff. SGB III verrichten,
- (3) Die in diesem Tarifvertrag verwendete Bezeichnung Arbeitnehmer umfasst weibliche und männliche Personen.

§ 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

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

§ 3 Allgemeine Pflichten, Arbeitsversäumnis

- (1) ¹Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragenen Aufgaben gewissenhaft auszuführen. ²Er ist verpflichtet, den dienstlichen Anordnungen nachzukommen. ³Dies gilt auch für Anordnungen zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen.
- (2) Die Arbeit im DRK verpflichtet jeden Arbeitnehmer, in Not- und Katastrophenfällen vorübergehend jede ihm übertragene zumutbare Arbeit auch außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit zu verrichten, auch wenn diese nicht in sein Arbeitsgebiet fällt.

- (3) ¹Ein Fernbleiben von der Arbeit ist nur mit vorheriger Zustimmung des Vorgesetzten bzw. dessen Beauftragten zulässig. ²Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, so ist der Arbeitgeber unverzüglich über die Gründe des Fernbleibens zu unterrichten.
- (4) ¹Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, über die ihm im Dienst oder außerhalb des Dienstes bekannt gewordenen Angelegenheiten, deren geheime oder vertrauliche Behandlung ausdrücklich angeordnet ist, oder in der Natur der Sache liegt, Stillschweigen zu bewahren. ²Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, zu allen Aussagen über die in Satz 1 genannten Angelegenheiten die vorherige Zustimmung des Arbeitgebers einzuholen. ³Er darf zu außerdienstlichen Zwecken weder sich noch einem Dritten ohne Genehmigung des Arbeitgebers Kenntnis von dienstlichen Schriftstücken, Zeichnungen und bildlichen Darstellungen verschaffen. ⁴Diese Verpflichtungen bleiben auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.
- (5) Zum betrieblichen Gesundheitsschutz werden die Betriebsparteien eine Betriebsvereinbarung abschließen.

§ 4 Belohnungen und Geschenke

- (1) ¹Der Arbeitnehmer darf Belohnungen, Geschenke oder sonstige geldwerte Vorteile, die ihm im Zusammenhang mit seiner dienstlichen Tätigkeit angeboten werden, nur mit ausdrücklicher Zustimmung des Arbeitgebers annehmen. ²Dies gilt auch für Zuwendungen, soweit sie auf letztwilligen Verfügungen beruhen.
- (2) Von dem Angebot einer Zuwendung im Zusammenhang mit seiner dienstlichen Tätigkeit hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber unverzüglich und unaufgefordert zu unterrichten; desgleichen von Zuwendungen aus Testamenten und Erbverträgen, die der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit seiner dienstlichen Tätigkeit erhält.

§ 5 Haftung

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

Protokollerklärung zu Absatz 1:

Der Arbeitgeber verpflichtet sich eine entsprechende Versicherung für die Arbeitnehmer abzuschließen.

§ 6 Nebentätigkeiten

¹Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Arbeitnehmern ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. ²Der Arbeitgeber kann die Nebentätig-

keit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Arbeitnehmern oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen. ³Die Zustimmung kann widerrufen werden.

§ 7 Ärztliche Untersuchung

- (1) Der Arbeitnehmer ist auf Verlangen des Arbeitgebers verpflichtet, sich vor seiner Einstellung und während seiner Tätigkeit von einem Betriebsarzt des Arbeitgebers auf seinen Gesundheitszustand untersuchen zu lassen und die körperliche Eignung für die vorgesehene Verwendung nachzuweisen.
- (2) ¹Arbeitnehmer, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt oder mit gesundheitsgefährdenden Arbeiten beschäftigt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich zu untersuchen. ²Arbeitnehmer, die mit der Zubereitung von Speisen beauftragt sind, können in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich untersucht werden.
- (3) ¹Die Kosten der Untersuchungen trägt der Arbeitgeber, soweit nicht Leistungen Dritter in Anspruch genommen werden können. ²Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist dem Arbeitnehmer auf seinen Antrag bekannt zugeben.

§ 8 Personalakte

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

§ 9 Versetzung, Abordnung und Personalgestellung

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

Protokollerklärung zu Absatz 1:

1. Abordnung ist die Zuweisung einer vorübergehenden Beschäftigung bei einem anderen Betrieb oder Betriebsteil desselben oder eines anderen Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.
 2. Versetzung ist die Zuweisung einer auf Dauer bestimmten Beschäftigung bei einem anderen Betrieb oder Betriebsteil desselben Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.
- (2) Soll der Arbeitnehmer in einem Betrieb oder Betriebsteil außerhalb seines bisherigen Beschäftigungsortes versetzt oder voraussichtlich länger als drei Monate abgeordnet werden, ist er vorher zu hören.
 - (3) ¹Werden Aufgaben des Arbeitnehmers zu einem Dritten verlagert, ist auf Verlangen des Arbeitgebers bei weiter bestehendem Arbeitsverhältnis die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung bei dem Dritten zu erbringen (Personal-

gestellung). ²§ 613 a BGB sowie gesetzliche Kündigungsrechte bleiben unberührt.

Protokollerklärung zu Absatz 3:

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

§ 10 Qualifizierung

- (1) ¹Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Arbeitnehmern und Arbeitgebern. ²Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz des DRK, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. ³Die Tarifvertragsparteien verstehen Qualifizierung auch als Teil der Personalentwicklung.
- (2) ¹Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung nach diesem Tarifvertrag ein Angebot dar, aus dem für die Arbeitnehmer kein individueller Anspruch außer nach Absatz 3 abgeleitet, aber das durch freiwillige Betriebsvereinbarung wahrgenommen und näher ausgestaltet werden kann. ²Weitergehende Mitbestimmungsrechte werden dadurch nicht berührt.
- (3) ¹Arbeitnehmer haben Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft, in dem festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. ²Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. ³Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.
- (4) ¹Die Kosten einer vom Arbeitgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahme – einschließlich Reisekosten und der fortgezahlten Vergütung - werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen. ²Ein Eigenbeitrag des Arbeitnehmers durch Zeit und/oder Geld kann vereinbart werden. ³Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Aufwendungen für die Fort- oder Weiterbildung gemäß Satz 1 zu ersetzen, wenn das Arbeitsverhältnis auf Wunsch des Arbeitnehmers oder aus einem von ihm zu vertretenden Grunde endet. ⁴Satz 3 gilt nicht, wenn die Arbeitnehmerin
 - a) wegen Schwangerschaft oder
 - b) wegen Niederkunft in den letzten drei Monatengekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat.

⁵Zurückzuzahlen sind, wenn das Arbeitsverhältnis endet

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

⁶Sofern der Arbeitnehmer die Fort- oder Weiterbildung auf seinen Wunsch oder aus eigenem Verschulden abbricht, hat er die Aufwendungen für die Fort- oder Weiterbildung gemäß Satz 1 an den Arbeitgeber zurückzuzahlen.
⁷Ausgenommen von der Rückzahlung sind Erhaltungsqualifizierungen.

- (5) Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit.
- (6) Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten können in die Qualifizierungsplanung einbezogen werden.
- (7) Für Arbeitnehmer mit individuellen Arbeitszeiten sollen Qualifizierungsmaßnahmen so angeboten werden, dass ihnen eine gleichberechtigte Teilnahme ermöglicht wird.

§ 11 Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) ¹Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich.
- (2) ¹Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen.
²Abweichend von Satz 1 kann bei Arbeitnehmern, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.
- (3) ¹Soweit es die betrieblichen Verhältnisse zulassen, wird der Arbeitnehmer am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgeltes nach § 28 Abs. 1 von der Arbeit freigestellt. ²Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. ³Arbeitnehmer, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von zwei Wochen zwei arbeitsfreie Tage. ⁴Hiervon soll ein freier Tag auf einen Sonntag fallen.
- (4) Die Arbeitnehmer sind im Rahmen begründeter betrieblicher Notwendigkeiten zur Leistung von Samstagsarbeit sowie - bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung - zu Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet. Näheres regelt eine Betriebsvereinbarung.
- (5) Die Arbeitszeit beginnt und endet am jeweils zugewiesenen Arbeitsplatz.
- (6) ¹Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. ²Es wird jedoch für jeden Tag, einschließlich der Reisetage, mindestens die dienstplanmäßige Arbeitszeit berücksichtigt.
- (7) ¹Durch Betriebsvereinbarung kann ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden. ²Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraumes ausgeglichen. ³Dies gilt nicht bei Schicht- und Wechselschichtarbeit.

§ 12 Sonderformen der Arbeit

- (1) ¹Bereitschaftsdienst leistet der Arbeitnehmer, der sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhält, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.
²Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.
- (2) ¹Rufbereitschaft leistet der Arbeitnehmer, der sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhält, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen.
²Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet wird.
- (3) Woche ist der Zeitraum von Montag 00:00 Uhr bis Freitag 24:00 Uhr.
- (4) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 20:00 Uhr und 06:00 Uhr, wenn sie mehr als zwei Stunden dieses Zeitraumes umfasst.
- (5) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern (§ 11 Abs. 1) leisten
- (6) Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers gemäß § 11 Abs. 1 für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.
- (7) Abweichend von Absatz 6 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 11 Abs. 7 über 45 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus, angeordnet worden sind.

§ 13 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

- (1) ¹Überstunden, die im ersten Kalenderhalbjahr entstehen, müssen bis zum 31.12. des gleichen Jahres durch Freizeit ausgeglichen werden. ²Überstunden, die im zweiten Kalenderhalbjahr entstehen, müssen bis zum 30.06. des folgenden Kalenderjahres durch Freizeit ausgeglichen werden. ³Dieser Freizeitausgleich erfolgt ohne besonderen Zeitzuschlag. ⁴Dies gilt auch bei einer Übertragung von Überstunden in das Arbeitszeitkonto (§ 14). Abweichendes kann eine Betriebsvereinbarung regeln.

(2) ¹Der Arbeitnehmer erhält neben seinem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zuschläge. ²Sie betragen:

- a) für nicht durch Freizeit gemäß Abs. 1 ausgeglichene Überstunden 50 v. H.,

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Entgelts der Stufe 1 der jeweiligen Entgeltgruppe bzw. bei Entgeltgruppe 1 der Stufe 2.

³Pro geleistete Stunde wird für

- b) Nachtarbeit ein Zuschlag von EUR 1,50

gezahlt. ⁴Auf Wunsch des Arbeitnehmers können, soweit ein Arbeitszeitkonto (§ 14) eingerichtet ist und die betrieblichen Verhältnisse es zulassen, die Überstunden entsprechend dem jeweiligen Vomhundertsatz einer Stunde in Zeit umgewandelt und ausgeglichen werden. ⁶Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche.

