

**DRK-Tarifvertrag Land Brandenburg
für den Rettungsdienst
(TV-DRK-RD-BB)**

zwischen

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

einerseits und

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

andererseits wird nachfolgender

Tarifvertrag

geschlossen:

Inhaltsverzeichnis:

Seite

I. Tarifvertrag

Präambel	1
§ 1 Geltungsbereich	2
§ 2 Arbeitsvertrag, Ausbildung, Probezeit	2
§ 3 Allgemeine Rechte und Pflichten	2
§ 4 Schutz- und Dienstkleidung	3
§ 5 Beschäftigungszeit	4
§ 6 Entgelt	4
§ 7 Eingruppierung	4
§ 8 Einstufung	4
§ 9 Teilzeitbeschäftigung	5
§ 10 Qualifizierung	6
§ 11 regelmäßige Arbeitszeit	7
§ 11a besondere Arbeitszeit für Rettungsdienst	8
§ 12 Arbeit zu besonderen Zeiten	10
§ 13 Ausgleich für Arbeit zu besonderen Zeiten	11
§ 14 Arbeitszeitkonto	12
§ 15 Zulagen	13
§ 16 Jahressonderzahlung	14
§ 17 besondere Zahlungen	14
§ 18 Anzeige- und Nachweispflichten im Krankheitsfall	15
§ 19 Entgelt im Krankheitsfall	16

§ 20	Erholungsurlaub	16
§ 21	Zusatzurlaub	17
§ 21a	Sonderregelung zum Zusatzurlaub für DRK KV Calau e.V.	17
§ 22	Sonderurlaub und Arbeitsbefreiung	18
§ 23	Reisekosten	19
§ 24	Zusatzversorgung	19
§ 25	Altersteilzeit	19
§ 26	Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung	20
§ 27	Kündigung des Arbeitsverhältnisses	21
§ 28	Zeugnis	21
§ 29	Ausschlussfrist	21
§ 30a	Überleitungsregelung zur Überleitung in die Entgelttabelle	22
§ 30b	Allgemeine Besitzstandsregelung	22
§ 30c	Besitzstand Urlaub	22
§ 31	Überleitungsregelung bei Begründung einer Tarifbindung	23
§ 32	Salvatorische Klausel	23
§ 33	Inkrafttreten	23

II. Anlagen

Anlage 1	Eingruppierungsmerkmale	24
Anlage 2a	Entgelttabelle Monat	24
Anlage 2b	Entgelttabelle Stunde	24
Anlage 3	Funktionszulagen	25
Anlage 4	Sonderregelungen für Auszubildende	27

Präambel

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

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

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

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

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

§ 1 Geltungsbereich

1. Dieser Tarifvertrag gilt für den Rettungsdienst des DRK im DRK-Landesverband Brandenburg e.V., in seinen Verbänden, deren Untergliederungen, Einrichtungen und Gesellschaften aller Art, sofern diese Mitglied in der Landestarifgemeinschaft des DRK sind (im Folgenden - DRK - genannt).
2. Dieser Tarifvertrag gilt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (im Folgenden: Mitarbeiter)¹ des DRK im Rettungsdienst, soweit sie Mitglied der tarifschließenden Gewerkschaft sind.
3. Der Tarifvertrag gilt für Auszubildende, soweit nicht in Anlage 4 zu diesem Tarifvertrag gesonderte Regelungen gefasst werden.
4. Dieser Vertrag gilt nicht für:
 - a) Mitarbeiter, für die ein Eingliederungszuschuss (§§ 88ff SGB III oder § 16 SGB II) gewährt wird, bis zum Ende des Monats, in dem die Förderung ausläuft, längstens jedoch bis zum Ablauf von 12 Monaten
 - b) Leitende Angestellte, die der Leitung des Unternehmens angehören oder deren Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind oder werden.
 - c) Ärzte