(3) Für Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind und die aus betrieblichen Gründen nicht innerhalb des nach § 11 Abs. 2 Satz 1 oder 2 festgelegten Zeitraums mit Freizeit ausgeglichen werden, erhält der Arbeitnehmer je Stunde 100 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe.

Protokollerklärung zu Absatz 3:

Mit dem Begriff „Arbeitsstunden“ sind nicht die Stunden gemeint, die im Rahmen von Gleitzeitregelungen im Sinne der Protokollerklärung zu § 11 anfallen, es sei denn, sie sind angeordnet worden.

§ 14 Arbeitszeitkonto

(1) ¹Dem Arbeitgeber steht es frei, für die Arbeitnehmer eines Betriebes oder einzelner Betriebsteile Arbeitszeitkonten einzurichten. ²Besteht im Betrieb ein Betriebsrat, erfolgt die Ausgestaltung durch eine Betriebsvereinbarung, anderenfalls durch Tarifvertrag auf der Ebene der Landestarifgemeinschaft/Landesbezirke. ³Soweit ein Arbeitszeitkorridor (§ 11 Abs. 7) vereinbart wird, ist ein Arbeitszeitkonto einzurichten.

(2) ¹Auf 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 § 13 Abs. 2 Satz 6 und Abs. 3 sowie in Zeit umgewandelte Zuschläge nach § 13 Abs. 2 Satz 5 gebucht werden. ²Weitere Kontingente (z. B. Rufbereitschafts- /Bereitschaftsdienstentgelte) können durch Betriebsvereinbarung zur Buchung freigegeben werden.

(3) Mit der Einrichtung eines Arbeitszeitkontos sind insbesondere folgende Regelungen zu treffen:

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

§ 15 Teilzeitbeschäftigung

- (1) ¹Mit Arbeitnehmern soll auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie
- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
 - b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen
- tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen. ²Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag bis zu fünf Jahre zu befristen. ³Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. ⁴Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Arbeitgeber im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation des Arbeitnehmers nach Satz 1 Rechnung zu tragen.
- (2) Arbeitnehmer, die in anderen als den in Absatz 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass er mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.
- (3) Ist mit früher vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern auf ihren Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, sollen sie bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

§ 16 Eingruppierung

- (1) ¹Der Arbeitnehmer ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. ²Die Tätigkeitsmerkmale ergeben sich aus den Anlagen 2, 2a und 2b (Entgeltordnung), welche Bestandteil dieses Tarifvertrages sind.
- (2) ¹Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. ²Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden (z. B. vielseitige Fachkenntnisse), sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen.

³Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Unterabs. 1 Satz 1 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung.

⁴Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von Unterabs. 1 oder 2 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses.

⁵Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person des Arbeitnehmers bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

- (3) Die Entgeltgruppe des Arbeitnehmers ist im Arbeitsvertrag anzugeben.

§ 17 Eingruppierung in besonderen Fällen

- (1) ¹Ändert sich die überwiegend und nicht nur vorübergehend schriftlich übertragene Tätigkeit des Arbeitnehmers derart, dass sie den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht, und ist die höherwertige Tätigkeit ununterbrochen sechs Monate lang überwiegend und nicht nur vorübergehend ausgeübt worden, so hat der Arbeitnehmer einen Anspruch, mit Beginn des darauffolgenden Kalendermonats in die höhere Entgeltgruppe eingruppiert zu werden. ²Die Möglichkeit, den Arbeitnehmer früher höherzugruppieren, bleibt unberührt.

- (2) ¹Ist die Zeit der Ausübung der höherwertigen Tätigkeit durch Urlaub, Arbeitsbefreiung, Krankheit, Kuraufenthalt oder Vorbereitung auf eine Fachprüfung für die Dauer von insgesamt nicht mehr als sechs Wochen unterbrochen worden, so wird die Unterbrechungszeit in die Frist von sechs Monaten eingerechnet. ²Bei einer längeren Unterbrechung oder bei einer Unterbrechung aus anderen Gründen beginnt die Frist nach der Beendigung der Unterbrechung von neuem. ³Wird dem Arbeitnehmer vor Ablauf der sechs Monate wieder eine Tätigkeit zugewiesen, die den Tätigkeitsmerkmalen seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht, so erfolgt wieder eine Umgruppierung.

- (3) Der Arbeitnehmer ist unverzüglich höherzugruppieren,

a) wenn ihm durch ausdrückliche Anordnung des Arbeitgebers für die Dauer eine Tätigkeit übertragen wird, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren Entgeltgruppe entspricht,

oder

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

§ 18 Tabellenentgelt

- (1) ¹Der Arbeitnehmer erhält monatlich ein Tabellenentgelt. ²Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die er eingruppiert ist, und nach der für ihn geltenden Stufe.

- (2) ¹Arbeitnehmer erhalten Entgelt nach der Anlage 1a und Anlage 1b.

Protokollerklärung zu § 18 und den Anlagen 1a und 1b:

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass durch Gesetz und Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen geltende Mindestlöhne nicht durch Tabellenentgelte unterschritten werden dürfen.

§ 19 Stufen der Entgelttabelle

- (1) ¹Die Entgeltgruppen KS 2 bis KS 18 umfassen sechs Stufen und die Entgeltgruppen KE 2 bis KE 15 sechs Stufen. ² Abweichend beginnt die KE 1 in der Stufe 2.

- (2) ¹Bei Einstellung in eine der Entgeltgruppen KS 2 bis KS 18 und KE 2 bis KE 15 werden die Arbeitnehmer der Stufe 1 zugeordnet. ²Abweichend beginnt die KE 1 in der Stufe 2. ³Bei Einstellung von Arbeitnehmern in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber, der Mitglied der Bundestarifgemeinschaft des Deutschen Roten Kreuzes oder einer Landestarifgemeinschaft ist, die der Bundestarifgemeinschaft angehört, ist mindestens die in dem vorherigen Arbeitsverhältnis erworbene Stufe und Stufenlaufzeit bei der Stufenzuordnung zu berücksichtigen. ⁴Hiervon ausgenommen sind die in dem vorherigen Arbeitsverhältnis vorweggewährten Stufen gemäß Absatz 5.

Protokollerklärung zu § 19 Abs. 2 Satz 3:

Wird bei dem neuen Arbeitgeber nicht die gleiche Tätigkeit ausgeübt und demzufolge eine Eingruppierung in eine andere Entgeltgruppe vorgenommen, erfolgt die Stufenzuordnung analog § 20 Abs. 4.

- (3) ¹Die Arbeitnehmer erreichen die jeweils nächste Stufe – von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 20 Abs. 2 – nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit):

- Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
- Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2,
- Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3,
- Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4,
- Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.

- (4) Abweichend beträgt die Stufenlaufzeit in der Stufe 5 für die KS 15, KS 16, KS 17 und KS 18 eine Stufenlaufzeit von 7 Jahre.

- (5) ¹Soweit es zur Deckung des Personalbedarfs erforderlich ist, kann dem Arbeitnehmer bei der Neueinstellung oder bei der Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe anstelle der ihm nach § 19 Abs. 2 zustehenden Stufe der Entgelttabelle eine höhere Stufe vorweg gewährt werden. ²Nach Ablauf der für das Erreichen der vorweg gewährten Stufe erforderlichen Zeit beginnt die Zeitberechnung für den nächsten Stufenaufstieg.

§ 20 Allgemeine Regelungen zu den Stufen

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

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 2:

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

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 6:

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

- (3) ¹Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 19 Abs. 3 stehen gleich:
 - a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
 - b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 24 bis zu 26 Wochen,
 - c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
 - d) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,

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

- (4) ¹Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Arbeitnehmer stufengleich zugeordnet. ²Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. ³Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist der Mitarbeiter der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen.

§ 21 Leistungsentgelt

- (1) Dem Arbeitgeber steht es frei, mit einzelnen Arbeitnehmern oder Gruppen von Arbeitnehmern Zielvereinbarungen zu treffen und Leistungsprämie, Leistungszulagen und/oder Erfolgsprämien zu vereinbaren.
- (2) ¹Die leistungs- und/oder erfolgsorientierte Bezahlung soll dazu beitragen, die Leistungen des DRK zu verbessern. ²Zugleich sollen Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz gestärkt werden.
- (3) ¹Das Leistungsentgelt kann zusätzlich zum Tabellenentgelt als Leistungsprämie oder Leistungszulage gewährt werden; das Verbinden verschiedener Formen des Leistungsentgelts ist zulässig. ²Die Leistungsprämie ist in der Regel eine einmalige Zahlung, die im Allgemeinen auf der Grundlage einer Zielvereinbarung erfolgt; sie kann auch in zeitlicher Abfolge gezahlt werden. ³Die Leistungszulage ist eine zeitlich befristete, widerrufliche, in der Regel monatlich wiederkehrende Zahlung. ⁴Leistungsentgelte können auch an Gruppen von Arbeitnehmern gewährt werden.
- (4) ¹Die Erfolgsprämie kann in Abhängigkeit von einem bestimmten wirtschaftlichen Erfolg gezahlt werden. ²Nähere Regelungen sind in einer Betriebsvereinbarung zu treffen.
- (5) Für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer kann von § 28 Abs. 2 abgewichen werden.

§ 22 Jahressonderzahlung

- (1) Der Arbeitnehmer, der am 1. Dezember in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis steht und mindestens seit 1. August beschäftigt ist, hat Anspruch auf eine Sonderzahlung.
- (2) ¹Die Jahressonderzahlung beträgt,

in den Entgeltgruppen KE 1 bis KE 8, KS 2 bis KS 9	90 v.H.,
in den Entgeltgruppen KE 9 bis KE 12, KS 10 bis KS 12	80 v.H.,
in den Entgeltgruppen KE 13 bis KE 17, KS 13 bis KS 18	60 v.H.,

des dem Arbeitnehmer in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorhergesehenen Überstunden), Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien. ²Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe und nach der jeweiligen Stufe am 01. September. ³In 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 drei Monate addiert und durch drei geteilt; dies gilt auch bei ei-

ner Änderung des Beschäftigungsumfangs. Ist im Bemessungszeitraum nicht für alle Kalendertage Entgelt gezahlt worden, werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert, durch die Zahl der Kalendertage mit Entgelt geteilt und sodann mit 30,67 multipliziert. Zeiträume, für die Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bleiben hierbei unberücksichtigt. Besteht während des Bemessungszeitraums an weniger als 30 Kalendertagen Anspruch auf Entgelt, ist der letzte Kalendermonat, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand, maßgeblich.

- (3) ¹Der Anspruch ermäßigt sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Entgelt (§ 28), Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§ 24) oder Fortzahlung des Entgelts während des Erholungsurlaubs (§ 30) gegen den Arbeitgeber hat. ²Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate,

1. für die Arbeitnehmer kein Entgelt erhalten haben wegen

- a) Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn sie vor dem 1. Dezember diesen beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,
- b) Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes,
- c) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeldgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat,

2. in denen Arbeitnehmern nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengeldes ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.

- (4) Die Sonderzahlung wird mit dem für November zustehenden Entgelt ausgezahlt.

- (5) ¹Arbeitnehmer, die bis einschließlich 31. März des Folgejahres aus eigenem Verschulden oder eigenem Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, sind mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses verpflichtet, die erhaltene Sonderzahlung an den Arbeitgeber zurückzuzahlen. ²Dies gilt nicht, soweit der Arbeitnehmer wegen

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

gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat.

§ 23 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

- (1) ¹In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 11 Abs. 3 Satz 1, § 30, und § 31 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. ²Die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonate (Berechnungszeitraum) gezahlt. ³Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich für Überstunden gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden), Leistungsentgelte, Jahressonderzahlungen sowie Zahlungen nach § 25, § 26, § 27.

Protokollerklärungen zu den Sätzen 2 und 3:

1. ¹Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. ²Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen. ³Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zugrunde gelegt.
 2. ¹Der Tagesdurchschnitt nach Satz 2 beträgt bei einer durchschnittlichen Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage 1/65 aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben. ²Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. ³Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Satz 1 und 2 zu ermitteln. ⁴Sofern während des Berechnungszeitraums bereits Fortzahlungstatbestände vorlagen, bleiben die in diesem Zusammenhang auf Basis der Tagesdurchschnitte gezahlten Beträge bei der Ermittlung des Durchschnitts nach Satz 2 unberücksichtigt.
 3. Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgeltanpassung ein, ist der Arbeitnehmer so zu stellen, als sei die Entgeltanpassung bereits mit Beginn des Berechnungszeitraums eingetreten.
- (2) Entsprechendes gilt bei Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall jedoch ohne Berücksichtigung der Nachdienstzuschläge.

§ 24 Entgeltfortzahlung und Nachweispflichten im Krankheitsfall

- (1) Wird der Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, erhält er nach Maßgabe der §§ 3 und 4 Entgeltfortzahlungsgesetz die Entgeltfortzahlung nach § 23.
- (2) ¹Wurde die Arbeitsunfähigkeit durch das Verschulden eines Dritten verursacht, hat der Arbeitnehmer dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen. ²Es gelten die Regelungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes, insb. der §§ 6 und 7 Entgeltfortzahlungsgesetz. Darüber hinaus geht der Anspruch des Arbeitnehmers auf Schadensersatz wegen Verdienstausfalls insoweit auf den Arbeitgeber über, als dieser dem Arbeitnehmer Krankengeldzuschuss nach § 25 Abs. 4 sowie sonstige Leistungen gezahlt bzw. Beiträge zur Sozialversicherung und zur Einrichtung der zusätzlichen Altersvorsorge abgeführt hat.

(3) ¹Im Falle der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. ²Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 3 Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauf folgenden allgemeinen Arbeitstag dem Arbeitgeber vorzulegen. ³Der Arbeitgeber ist berechtigt, in Einzelfällen die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. ⁴Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung unmittelbar vorzulegen.

(4) ¹Krankenbezüge werden bis zur Dauer von sechs Wochen gezahlt. ²Mit Beginn der 7. Woche der Arbeitsunfähigkeit wird ein Zuschuss zu den Nettoleistungen aus der gesetzlichen Krankenversicherung nach einer Beschäftigungszeit im Sinne des § 36 Abs. 3

von mehr als 1 Jahr
von mehr als 3 Jahren

bis zum Ende der 13. Woche
bis zum Ende der 26. Woche

bis zur Höhe des Nettoentgelts gezahlt. Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt i. S. d. § 23. Nachtzuschläge werden nicht angerechnet. ³Bei Arbeitnehmern, die wegen der Höhe ihres Einkommens nicht krankenversicherungspflichtig sind, erfolgt die Berechnung des Krankengeldzuschusses unter Abzug des Krankengeldhöchstsatzes der gesetzlichen Krankenversicherung.

(5) Vollendet der Arbeitnehmer während der Arbeitsunfähigkeit die zu einer längeren Bezugsdauer berechtigende Beschäftigungszeit, werden die Krankenbezüge so gezahlt, wie wenn der Arbeitnehmer die längere Beschäftigungszeit bereits bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit vollendet hätte.

(6) Hat der Arbeitnehmer nicht 6 Monate wieder gearbeitet und wird er aufgrund derselben Ursache erneut arbeitsunfähig, werden Krankenbezüge bzw. Krankengeldzuschuss insgesamt nur für die nach Abs. 4 maßgebende Zeit gezahlt.

(7) ¹Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 EFZG bleibt unberührt. ²Krankengeldzuschuss wird zudem nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an Arbeitnehmer eine Rente oder eine vergleichbare Leistung auf Grund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung, aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhalten, die nicht allein aus Mitteln der Arbeitnehmern finanziert ist. ³Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige Überzahlungen gelten als Vorschuss auf die in demselben Zeitraum zustehenden Leistungen nach Satz 2; die Ansprüche der Arbeitnehmer gehen insoweit auf den Arbeitgeber über. ⁴Der Arbeitgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrags, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 2 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheids schuldhaft verspätet mitgeteilt.

§ 25 Vermögenswirksame Leistungen

¹Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung erhalten vollbeschäftigte Arbeitnehmer EUR 6,65 je Monat, für den er Anspruch auf Entgelt (§ 28), Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§ 24) oder Fortzahlung des Entgelts während des Erholungsurlaubs (§ 30) gegen den Arbeitgeber hat.

²Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die erforderlichen Angaben mitteilt. ³Die vermögenswirksame Leistung ist nicht zusatzversorgungspflichtig.

§ 26 Jubiläumszuwendung

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

von 25 Jahren	EUR 300,00
von 30 Jahren	EUR 400,00
von 40 Jahren	EUR 500,00

²Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe.

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

§ 27 Sterbegeld

¹Beim Tod von Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, wird der Ehegattin/dem Ehegatten oder der Lebenspartnerin/dem Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder den Kindern ein Sterbegeld gewährt. ²Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und – in einer Summe – für zwei weitere Monate das Tabellenentgelt sowie zuletzt gezahlter Entgeltgruppenzulagen der/des Verstorbenen gezahlt. ³Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen. ⁴War der Arbeitnehmer teilzeitbeschäftigt richtet sich die Höhe des Sterbegeldes nach § 28 Abs. 2.

§ 28 Berechnung und Auszahlung des Entgelts

- (1) ¹Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. ²Die Zahlung erfolgt am letzten Tag des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein vom Arbeitnehmer benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedstaats der Europäischen Union. ³Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sowie der Tagesdurchschnitt nach § 23, sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.

Protokollerklärung zu Absatz 1:

Teilen Arbeitnehmer ihrem Arbeitgeber die für eine kostenfreie bzw. kostengünstigere Überweisung in einen anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union erforderlichen Angaben nicht rechtzeitig mit, so tragen sie die dadurch entstehenden zusätzlichen Überweisungskosten.

- (2) Soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, erhalten teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer das Tabellenentgelt (§ 18) und alle sonstigen Entgeltbestandteile sowie Leistungen nach § 22 Abs. 1 in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entspricht.
- (3) ¹Besteht der Anspruch auf das Tabellenentgelt oder die sonstigen Entgeltbestandteile nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. ²Besteht nur für einen Teil eines Kalendertags Anspruch auf Entgelt, wird für jede geleistete dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts sowie der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile gezahlt. ³Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 11 und entsprechende Sonderregelungen) zu teilen.
- (4) ¹Ergibt sich bei der Berechnung von Beträgen ein Bruchteil eines Cents von mindestens 0,5, ist er aufzurunden; ein Bruchteil von weniger als 0,5 ist abzurunden. ²Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen durchgeführt. ³Jeder Entgeltbestandteil ist einzeln zu runden.
- (5) Entfallen die Voraussetzungen für eine Zulage im Laufe eines Kalendermonats, gilt Absatz 3 entsprechend.
- (6) Einzelvertraglich können neben dem Tabellenentgelt zustehende Entgeltbestandteile (z. B. Zeitzuschläge) pauschaliert werden.
- (7) Mit dem Entgelt ist die regelmäßige Arbeitszeit, auch wenn sie nach § 11 verlängert ist, abgegolten.

§ 29 Betriebliche Altersversorgung

¹Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe des Tarifvertrages über die betriebliche Altersversorgung der Arbeitnehmern des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung – ATV) bzw. des Tarifvertrages über die zusätzliche Altersvorsorge der Arbeitnehmern des öffentlichen Dienstes – Altersvorsorge-TV-Kommunal – (ATV-K) in ihrer jeweils geltenden Fassung. ²Hat der Arbeitgeber eine andere Regelung der zusätzlichen Altersversorgung eingeführt oder führt er sie ein, so gilt ausschließlich diese.

§ 30 Erholungsurlaub

- (1) Die Arbeitnehmer haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 28 Abs. 1).
- (2) ¹Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch bei einer Beschäftigungszeit im Sinne des § 35 Abs. 3

30 Arbeitstage.

²Maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird. ³Bei anderer Verteilung der Arbeitszeit in der Kalenderwoche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. ⁴Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einen halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt. ⁵Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und angetreten werden. ⁶Er kann auch in Teilen genommen werden; dabei muss der Urlaub in ganzen Tagen genommen werden.

- (3) Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit folgenden Maßgaben:
 - a) ¹Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr erfolgt nur dann, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. ²Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Kalendermonaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. ³Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen Gründen nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten. ⁴Urlaub, der nicht innerhalb der genannten Fristen genommen worden ist, verfällt.
 - b) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhält der Arbeitnehmer als Erholungsurlaub für jeden vollen Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 2; § 5 BUrlG bleibt unberührt.
 - c) Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel. Dies gilt auch für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit.
 - d) Das nach Absatz 1 Satz 1 fort zu zahlende Entgelt wird zu dem in § 28 Abs. 1 genannten Zeitpunkt gezahlt.
- (4) ¹Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten. ²Der Urlaubsanspruch ist nicht mehr erfüllbar und daher nicht abzugelten, wenn der beim Ausscheiden bzw. beim Eintritt des Ruhens arbeitsunfähige Arbeitnehmer die Arbeitsfähigkeit bis zum Ablauf der in Absatz 3 genannten Frist nicht wieder erlangt. ³Bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit entspricht nach Ablauf des Übergangszeitraumes gem. § 7 Abs.3 BUrlG der Anspruch auf Urlaub dem gesetzlichen

Urlaubsanspruch nach § 3 BUrlG. ⁴Dies gilt auch für einen Abgeltungsanspruch nach § 7 Abs. 4 BUrlG.