§ 2 Arbeitsvertrag, Ausbildungsvertrag, Probezeit

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

§ 3 Allgemeine Rechte und Pflichten

1. Die Arbeit im DRK verpflichtet jeden Mitarbeiter, 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.
2. Der Mitarbeiter hat die ihm übertragenen Aufgaben gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen. Er ist verpflichtet, den Anordnungen des Arbeitgebers nachzukommen. Dies gilt auch für Anordnungen zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen
3. Jede Nebentätigkeit muss dem Arbeitgeber rechtzeitig vor Ausübung unter Mitteilung von Art und Umfang der Nebentätigkeit schriftlich angezeigt werden. Der Arbeitgeber kann die Ausübung einer Nebenbeschäftigung untersagen, wenn sie geeignet ist, die Erfüllung der

¹ Im Folgenden wird aus Gründen der Vereinfachung zur besseren Lesbarkeit nur die männliche Form verwendet. Selbstverständlich sind damit alle Geschlechter gemeint.

arbeitsvertraglichen Pflichten des Mitarbeiters oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.

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

§ 4 Schutz- und Dienstkleidung

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

§ 5 Beschäftigungszeit

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

§ 6 Entgelt

1. Alle Mitarbeiter, die unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallen, erhalten Entgelt entsprechend der Eingruppierung nach den §§ 7 und 8.
2. Bemessungszeitraum für das Entgelt des Mitarbeiters ist der Kalendermonat. Die Zahlung ist bis zum letzten Werktag des laufenden Monats fällig. Sie erfolgt auf ein vom Mitarbeiter eingerichtetes Konto im Inland.
3. Zur Ermittlung des Stundenentgeltes ist das Entgelt (Anlage 2a) durch das 4,348 fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 11 Abs.1) zu teilen. Dies ist Grundlage zur Berechnung der Zeitzuschläge (Anlage 2b).
4. Für die Mitarbeitenden beim DRK Kreisverband Lausitz e.V. gilt für die Jahre 2021 und 2022 abweichend von Absatz 2: Die Zahlung ist bis zum 15. Werktag des folgenden Monats fällig. Sie erfolgt auf ein vom Mitarbeiter eingerichtetes Konto im Inland.

§ 7 Eingruppierung

1. Der Mitarbeiter ist nach seiner zeitlich überwiegend regelmäßig auszuübenden Tätigkeit in eine Entgeltgruppe der Anlage 1 eingruppiert.
2. Ein Aufstieg in eine höhere Entgeltgruppe erfolgt in der Regel nur, wenn
 - eine ggf. erforderliche fachliche Qualifizierung abgeschlossen wurde und
 - eine andere Arbeitsaufgabe übertragen wurde, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren Entgeltgruppe entspricht.
3. Wird einem Mitarbeiter vorübergehend oder vertretungsweise eine höherwertige Tätigkeit übertragen und hat er diese Tätigkeit mindestens vier Wochen ausgeübt, erhält er eine persönliche Zulage rückwirkend für die gesamte Dauer der Übertragung. Die Zulage bemisst sich aus dem Unterschied zwischen dem Entgelt, das dem Mitarbeiter zustehen würde, wenn er in der Entgeltgruppe eingruppiert wäre, die der vertretungsweise übertragenen Tätigkeit entspricht, und der Entgeltgruppe, in der er eingruppiert ist.

§ 8 Einstufung

1. Bei Einstellung werden die Mitarbeiter der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. Verfügt der Mitarbeiter über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren, erfolgt in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3.

2. Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn die vorherige Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.
3. Die Mitarbeiter erreichen die jeweils nächste Stufe nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit):
 - Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
 - Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2,
 - Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3,
 - Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und
 - Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.
4. Die Tätigkeit gilt gem. Abs. 3 auch als ununterbrochen:
 - a. Bei Mutterschutzfristen
 - b. Bei Krankheit bis zur 26. Woche
 - c. Bei bezahltem Urlaub
 - d. Bei sonstigen Ruhen d. Arbeitsverhältnisses bis zu einem Monat
5. Die Mitarbeiter erhalten vom Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird, das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe.
6. Bei Leistungen der Mitarbeitenden, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verkürzt werden. Bei der Zuordnung zur Stufe ist der Betriebsrat nach § 99 Abs. 1 BetrVG zu beteiligen.
7. Auszubildende, die nach bestandener Ausbildung übernommen werden, werden in die Stufe 2 der jeweils für ihre auszuübende Tätigkeit geltende Entgeltgruppe eingestuft.
8. ¹Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe der Anlage 1 werden die Mitarbeiter/innen der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht haben. ²Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. ³Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Mitarbeiter/in der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. ⁴Die/Der Mitarbeiter/in erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 3 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe.

§ 9 Teilzeitbeschäftigung

Bei teilzeitbeschäftigten Mitarbeitern ist das monatliche Entgelt nach § 6 entsprechend dem Verhältnis der vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Mitarbeiters zu bemessen.

§ 10 Qualifizierung

1. Mitarbeiter haben Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft, in dem festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen. Ein individueller Anspruch des Mitarbeiters auf Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme entsteht daraus nicht.
2. Qualifizierungsmaßnahmen sind
 - a) die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung),
 - b) der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen (Fort- und Weiterbildung),
 - c) die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung (Qualifizierung für eine andere Tätigkeit; Umschulung),
 - d) die Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung).
 - e) Pflichtfortbildungen nach der Landesrettungsdienstplanverordnung zum BbgRettG.
3. Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und den Mitarbeitern schriftlich bestätigt.
4. Die Kosten einer vom Arbeitgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahme – einschließlich Reisekosten und der fortgezahlten Vergütung - werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen. Ein Eigenbeitrag des Mitarbeiters durch Zeit und/oder Geld kann vereinbart werden. Der Mitarbeiter ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Aufwendungen für die Fort- oder Weiterbildung gemäß Satz 1 zu ersetzen, wenn das Arbeitsverhältnis nach Beendigung der Fort- und Weiterbildung auf Wunsch des Mitarbeiters oder aus einem von ihm zu vertretenden Grunde endet. Satz 3 gilt nicht, wenn die Mitarbeiterin
 - a) wegen Schwangerschaft oder
 - b) wegen Niederkunft in den letzten drei Monaten gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat.

Der Anteil der zu erstattenden Kosten entspricht grundsätzlich dem Verhältnis der zwischen dem Ende der Qualifizierungsmaßnahme und dem Ende des Arbeitsverhältnisses vergangenen vollen Monate einerseits und den danach verbleibenden Monaten zum Ende der Bindungsfrist andererseits. Im Falle außergewöhnlich hoher Fort- und Weiterbildungskosten kann die Bindungsfrist einzelvertraglich auch länger vereinbart werden.

Die Bindungsfrist beginnt am ersten Tag nach Beendigung der Ausbildung und beträgt bei einem Kostenaufwand ab

- 2 Monatsgehältern	1 Jahr,
- 3 Monatsgehältern	2 Jahre,
- 6 Monatsgehältern	3 Jahre.

Als Kostenaufwand werden die anfallenden Gesamtkosten berücksichtigt (wie z. B. Lehrgangs- und Prüfungskosten, Material, Entgeltfortzahlungskosten bei Freistellung, Reisekosten).

Sofern der Mitarbeiter die Fort- oder Weiterbildung abbricht und der Mitarbeiter den Abbruch zu vertreten hat, hat er die Aufwendungen für die Fort- oder Weiterbildung in voller Höhe an den Arbeitgeber zurückzuzahlen.

5. Pflichtfortbildungen gem. Abs. 2 e) werden vom Arbeitgeber jährlich angeboten. Für die Einhaltung der Qualifizierungspflicht sind Arbeitgeber und Mitarbeiter gemeinsam verantwortlich. Der Arbeitgeber trägt die Veranstaltungskosten einschließlich Reisekosten und stellt die Mitarbeiter unter Fortzahlung der Vergütung dafür frei. Abs. 4 Satz 2 bis 6 finden auf Pflichtfortbildungen keine Anwendung.
6. Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit.
7. Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten können in die Qualifizierungsplanung einbezogen werden.
8. Für Mitarbeiter mit individuellen Arbeitszeiten sollen Qualifizierungsmaßnahmen so angeboten werden, dass ihnen eine gleichberechtigte Teilnahme ermöglicht wird.