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

§ 31 Arbeitsbefreiung

- (1) ¹Als Fälle nach § 616 BGB, in denen der Arbeitnehmer unter Fortzahlung des Entgeltes und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt wird, gelten nur die folgenden Anlässe:

- | | |
|---|---------------|
| a) Niederkunft der Ehefrau oder Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes | 1 Arbeitstag |
| b) Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder Elternteils | 2 Arbeitstage |
| c) Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort | 1 Arbeitstag |
| d) schwere Erkrankung | |
-
- | | |
|---|---------------------------------------|
| aa) eines Angehörigen, soweit er in demselben Haushalt lebt | 1 Arbeitstag im Kalenderjahr |
| bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch auf Krankengeld nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat, | bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr, |
| cc) einer Betreuungsperson, wenn der Arbeitnehmer 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 Jahr. |

²Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa) und bb) die Notwendigkeit der Anwesenheit des Arbeitnehmers

zur vorläufigen Pflege bescheinigt. ³Die Freistellung darf insgesamt 5 Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

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

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

Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 2:

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

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

§ 32 Befristete Arbeitsverträge

- (1) Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages über zwei Jahre hinaus ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zur Dauer von vier Jahren zu-

lässig, sofern die Stelle über öffentliche Mittel oder Drittmittel anteilig oder voll finanziert wird und die Finanzierungszusage jeweils nur zeitlich befristet erfolgt; bis zu dieser Gesamtdauer von vier Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig.

- (2) ¹Ein befristeter Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund soll in der Regel zwölf Monate nicht unterschreiten; die Vertragsdauer muss mindestens sechs Monate betragen. ²Vor Ablauf des Arbeitsvertrages hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob eine unbefristete oder befristete Weiterbeschäftigung möglich ist.
- (3) Befristete Arbeitsverträge gemäß § 14 TzBfG können durch jede Arbeitsvertragspartei gemäß § 35 Abs. 1 ordentlich gekündigt werden.

§ 33 Führung auf Probe

- (1) ¹Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren vereinbart werden. ²Innerhalb dieser Gesamtdauer ist eine höchstens zweimalige Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig. ³Die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.
- (2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe KE 12 und KS 9 zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis.
- (3) ¹Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, kann der Arbeitnehmer vorübergehend eine Führungsposition bis zu der in Absatz 1 genannten Gesamtdauer übertragen werden. ²Der Arbeitnehmer wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Entgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 19 ergebenden Entgelt gemäß der Anlagen 1a und 1b gewährt. ³Nach Fristablauf endet die Erprobung. ⁴Bei Bewährung wird die Führungsfunktion auf Dauer übertragen; ansonsten erhält der Arbeitnehmer eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit.

§ 34 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

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

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

- (3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn der Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.
- (4) ¹Verzögert der Arbeitnehmer schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht er Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder ist er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten einer Amtsärztin/eines Amtsarztes oder einer/eines nach § 7 Abs. 1 bestimmten Ärztin/Arztes. ²Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem Arbeitnehmer das Gutachten bekannt gegeben worden ist.
- (5) ¹Soll der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchst. a geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. ²Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

§ 35 Kündigung des Arbeitsverhältnisses

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

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

³Bei einer Beschäftigungszeit

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

zum Schluss eines Kalendermonats;

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

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

- (2) Die Kündigung bedarf der Schriftform.

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

§ 36 Zeugnis

- (1) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben die Arbeitnehmer Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit, das sich auch auf Führung und Leistung erstrecken muss (Endzeugnis).
- (2) Aus triftigen Gründen können Arbeitnehmer auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis verlangen (Zwischenzeugnis).
- (3) Bei bevorstehender Beendigung des Arbeitsverhältnisses können die Arbeitnehmer ein Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit verlangen (vorläufiges Zeugnis).
- (4) Die Zeugnisse gemäß den Absätzen 1 bis 3 sind unverzüglich auszustellen.

§ 37 Reisekosten

- (1) ¹Die Erstattung von Auslagen für Dienstreisen richten sich nach den für die Bediensteten des Bundes oder des jeweiligen Landes jeweils geltenden Vorschriften. ²Abweichend hiervon kann der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer die Reisekostenerstattung im Rahmen der steuerrechtlichen Möglichkeiten vereinbaren.
- (2) Der Arbeits- und Einsatzbereich, innerhalb welchem Reisekosten nicht gewährt werden, ist durch Dienstanweisung besonders festzulegen.

§ 38 Altersteilzeit

Individuelle Altersteilzeitvereinbarungen sind im Rahmen der gesetzlichen Regelungen möglich.

§ 39 Schutzkleidung

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

§ 40 Dienstbekleidung

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

§ 41 Ausschlussfrist

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

§ 42 Inkrafttreten

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01.01.2017 in Kraft einschließlich der Anlagen 1a, 1b 2, 2a und 2b.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres, frühestens zum 31.12.2021 schriftlich gekündigt werden.
- (3) Die Anlagen 1a und 1b können mit einer Frist von einem Kalendermonat zum Schluss eines Kalendermonats, frühestens zum 31.12.2018 gekündigt werden.
- (4) Die Anlagen 2, 2a und 2b zur Eingruppierung können mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines jeden Kalendervierteljahres, frühestens zum 31.12.2021 gekündigt werden.

Hannover, den 26. JUNI 2017

Für die
DRK-Kinder- und Jugendhilfe in der
Region Hannover gem. GmbH
und die
DRK-Kinder- und Jugendhilfe
Hannover gem. GmbH



Thomas Riechel-Rabe
Geschäftsführer

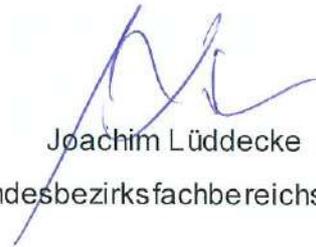
Hannover, den

4.9.2017

Für die
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
ver.di



Detlef Ahting
Landesbezirksleiter



Joachim Lüddecke
Landesbezirksfachbereichsleiter



Ralf Krüger
Verhandlungsführer



Sylvia Milsch
Verhandlungsführerin

Anlage 1a

Tabellen KE

KE = Kita-Entgeltgruppen für „Allgemeine Tätigkeitsmerkmale“

Tabelle Entgeltgruppen ab 01.01.2017 monatlich in Euro

€	1	2	3	4	5	6
KE 17	4.070,00	4.520,00	4.685,00	5.275,00	5.730,00	6.025,00
KE 16	3.685,00	4.090,00	4.330,00	4.686,00	5.230,00	5.525,00
KE 15	3.400,00	3.770,00	3.970,00	4.365,00	4.910,00	5.135,00
KE 14	3.050,00	3.380,00	3.855,00	4.270,00	4.800,00	5.040,00
KE 13	2.945,00	3.260,00	3.495,00	3.855,00	4.370,00	4.605,00
KE 12	2.840,00	3.140,00	3.380,00	3.615,00	4.065,00	4.175,00
KE 11	2.755,00	2.990,00	3.275,00	3.485,00	3.805,00	3.940,00
KE 10	2.520,00	2.785,00	2.920,00	3.295,00	3.590,00	3.830,00
KE 9	2.520,00	2.755,00	2.920,00	3.295,00	3.380,00	3.590,00
KE 8	2.365,00	2.610,00	2.725,00	2.830,00	2.945,00	3.015,00
KE 7	2.220,00	2.450,00	2.600,00	2.715,00	2.800,00	2.880,00
KE 6	2.175,00	2.400,00	2.520,00	2.625,00	2.705,00	2.775,00
KE 5	2.090,00	2.305,00	2.415,00	2.525,00	2.605,00	2.660,00
KE 4	1.990,00	2.195,00	2.330,00	2.410,00	2.495,00	2.540,00
KE 3	1.960,00	2.160,00	2.220,00	2.310,00	2.380,00	2.445,00
KE 2	1.815,00	2.000,00	2.055,00	2.115,00	2.240,00	2.370,00
KE 1		1.625,00	1.655,00	1.690,00	1.720,00	1.805,00

Tabelle Entgeltgruppen ab 01.08.2017 monatlich in Euro
(prozentuale Erhöhung um 2,55 %)

€	1	2	3	4	5	6
KE 17	4.173,79	4.635,26	4.804,47	5.409,51	5.876,12	6.178,64
KE 16	3.778,97	4.194,30	4.440,42	4.805,49	5.363,37	5.665,89
KE 15	3.486,70	3.866,14	4.071,24	4.476,31	5.035,21	5.265,94
KE 14	3.127,78	3.466,19	3.953,30	4.378,89	4.922,40	5.168,52
KE 13	3.020,10	3.343,13	3.584,12	3.953,30	4.481,44	4.722,43
KE 12	2.912,42	3.220,07	3.466,19	3.707,18	4.168,66	4.281,46
KE 11	2.825,25	3.066,25	3.358,51	3.573,87	3.902,03	4.040,47
KE 10	2.584,26	2.856,02	2.994,46	3.379,02	3.681,55	3.927,67
KE 9	2.584,26	2.825,25	2.994,46	3.379,02	3.466,19	3.681,55
KE 8	2.425,31	2.676,56	2.794,49	2.902,17	3.020,10	3.091,88
KE 7	2.276,61	2.512,48	2.666,30	2.784,23	2.871,40	2.953,44
KE 6	2.230,46	2.461,20	2.584,26	2.691,94	2.773,98	2.845,76
KE 5	2.143,30	2.363,78	2.476,58	2.589,39	2.671,43	2.727,83
KE 4	2.040,75	2.250,97	2.389,42	2.471,46	2.558,62	2.604,77
KE 3	2.009,98	2.215,08	2.276,61	2.368,91	2.440,69	2.507,35
KE 2	1.861,28	2.051,00	2.107,40	2.168,93	2.297,12	2.430,44
KE 1	-	1.666,44	1.697,20	1.733,10	1.763,86	1.851,03

Tabelle Entgeltgruppen ab 01.01.2018 monatlich in Euro
(prozentuale Erhöhung um 2,45 %)

€	1	2	3	4	5	6
KE 17	4.276,04	4.748,82	4.922,18	5.542,05	6.020,08	6.330,01
KE 16	3.871,55	4.297,06	4.549,21	4.923,23	5.494,77	5.804,70
KE 15	3.572,12	3.960,86	4.170,98	4.585,98	5.158,57	5.394,96
KE 14	3.204,41	3.551,11	4.050,16	4.486,17	5.043,00	5.295,15
KE 13	3.094,09	3.425,04	3.671,93	4.050,16	4.591,23	4.838,13
KE 12	2.983,77	3.298,96	3.551,11	3.798,01	4.270,79	4.386,36
KE 11	2.894,47	3.141,37	3.440,80	3.661,43	3.997,63	4.139,46
KE 10	2.647,57	2.925,99	3.067,82	3.461,81	3.771,74	4.023,89
KE 9	2.647,57	2.894,47	3.067,82	3.461,81	3.551,11	3.771,74
KE 8	2.484,73	2.742,13	2.862,95	2.973,27	3.094,09	3.167,63
KE 7	2.332,39	2.574,03	2.731,62	2.852,45	2.941,75	3.025,80
KE 6	2.285,11	2.521,50	2.647,57	2.757,89	2.841,94	2.915,48
KE 5	2.195,81	2.421,69	2.537,26	2.652,83	2.736,88	2.794,66
KE 4	2.090,74	2.306,12	2.447,96	2.532,01	2.621,31	2.668,59
KE 3	2.059,22	2.269,35	2.332,39	2.426,94	2.500,49	2.568,78
KE 2	1.906,88	2.101,25	2.159,03	2.222,07	2.353,40	2.489,98
KE 1	-	1.707,27	1.738,78	1.775,56	1.807,07	1.896,38

Tabelle Entgeltgruppen ab 01.08.2018 monatlich in Euro
(prozentuale Erhöhung um 2,35 %)

€	1	2	3	4	5	6
KE 17	4.376,53	4.860,42	5.037,85	5.672,28	6.161,55	6.478,77
KE 16	3.962,53	4.398,04	4.656,11	5.038,92	5.623,89	5.941,11
KE 15	3.656,07	4.053,94	4.269,00	4.693,75	5.279,79	5.521,74
KE 14	3.279,71	3.634,56	4.145,34	4.591,59	5.161,51	5.419,58
KE 13	3.166,80	3.505,53	3.758,22	4.145,34	4.699,12	4.951,82
KE 12	3.053,89	3.376,49	3.634,56	3.887,26	4.371,15	4.489,44
KE 11	2.962,49	3.215,19	3.521,65	3.747,47	4.091,57	4.236,74
KE 10	2.709,79	2.994,75	3.139,92	3.543,16	3.860,38	4.118,45
KE 9	2.709,79	2.962,49	3.139,92	3.543,16	3.634,56	3.860,38
KE 8	2.543,12	2.806,57	2.930,23	3.043,14	3.166,80	3.242,07
KE 7	2.387,20	2.634,52	2.795,82	2.919,48	3.010,88	3.096,91
KE 6	2.338,81	2.580,75	2.709,79	2.822,70	2.908,73	2.984,00
KE 5	2.247,41	2.478,60	2.596,88	2.715,17	2.801,19	2.860,34
KE 4	2.139,88	2.360,32	2.505,48	2.591,51	2.682,91	2.731,30
KE 3	2.107,62	2.322,68	2.387,20	2.483,98	2.559,25	2.629,14
KE 2	1.951,70	2.150,63	2.209,77	2.274,29	2.408,70	2.548,50
KE 1	-	1.747,39	1.779,65	1.817,28	1.849,54	1.940,94

Anlage 1b

Tabellen KS

KS = Kita-Entgeltgruppen für den „Sozial- und Erziehungsdienst“

Tabelle Entgeltgruppen ab 01.01.2017 monatlich in Euro

€	1	2	3	4	5	6
KS 18	3.350,00	3.470,00	3.915,00	4.250,00	4.755,00	5.065,00
KS 17	3.020,00	3.330,00	3.690,00	3.915,00	4.365,00	4.625,00
KS 16	2.945,00	3.255,00	3.500,00	3.805,00	4.140,00	4.340,00
KS 15	2.830,00	3.130,00	3.355,00	3.615,00	4.025,00	4.205,00
KS 14	2.825,00	3.100,00	3.350,00	3.600,00	3.885,00	4.075,00
KS 13	2.805,00	3.020,00	3.300,00	3.525,00	3.808,00	3.945,00
KS 12	2.740,00	3.015,00	3.280,00	3.515,00	3.805,00	3.930,00
KS 11	2.645,00	2.970,00	3.110,00	3.470,00	3.750,00	3.920,00
KS 10	2.520,00	2.780,00	2.915,00	3.300,00	3.615,00	3.870,00
KS 9	2.415,00	2.690,00	2.900,00	3.215,00	3.500,00	3.730,00
KS 8	2.395,00	2.630,00	2.815,00	2.990,00	3.160,00	3.340,00
KS 7	2.345,00	2.560,00	2.735,00	2.905,00	3.040,00	3.230,00
KS 4	2.200,00	2.445,00	2.600,00	2.700,00	2.800,00	2.950,00
KS 3	2.050,00	2.300,00	2.445,00	2.585,00	2.645,00	2.715,00
KS 2	1.955,00	2.065,00	2.135,00	2.225,00	2.310,00	2.395,00

Tabelle Entgeltgruppen ab 01.08.2017 monatlich in Euro

(prozentuale Erhöhung um 2,55 %)

€	1	2	3	4	5	6
KS 18	3.435,43	3.558,49	4.014,83	4.358,38	4.876,25	5.194,16
KS 17	3.097,01	3.414,92	3.784,10	4.014,83	4.476,31	4.742,94
KS 16	3.020,10	3.338,00	3.589,25	3.902,03	4.245,57	4.450,67
KS 15	2.902,17	3.209,82	3.440,55	3.707,18	4.127,64	4.312,23
KS 14	2.897,04	3.179,05	3.435,43	3.691,80	3.984,07	4.178,91
KS 13	2.876,53	3.097,01	3.384,15	3.614,89	3.905,10	4.045,60
KS 12	2.809,87	3.091,88	3.363,64	3.604,63	3.902,03	4.030,22
KS 11	2.712,45	3.045,74	3.189,31	3.558,49	3.845,63	4.019,96
KS 10	2.584,26	2.850,89	2.989,33	3.384,15	3.707,18	3.968,69
KS 9	2.476,58	2.758,60	2.973,95	3.296,98	3.589,25	3.825,12
KS 8	2.456,07	2.697,07	2.886,78	3.066,25	3.240,58	3.425,17
KS 7	2.404,80	2.625,28	2.804,74	2.979,08	3.117,52	3.312,37
KS 4	2.256,10	2.507,35	2.666,30	2.768,85	2.871,40	3.025,23
KS 3	2.102,28	2.358,65	2.507,35	2.650,92	2.712,45	2.784,23
KS 2	2.004,85	2.117,66	2.189,44	2.281,74	2.368,91	2.456,07

Tabelle Entgeltgruppen ab 01.01.2018 monatlich in Euro
 (prozentuale Erhöhung um 2,45 %)

€	1	2	3	4	5	6
KS 18	3.519,59	3.645,67	4.113,20	4.465,16	4.995,72	5.321,41
KS 17	3.172,89	3.498,58	3.876,81	4.113,20	4.585,98	4.859,14
KS 16	3.094,09	3.419,78	3.677,19	3.997,63	4.349,59	4.559,71
KS 15	2.973,27	3.288,46	3.524,85	3.798,01	4.228,76	4.417,88
KS 14	2.968,02	3.256,94	3.519,59	3.782,25	4.081,68	4.281,30
KS 13	2.947,00	3.172,89	3.467,06	3.703,45	4.000,78	4.144,71
KS 12	2.878,71	3.167,63	3.446,05	3.692,95	3.997,63	4.128,96
KS 11	2.778,90	3.120,36	3.267,44	3.645,67	3.939,84	4.118,45
KS 10	2.647,57	2.920,74	3.062,57	3.467,06	3.798,01	4.065,92
KS 9	2.537,26	2.826,18	3.046,81	3.377,76	3.677,19	3.918,83
KS 8	2.516,25	2.763,14	2.957,51	3.141,37	3.319,97	3.509,09
KS 7	2.463,72	2.689,60	2.873,46	3.052,06	3.193,90	3.393,52
KS 4	2.311,37	2.568,78	2.731,62	2.836,69	2.941,75	3.099,34
KS 3	2.153,78	2.416,44	2.568,78	2.715,86	2.778,90	2.852,45
KS 2	2.053,97	2.169,54	2.243,08	2.337,64	2.426,94	2.516,25

Tabelle Entgeltgruppen ab 01.08.2018 monatlich in Euro
 (prozentuale Erhöhung um 2,35 %)

€	1	2	3	4	5	6
KS 18	3.602,30	3.731,34	4.209,86	4.570,09	5.113,12	5.446,47
KS 17	3.247,45	3.580,80	3.967,91	4.209,86	4.693,75	4.973,33
KS 16	3.166,80	3.500,15	3.763,60	4.091,57	4.451,80	4.666,86
KS 15	3.043,14	3.365,73	3.607,68	3.887,26	4.328,14	4.521,70
KS 14	3.037,77	3.333,47	3.602,30	3.871,13	4.177,60	4.381,91
KS 13	3.016,26	3.247,45	3.548,54	3.790,48	4.094,80	4.242,12
KS 12	2.946,36	3.242,07	3.527,03	3.779,73	4.091,57	4.225,99
KS 11	2.844,21	3.193,68	3.344,23	3.731,34	4.032,43	4.215,23
KS 10	2.709,79	2.989,37	3.134,54	3.548,54	3.887,26	4.161,47
KS 9	2.596,88	2.892,60	3.118,41	3.457,14	3.763,60	4.010,92
KS 8	2.575,38	2.828,08	3.027,01	3.215,19	3.397,99	3.591,55
KS 7	2.521,61	2.752,80	2.940,98	3.123,79	3.268,96	3.473,27
KS 4	2.365,69	2.629,14	2.795,82	2.903,35	3.010,88	3.172,18
KS 3	2.204,39	2.473,22	2.629,14	2.779,69	2.844,21	2.919,48
KS 2	2.102,24	2.220,52	2.295,80	2.392,57	2.483,98	2.575,38

Grundsätzliche Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen):

1. Vorrang spezieller Tätigkeitsmerkmale

¹Für Arbeitnehmer, deren Tätigkeit nicht im Besonderen Teil „Sozial- und Erziehungsdienst“ aufgeführt ist, gelten die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale.

²Der Allgemeine Teil umfasst die Allgemeinen Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppen KE 1 bis KE 17 für Arbeitnehmer im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und Außendienst, sowie Arbeitnehmer mit handwerklichen Tätigkeiten.

³Für Arbeitnehmer mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie für sonstige Arbeitnehmer, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, gelten die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppen 15 bis 17 es sei denn, dass ihre Tätigkeit im Besonderen Teil „Sozial- und Erziehungsdienst“ mit einem speziellen Tätigkeitsmerkmal aufgeführt ist.

⁴Wird ein Arbeitsvorgang von einem speziellen Tätigkeitsmerkmal erfasst, findet dieses auch dann Anwendung, wenn der Arbeitnehmer außerhalb des Geltungsbereichs des Besonderen Teils des DRK-Haustarifvertrages Kinder- und Jugendhilfe beschäftigt ist, zu dem bzw. denen dieses Tätigkeitsmerkmal vereinbart ist.

Protokollerklärung zu Nr. 1 Satz 2:

Die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für Arbeitnehmer im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst besitzen eine Auffangfunktion in dem gleichen Umfang wie – bestätigt durch die bisherige ständige Rechtsprechung des BAG – die bisherigen ersten Fallgruppen des Allgemeinen Teils der Anlage 1a zum BAT.

2. Tätigkeitsmerkmale mit Anforderungen in der Person

¹Ist in einem Tätigkeitsmerkmal eine Vorbildung oder Ausbildung als Anforderung bestimmt, sind Arbeitnehmer, die die geforderte Vorbildung oder Ausbildung nicht besitzen,

- wenn nicht auch „sonstige Arbeitnehmer“ von diesem Tätigkeitsmerkmal erfasst werden oder
- wenn auch „sonstige Arbeitnehmer“ von diesem Tätigkeitsmerkmal erfasst werden, diese Arbeitnehmern jedoch nicht die Voraussetzungen des „sonstigen Arbeitnehmern“ erfüllen,

bei Erfüllung der sonstigen Anforderungen dieses Tätigkeitsmerkmals in der nächst niedrigeren Entgeltgruppe eingruppiert. ²Satz 1 gilt entsprechend für Tätigkeitsmerkmale, die bei Erfüllung qualifizierter Anforderungen eine höhere Eingruppierung vorsehen. ³Satz 1 gilt nicht, wenn die Entgeltordnung für diesen Fall ein Tätigkeitsmerkmal (z.B. „in der Tätigkeit von ...“) enthält.

3. Wissenschaftliche Hochschulbildung

¹Eine 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.

²Diesen 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. ³Eine 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. ⁴Ein Bachelorstudiengang erfüllt diese Voraussetzung auch dann nicht, wenn mehr als sechs Semester für den Abschluss vorgeschrieben sind. ⁵Der Masterstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. ⁶Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung, wenn er von der zuständigen staatlichen Anerkennungsstelle als dem deutschen Hochschulabschluss gleichwertig anerkannt wurde.

4. Hochschulbildung

¹Eine 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. ²Die 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. ³Der Bachelorstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. ⁴Dem gleichgestellt sind Abschlüsse in akkreditierten Bachelorausbildungsgängen an Berufsakademien. ⁵Nr. 3 Satz 6 gilt entsprechend.

5. Anerkannte Ausbildungsberufe

¹Anerkannte Ausbildungsberufe sind nur solche, die auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes bzw. der Handwerksordnung geregelt sind. ²In Tätigkeitsmerkmalen genannte Ausbildungsberufe umfassen auch die entsprechenden früheren Ausbildungsberufe vor Inkrafttreten der Anlagen 2, 2a und 2b – Entgeltordnung des DRK-Haustarifvertrages Kinder- und Jugendhilfe.

6. Übergangsregelungen zu in der DDR erworbenen Abschlüssen

(1) ¹Aufgrund 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. ²Ist die Gleichwertigkeit erst nach Erfüllung zusätzlicher Erfordernisse festgestellt worden, gilt die Gleichstellung ab der Feststellung.

(2) 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 Arbeitnehmer mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem solchen Ausbildungsberuf eingruppiert.

7. Ständige Vertretung

Ständige Vertreterinnen und Vertreter sind nicht die Vertreterinnen und Vertreter in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen.

Anlage 2a

Eingruppierungsordnung „Allgemeine Tätigkeitsmerkmale“ (Verwaltung, Haustechnik und Küchenpersonal u.a.)

Die Allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für den DRK Haustarifvertrag Kinder- und Jugendhilfe werden mit dem Kürzel **KE** benannt.

KE steht für Kita-Entgeltgruppe „Allgemeine Tätigkeitsmerkmale“.

1. Entgeltgruppe 1 (einfachste Tätigkeiten)

Entgeltgruppe KE 1

Arbeitnehmer mit einfachsten Tätigkeiten, zum Beispiel

- Essens- und Getränkeausgeber/innen,
- Garderobenpersonal,
- Spülen und Gemüseputzen und sonstige Tätigkeiten im Haus- und Küchenbereich,
- Reiniger/innen in Außenbereichen wie Höfe, Wege, Grünanlagen, Parks,
- Wärter/innen von Bedürfnisanstalten,
- Servierer/innen,
- Hausarbeiter/innen,
- Hausgehilfe/Hausgehilfin,
- Bote/Botin (ohne Aufsichtsfunktion).

2. Entgeltgruppen 2 bis 16

Entgeltgruppe KE 2

Arbeitnehmer mit einfachen Tätigkeiten.

(¹Einfache Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die keine Vor- oder Ausbildung, aber eine fachliche Einarbeitung erfordern, die über eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase hinausgeht. ²Einarbeitung dient dem Erwerb derjenigen Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die Beherrschung der Arbeitsabläufe als solche erforderlich sind.)

Eingruppierungsbeispiele:

- 1) Küchenhilfe
- 2) Hauswirtschaftshilfe

Entgeltgruppe KE 3

Arbeitnehmer, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 2 heraushebt, dass sie eine eingehende fachliche Einarbeitung erfordert.

Entgeltgruppe KE 4

1. Arbeitnehmer mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von weniger als drei Jahren, die in ihrem oder einem diesem verwandten Beruf beschäftigt werden.
2. Arbeitnehmer, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 3 heraushebt, dass sie mindestens zu einem Viertel gründliche Fachkenntnisse erfordert.

(Gründliche Fachkenntnisse erfordern nähere Kenntnisse von Rechtsvorschriften oder näheres kaufmännisches oder technisches Fachwissen usw. des Aufgabenkreises.)

3. Arbeitnehmer mit schwierigen Tätigkeiten.

(¹Schwierige Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die mehr als eine eingehende fachliche Einarbeitung im Sinne der Entgeltgruppe 3 erfordern. ²Danach müssen Tätigkeiten anfallen, die an das Überlegungsvermögen oder das fachliche Geschick Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, was üblicherweise von Arbeitnehmern der Entgeltgruppe 3 verlangt werden kann.)

Entgeltgruppe KE 5

1. Arbeitnehmer mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren und entsprechender Tätigkeit.
2. Arbeitnehmer, deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert.

(Gründliche Fachkenntnisse erfordern nähere Kenntnisse von Rechtsvorschriften oder näheres kaufmännisches oder technisches Fachwissen usw. des Aufgabenkreises.)

Eingruppierungsbeispiele:

- 1) Koch mit entsprechender Tätigkeit
- 2) Hausmeister/Haustechniker

Entgeltgruppe KE 6

Arbeitnehmer der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert, sowie

Arbeitnehmer der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 2, deren Tätigkeit vielseitige Fachkenntnisse erfordert.

(¹Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung (des Betriebes), bei der die/der Arbeitnehmer tätig ist, zu beziehen. ²Der Aufgabenkreis des Arbeitnehmers muss aber so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann.)

Arbeitnehmer der Entgeltgruppe 5, die hochwertige Arbeiten verrichten.

(Hochwertige Arbeiten sind Arbeiten, die an das Überlegungsvermögen und das fachliche Geschick des Arbeitnehmers Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, was üblicherweise von Arbeitnehmern der Entgeltgruppe 5 verlangt werden kann.)

Entgeltgruppe KE 7

Arbeitnehmer der Entgeltgruppe 6, deren Tätigkeit mindestens zu einem Fünftel selbstständige Leistungen erfordert.

(Selbstständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.)

Entgeltgruppe KE 8

Arbeitnehmer der Entgeltgruppe 6, deren Tätigkeit mindestens zu einem Drittel selbstständige Leistungen erfordert.

(Selbstständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.)

Entgeltgruppe KE 9

Arbeitnehmer der Entgeltgruppe 6, deren Tätigkeit selbstständige Leistungen erfordert.

(Selbstständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.)

Entgeltgruppe KE 10

1. Arbeitnehmer mit abgeschlossener Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Arbeitnehmer, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
2. Arbeitnehmer, deren Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordert.

(Gründliche, umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber den in den Entgeltgruppen KE 6 bis KE 9 geforderten gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und der Breite nach.)

Entgeltgruppe KE 11

Arbeitnehmer, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 9 heraushebt, dass sie besonders verantwortungsvoll ist.

Entgeltgruppe KE 12

Arbeitnehmer, deren Tätigkeiten sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 11 heraushebt.

Entgeltgruppe KE 13

Arbeitnehmer, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 11 heraushebt.

Entgeltgruppe KE 14

Arbeitnehmer, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 13 heraushebt.

Entgeltgruppe KE 15

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

Entgeltgruppe KE 16

1. Arbeitnehmer der Entgeltgruppe 15 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel
 - durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder
 - durch das Erfordernis hochwertiger Leistungen bei besonders schwierigen Aufgabenaus der Entgeltgruppe 15 Fallgruppe 1 heraushebt.
2. Arbeitnehmer in Einrichtungen und Betrieben, deren Tätigkeit wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe ihrer Verantwortung ebenso zu bewerten ist wie Tätigkeiten nach Fallgruppe 1.
3. Arbeitnehmer der Entgeltgruppe 15 Fallgruppe 1, denen mindestens drei Arbeitnehmer mindestens der Entgeltgruppe 15 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Entgeltgruppe KE 17

1. Arbeitnehmer der Entgeltgruppe 15 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich
 - durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung sowie
 - erheblich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortungaus der Entgeltgruppe 15 Fallgruppe 1 heraushebt.

2. Arbeitnehmer in kommunalen Einrichtungen und Betrieben, deren Tätigkeit wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe ihrer Verantwortung ebenso zu bewerten ist wie Tätigkeiten nach Fallgruppe 1.
3. Arbeitnehmer mit der Entgeltgruppe 15 Fallgruppe 1, denen mindestens fünf Arbeitnehmer mindestens der Entgeltgruppe 15 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Anlage 2b

Eingruppierungsordnung „Besonderer Teil Sozial- und Erziehungsdienst“

Die speziellen Tätigkeitsmerkmale für den DRK Haustarifvertrag Kinder- und Jugendhilfe werden mit dem Kürzel **KS** benannt.

KS steht für Kita-Entgeltgruppe „Sozial- und Erziehungsdienst“.

Entgeltgruppe KS 2

1. Arbeitnehmer in der Tätigkeit von Kinderpflegerinnen/Kinderpflegern mit staatlicher Anerkennung.
2. Arbeitnehmer in der Tätigkeit von Sozialassistentin/en mit staatlicher Anerkennung.

Entgeltgruppe KS 3

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

Entgeltgruppe KS 4

1. Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Arbeitnehmer, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten. (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2)

2. Sozialassistentin/en mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Arbeitnehmer, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2)

3. Arbeitnehmer in der Tätigkeit von Erzieherinnen/Erziehern, Heilerziehungspflegerinnen/Heilerziehungspfleger oder Heilerzieherinnen/Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 3)

Entgeltgruppe KS 5

[nicht besetzt]

Entgeltgruppe KS 6

[nicht besetzt]

Entgeltgruppe KS 7

[nicht besetzt]

Entgeltgruppe KS 8

Erzieherinnen/Erzieher, Heilerziehungspflegerinnen/Heilerziehungspfleger und Heilerzieherinnen/Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung und jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Arbeitnehmer, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 3 und 5)

Entgeltgruppe KS 9

1. Erzieherinnen/Erzieher, Heilerziehungspflegerinnen/Heilerziehungspfleger und Heilerzieherinnen/Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung und jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Arbeitnehmer, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn 3, 5 und 6)

2. Arbeitnehmer in der Tätigkeit von Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeitern bzw. Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung.
3. Erzieherinnen/Erzieher, Heilerziehungspflegerinnen/Heilerziehungspfleger und Heilerzieherinnen/Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung und jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Arbeitnehmer, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit fachlich koordinierenden Aufgaben für mindestens drei Arbeitnehmer mindestens der Entgeltgruppe DRK KS 9 Fallgruppe 1.
4. Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 7)
5. Arbeitnehmer in der Tätigkeit von Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 15)
6. Arbeitnehmer als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 8)
7. Arbeitnehmer, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärung Nrn. 4, 8 und 9)

Entgeltgruppe KS 10

[nicht besetzt]

Entgeltgruppe KS 11

1. Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Arbeitnehmer, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
(Hierzu Protokollerklärung Nrn. 15)

Entgeltgruppe KS 12

1. Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Arbeitnehmer, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit schwierigen Tätigkeiten.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 12 und 15)

Entgeltgruppe KS 13

1. Arbeitnehmer als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 8 und 9)
2. Arbeitnehmer, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärung Nrn. 4, 8 und 9)

Entgeltgruppe KS 14

[nicht besetzt]

Entgeltgruppe KS 15

1. Arbeitnehmer als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 8 und 9)
2. Arbeitnehmer, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärung Nrn. 4, 8 und 9)
3. Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit

sowie sonstige Arbeitnehmer, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe KS 12 heraushebt.

(Hierzu Protokollerklärungen Nr. 15)

Entgeltgruppe KS 16

1. Arbeitnehmer als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 8 und 9)

2. Arbeitnehmer, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nrn. 4, 8 und 9)

Entgeltgruppe KS 17

1. Arbeitnehmer als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 8 und 9)

2. Arbeitnehmer, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nrn. 4, 8 und 9)

3. Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Arbeitnehmer, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe DRK KS 12 heraushebt.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 15)

4. Psychagoginnen/Psychagogen mit staatlicher Anerkennung oder staatlich anerkannter Prüfung und entsprechender Tätigkeit.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 16)

Entgeltgruppe KS 18

1. Arbeitnehmer als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 8 und 9)
2. Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Arbeitnehmer, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe DRK KS 17 Fallgruppe 3 heraus hebt.
(Hierzu Protokollerklärungen Nr. 15)

Protokollerklärungen

1. nicht besetzt
2. Schwierige fachliche Tätigkeiten sind z.B.
 - a) Tätigkeiten in Einrichtungen für behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX und in psychiatrischen Kliniken,
 - b) alleinverantwortliche Betreuung von Gruppen z.B. in Randzeiten,
 - c) Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nicht behinderter Kinder zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung,
 - d) Tätigkeiten in Gruppen von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder in Gruppen von Kindern und Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,
 - e) Tätigkeiten in geschlossenen (gesicherten) Gruppen.
3. Als entsprechende Tätigkeit von Erzieherinnen/Erziehern gilt auch die Tätigkeit in Schulkindergärten, Vorklassen oder Vermittlungsgruppen für nicht schulpflichtige Kinder und die Betreuung von über 18jährigen Personen (z.B. in Einrichtungen für behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder für Obdachlose).
4. Ständige Vertreterinnen/Vertreter sind nicht Vertreterinnen/Vertreter in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen. Je Kindertagesstätte soll eine ständige Vertreterin oder ein ständiger Vertreter der Leiterin oder des Leiters bestellt werden.

5. Nach diesem Tätigkeitsmerkmal sind auch
 - a) Kindergärtnerinnen/Kindergärtner und Hortnerinnen/Hortner mit staatlicher Anerkennung oder staatlicher Prüfung,
 - b) Kinderkrankenschwestern/Kinderkrankenpfleger, die in Kinderkrippen tätig sind, eingruppiert.
6. Besonders schwierige fachliche Tätigkeiten sind z.B. die
 - a) Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nicht behinderter Kinder zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung,
 - b) Tätigkeiten in Gruppen von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder von Kindern und Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,
 - c) Tätigkeiten in Jugendzentren/Häusern der offenen Tür,
 - d) Tätigkeiten in geschlossenen (gesicherten) Gruppen,
 - e) fachlichen Koordinierungstätigkeiten für mindestens vier Arbeitnehmer mindestens der Entgeltgruppe DRK KS 8,
 - f) Tätigkeiten einer Facherzieherin/eines Facherziehers mit einrichtungsübergreifenden Aufgaben.
7. Unter Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung sind Arbeitnehmer zu verstehen, die einen nach Maßgabe der Rahmenvereinbarung über die Ausbildung und Prüfung an Fachschulen (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 7. November 2002) gestalteten Ausbildungsgang für Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit der vorgeschriebenen Prüfung erfolgreich abgeschlossen und die Berechtigung zur Führung der Berufsbezeichnung „staatlich anerkannte Heilpädagogin/staatlich anerkannter Heilpädagoge“ erworben haben.
8. Kindertagesstätten im Sinne dieses Tarifmerkmals sind Krippen, Kindergärten, Horte, Kinderbetreuungsstuben, Kinderhäuser und Kindertageseinrichtungen der örtlichen Kindererholungsfürsorge.
9. ¹Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist für das jeweilige Kalenderjahr grundsätzlich die Zahl der vom 1. Oktober bis 31. Dezember des vorangegangenen Kalenderjahres vergebenen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze zugrunde zu legen. ²Eine Unterschreitung der maßgeblichen je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze von nicht mehr als 5 v.H. führt nicht zur Herabgruppierung. ³Eine Unterschreitung um mehr als 5 v.H. führt erst dann zur Herabgruppierung, wenn die maßgebliche Platzzahl drei Jahre hintereinander unterschritten wird. ⁴Eine Unterschreitung auf Grund vom Arbeitgeber verantworteter Maßnahmen (z.B. Qualitätsverbesserungen) führt ebenfalls nicht zur Herabgruppierung. ⁵Hiervon bleiben organisatorische Maßnahmen infolge demografischer Handlungsnotwendigkeiten unberührt.
10. Erziehungsheime sind Heime, in denen überwiegend behinderte Kinder oder Jugendliche im Sinne des § 2 SGB IX oder Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten ständig untergebracht sind.
11. Dieses Tätigkeitsmerkmal gilt nicht für Leiterinnen/Leiter bzw. ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Wohngruppen.
12. Schwierige Tätigkeiten sind z.B. die
 - a) Beratung von Suchtmittel-Abhängigen,
 - b) Beratung von HIV-Infizierten oder an AIDS erkrankten Personen,
 - c) begleitende Fürsorge für Heimbewohnerinnen/Heimbewohner und nachgehende Fürsorge für ehemalige Heimbewohnerinnen/Heimbewohner,
 - d) begleitende Fürsorge für Strafgefangene und nachgehende Fürsorge für ehemalige Strafgefangene,
 - e) Koordinierung der Arbeiten mehrerer Arbeitnehmer mindestens der Entgeltgruppe DRK KS 9.

13. Unter die Entgeltgruppe DRK KS 14 fallen auch Arbeitnehmer mit dem Abschluss Diplompädagogin/Diplompädagoge, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten von Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeitern bzw. Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung ausüben, denen Tätigkeiten der Entgeltgruppe DRK KS 14 übertragen sind.
14. Das „Treffen von Entscheidungen zur Vermeidung der Gefährdung des Kindeswohls und die Einleitung von Maßnahmen in Zusammenarbeit mit dem Familiengericht bzw. Vormundschaftsgericht, welche zur Gefahrenabwehr erforderlich sind“, sind im Allgemeinen Sozialen Dienst bei Tätigkeiten im Rahmen der Fallverantwortung bei - Hilfen zur Erziehung nach § 27 SGB VIII,
 - der Hilfeplanung nach § 36 SGB VIII,
 - der Inobhutnahme von Kindern und Jugendlichen (§ 42 SGB VIII),
 - der Mitwirkung in Verfahren vor den Familiengerichten (§ 50 SGB VIII)einschließlich der damit in Zusammenhang stehenden Tätigkeiten erfüllt.
15. ¹Eine 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. ²Die 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. ³Der Bachelorstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. ⁴Dem gleichgestellt sind Abschlüsse in akkreditierten Bachelorausbildungsgängen an Berufsakademien. ⁵Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene Hochschulbildung, wenn er von der zuständigen staatlichen Anerkennungsstelle als dem deutschen Hochschulabschluss gleichwertig anerkannt wurde.
16. Psychagoginnen/Psychagogen mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit werden von diesem Tätigkeitsmerkmal nicht erfasst.

**Tarifvertrag
zur Überleitung der Arbeitnehmer**

vom 16. Februar 2017

Zwischen

**der DRK-Kinder- und Jugendhilfe in der Region Hannover gem. GmbH und
der DRK-Kinder- und Jugendhilfe Hannover gem. GmbH,
vertreten durch den Geschäftsführer, Thomas Riechel-Rabe**

und

**„ver.di -Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft“ (ver.di),
vertreten durch Landesbezirksleitung Niedersachsen/Bremen**

Allgemeine Regelungen

§ 1 Geltungsbereich

¹Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (im Folgenden Arbeitnehmer genannt) die in einem Arbeitsverhältnis zur DRK-Kinder und Jugendhilfe in der Region Hannover gGmbH oder zur DRK-Kinder- und Jugendhilfe Hannover gGmbH (im Folgenden Arbeitgeber genannt), die Mitglieder der tarifvertragsschließenden Gewerkschaft sind und deren Arbeitsverhältnis über den 31.12.2016 hinaus fortbesteht, und die am 01.01.2017 unter den Geltungsbereich des DRK-Haustarifvertrages Kinder- und Jugendhilfe fallen, für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses.

Die Bestimmungen des DRK-Haustarifvertrages Kinder- und Jugendhilfe gelten, soweit dieser Tarifvertrag keine abweichenden Regelungen trifft.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:

In der Zeit bis zum 31. Dezember 2016 sind Unterbrechungen von bis zu einem Monat un-
schädlich, sofern die ursprüngliche Tätigkeit fortgeführt wird.

§ 2 Überleitung in die Entgeltgruppen

- (1) Die von § 1 Abs. 1 erfassten Arbeitnehmer werden am 01.01.2017 gemäß den nachfolgenden Regelungen in die Entgeltgruppen übergeleitet.
- (2) Der Arbeitnehmer wird für die Überleitung entsprechend seiner Tätigkeitsmerkmale in die Entgeltordnung 2, 2a und 2b aus dem DRK-Haustarifvertrag Kinder- und Jugendhilfe eingruppiert.
- (3) ¹Arbeitnehmer, die im Januar 2017 bei Fortgeltung des bisherigen Tarifrechts die Voraussetzungen für einen Bewährungs-, Zeit- oder Tätigkeitsaufstieg erfüllt hätten, werden für die Überleitung so behandelt, als wären sie bereits im Dezember 2016 höhergruppiert worden. ²Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass weitere ausstehende Bewährungs-, Zeit- oder Tätigkeitsaufstiege zu dem Zeitpunkt erfüllt werden, wenn sie angefallen wären.
- (4) Arbeitnehmer, die im Januar 2017 bei Fortgeltung des bisherigen Tarifrechts in eine niedrigere Vergütungs- bzw. Lohngruppe eingruppiert bzw. eingereiht worden wären, werden für die Überleitung so behandelt, als wären sie bereits im Dezember 2016 herabgruppiert bzw. niedriger eingereiht worden.

§ 3 Stufenzuordnung der Arbeitnehmer

- (1) Die Arbeitnehmer werden entsprechend ihrer Beschäftigungszeit nach Absatz 2 der Stufe der gemäß § 2 bestimmten Entgeltgruppe zugeordnet, die sie erreicht hätten, wenn die Entgelttabelle bereits seit Beginn ihrer Beschäftigungszeit gegolten hätte.

Protokollerklärung zu § 4 Abs. 1:

Ausschlaggebend ist nicht das Kalenderjahr, sondern die Beschäftigungsdauer. Das heißt, es kommt nicht auf das Eintrittsdatum in dem entsprechenden Jahr an. Ausschlaggebend ist, wie viele volle Beschäftigungsjahre am 31.12.2016 vorliegen. Bsp.: Eintrittsdatum am 31.3.2013. Am 31.12.2016 liegen damit 3 Jahre und 9 Monate Beschäftigungszeit vor. Berechnet werden damit 3 Beschäftigungsjahre. Stichtag für die Berechnung der Beschäftigungszeit ist der 31.12.2016. Bei der Berechnung der am Stichtag vorliegenden vollen Beschäftigungsjahre zählt der Tag des Eintritts in das Arbeitsverhältnis nicht mit. Die Beschäftigungsmonate werden für die Stufenlaufzeit berücksichtigt.

- (2) Beschäftigungszeit ist die bei dem Arbeitgeber in einem Arbeitsverhältnis ununterbrochen zurückgelegte Zeit. § 19 Abs. 2 Satz 3 im DRK Haustarifvertrag – Kinder- und Jugendhilfe - gilt entsprechend.

Protokollerklärung zu § 3 Abs. 2:

¹Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 3 Abs. 2 stehen gleich:

- Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
- Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 24 bis zu 26 Wochen,
- Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
- Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,

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

§ 4 Vergleichsentgelt

- (1) Bei Angestellten entspricht das Vergleichsentgelt der im Dezember 2016 zustehenden besitzstandswahrenden Gesamtvergütung (Grundvergütung, Ortszuschlag I oder II, allgemeine Stellenzulage).
- (2) Bei Arbeitnehmern mit Pauschalvergütung entspricht die im Dezember 2016 zustehende Pauschalvergütung dem Vergleichsentgelt.
- (3) Bei Arbeitern wird der im Dezember 2016 zustehende Monatstabellenlohn als Vergleichsentgelt zugrunde gelegt.
- (4) Persönliche Zulagen werden in das Vergleichsentgelt mit eingerechnet.
- (5) Bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern wird das Vergleichsentgelt auf der Grundlage eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers bestimmt.

Protokollerklärung zu § 4 Abs. 3:

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

- (6) Für Arbeitnehmer, die nicht für alle Tage im Dezember 2016 oder für keinen Tag dieses Monats Bezüge erhalten, wird das Vergleichsentgelt so bestimmt, als hätten sie für alle Tage dieses Monats Bezüge erhalten.
- (7) Bei der Berechnung des Vergleichsentgeltes wird bei einer Änderung der geschuldeten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit im Dezember 2016, für die im Januar 2017 vereinbarte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit zugrunde gelegt.

§ 5 Besitzstand

- (1) ¹Verringert sich durch die Überleitung in den DRK-Haustarifvertrag Kinder- und Jugendhilfe das Arbeitsentgelt eines Arbeitnehmers, erhält er für die Dauer des fortbestehenden Arbeitsverhältnisses eine Besitzstandszulage. ²Die Höhe der Besitzstandszulage errechnet sich aus der Differenz des Vergleichsentgeltes nach § 4 und dem Tabellenentgelt, das der Arbeitnehmer nach der Überleitung in den DRK-Haustarifvertrag Kinder- und Jugendhilfe erhält bzw. zu erhalten hat (§ 3 Abs. 1). ³Diese Besitzstandszulage wird als individuelle Zwischen- oder Endstufe gezahlt. ⁴Die Beschäftigten erhalten jeweils eine individuelle, detaillierte Überleitungsberechnung. ⁵Die Besitzstandszulage wird zusammen mit dem Tabellenentgelt nach § 28 Abs.1 DRK-Haustarifvertrag Kinder- und Jugendhilfe ausgezahlt.
- (2) ¹Die Besitzstandszulage vermindert sich bei allgemeinen Erhöhungen der Tabellenentgelte im DRK-Haustarifvertrag Kinder- und Jugendhilfe jeweils um die Hälfte des prozentualen Erhöhungsbetrages. ²Dies wird bei Arbeitnehmern in der jeweiligen Endstufe ebenso umgesetzt.
- (3) Die Besitzstandszulage verringert sich durch Stufensteigerungen und Höhergruppierungen, bis sie endgültig aufgezehrt ist.
- (4) Wird die Arbeitszeit nach Inkrafttreten des DRK-Haustarifvertrages Kinder- und Jugendhilfe vorübergehend oder dauerhaft erhöht, bleibt die Besitzstandszulage hiervon unberührt und wird in unveränderter Höhe weitergezahlt.
- (5) ¹Wurde vor der Einführung des DRK-Haustarifvertrages Kinder- und Jugendhilfe eine befristete Reduzierung der Arbeitszeit vereinbart, erhöht sich die Besitzstandszulage im Äquivalent zum Vollzeitanteil, sobald die Befristung ausläuft. ²Wird die Arbeitszeit nach der Einführung des DRK-Haustarifvertrages Kinder- und Jugendhilfe dauerhaft reduziert, verringert sich die Besitzstandszulage in entsprechendem Umfang. ³Erfolgt die Arbeitszeitreduzierung nach Satz 2 nur befristet, verringert sich die Besitzstandszulage dauerhaft, es sei denn, dass die Reduzierung betrieblich veranlasst ist oder aus familiären Gründen erfolgt. Familiäre Gründe sind vor allem die Pflege und Betreuung von Kindern und Angehörigen.
- (6) Die Besitzstandszulage zählt zum Entgelt, das bei der Ermittlung des Anspruchs auf die Jahressonderzahlung sowie bei der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung zu berücksichtigen ist.

- (7) ¹Die vorhandenen kinderbezogenen Entgeltbestandteile (Ortszuschlag und Sozialzuschlag) für bis zum 31. Dezember 2016 zu berücksichtigende Kinder werden als Besitzstandzulage in unveränderter Höhe fortgezahlt, bis die Anspruchsgrundlage entfällt. ²Ansprüche für Kinder ab dem vollendeten 16. Lebensjahr können durch Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer abgefunden werden.
- (8) Für Arbeitnehmer, deren arbeitsvertragliche Regelung einer Wochenarbeitszeit von 38,50 Std./Woche als Vollzeitwert entspricht, wird dieser als Besitzstand beibehalten. Die Anlagen 1a und 1b des DRK-Haustarifvertrages Kinder- und Jugendhilfe gelten entsprechend.

Protokollerklärung zu § 5 Abs. 8:

Die Wochenarbeitszeit 38,50 Std./Woche entspricht 100 v. H. des jeweiligen Tabellenentgeltes.

§ 6 Unkündbarkeit

Arbeitnehmer, die die Voraussetzungen der Unkündbarkeit gemäß § 51 Abs. 2 DRK-Arbeitsbedingungen West Stand 2003. zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des DRK-Haustarifvertrages Kinder- und Jugendhilfe erfüllt haben, behalten diese im Rahmen des Besitzstandes.

Protokollerklärung zu § 6:

§ 51 Abs. 2 DRK-Arbeitsbedingungen West:

„Nach einer ununterbrochenen Beschäftigungszeit von 15 Jahren bei demselben Arbeitgeber im räumlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrags und Vollendung des 40. Lebensjahres ist der Mitarbeiter unkündbar. Dem Mitarbeiter kann jedoch ordentlich gekündigt werden, wenn durch Stilllegung oder Einschränkung des ganzen Betriebes oder wesentlicher Betriebsteile eine Weiterbeschäftigung aus objektiven Gründen nicht möglich ist. Wesentliche Betriebsteile sind z. B.: Rettungswachen, Heime oder ähnliche Einrichtungen. Der Arbeitgeber hat sich vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund einer Kündigung nach Satz 2 um eine zumutbare Weiterbeschäftigung für den betroffenen Mitarbeiter auf einem Arbeitsplatz bei einem anderen Arbeitgeber im Geltungsbereich des Tarifvertrages zu bemühen.“

§ 7 Inkrafttreten, Laufzeit

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2017 in Kraft.
- (2) ¹Der Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres schriftlich gekündigt werden, frühestens zum 31. Dezember 2018.

Hannover, den 26. JUNI 2017

Für die
DRK-Kinder- und Jugendhilfe in der
Region Hannover gem. GmbH
und die
DRK-Kinder- und Jugendhilfe
Hannover gem. GmbH



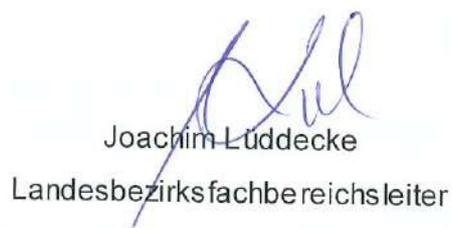
Thomas Riechel-Rabe
Geschäftsführer

Hannover, den 4.9.2017

Für die
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
ver.di



Detlef Ahting
Landesbezirksleiter



Joachim Lüddecke
Landesbezirksfachbereichsleiter



Ralf Krüger
Verhandlungsführer



Sylvia Milsch
Verhandlungsführerin