§ 11 Regelmäßige Arbeitszeit

1. Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich, verteilt auf eine fünf-Tage-Woche.
2. Für Mitarbeiter im Wechselschichtdienst und/oder im Dienst auf den Einsatzfahrzeugen gilt Abs. 1 einschließlich der Pausenzeiten. Für andere Mitarbeiter gilt Abs. 1 ausschließlich der Pausen.
3. Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit kann ein Zeitraum von bis zu zwölf Monaten zugrunde gelegt werden, soweit ein Arbeitszeitkonto gem. § 14 geführt wird.
4. Soweit es die betrieblichen Verhältnisse zulassen, wird der Mitarbeiter am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgeltes von der Arbeit freigestellt. Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen Gründen nicht erfolgen, ist bis zum 31. März des Folgejahres ein entsprechender Freizeitausgleich zu gewähren.
5. Für Mitarbeiter, die regelmäßig nach einem Dienstplan eingesetzt werden, der Wechselschicht oder Schichtdienst an sieben Tagen in der Woche vorsieht, vermindert sich die regelmäßige Wochenarbeitszeit um ein Fünftel der arbeitsvertraglichen vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit für jeden gesetzlichen Feiertag sowie für den 24. und 31. Dezember, sofern diese auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden. Absatz 4 gilt in diesen Fällen nicht.

6. Auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung kann von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes im Rahmen der §§ 7 und 12 Arbeitszeitgesetz abgewichen werden. § 7 Abs. 2a ArbZG findet keine Anwendung.
7. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit inklusive der Arbeitsbereitschaftszeiten kann verlängert werden auf durchschnittlich 45 Stunden wöchentlich, wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens zehn Stunden wöchentlich fällt.
8. (nicht belegt)
9. Der Mitarbeiter ist zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht- und Schichtarbeit sowie zu Rufbereitschaft verpflichtet. Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte.
10. Aus dringenden betrieblichen Gründen hat der Mitarbeiter auf Anweisung Überstunden zu leisten. In Notfällen, welche unverzüglich dem Arbeitgeber anzuzeigen sind, entfällt das Erfordernis der Anweisung.
11. Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle, bei wechselnden Arbeitsstellen an der jeweils vorgeschriebenen Arbeitsstelle oder am Sammelplatz.
12. Die Mitarbeiter, die in vorgeschriebener Schutz-/Dienstkleidung arbeiten müssen, erhalten für das Anlegen und Ablegen der Schutzkleidung vor Dienstbeginn und nach Diensende eine pauschale Zeitgutschrift von 14 Minuten pro geleisteter Schicht. In der Pauschale (14 Minuten) sind die Zeiten der Schichtübernahme und/oder –übergabe enthalten. Die Mitarbeiter haben umgezogen zu den im Dienstplan festgelegten Schichtzeiten in der Dienststelle anwesend zu sein.
Protokollnotiz: Soweit eine für den Mitarbeiter günstigere Vereinbarung mit dem Träger des Rettungsdienstes besteht, gilt diese fort.
13. Der Weg zu und von der Arbeitsstelle (zum und vom Sammelplatz) wird in die Arbeitszeit nicht eingerechnet. Abweichendes gilt für die Arbeitszeit innerhalb der Rufbereitschaft.
14. Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. Reisezeiten werden dabei mindestens in dem Maße berücksichtigt, in dem sie die betriebsübliche bzw. dienstplanmäßige tägliche Arbeitszeit nicht überschreiten.

§ 11a Besondere Arbeitszeiten für Mitarbeiter/innen im Rettungsdienst

1. Für Beschäftigte im bodengebundenen Rettungsdienst beträgt die regelmäßige Arbeitszeit durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich. Fallen in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Arbeitsbereitschaftszeiten an, gelten folgende besondere Regelungen zu Satz 1:
Die Summe aus den faktorisierten Arbeitsbereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach Satz 1 nicht überschreiten. Die Summe aus Vollarbeits- und Arbeitsbereitschaftszeiten darf durchschnittlich 45 Stunden wöchentlich nicht überschreiten. Arbeitsbereitschaftszeiten sind die Zeiten, in denen sich die/der Mitarbeiter/in am Arbeitsplatz oder einer anderen vom Arbeitgeber bestimmten Stelle zur Verfügung halten muss, um im Bedarfsfall die Arbeit selbständig, ggf. auch auf Anordnung, aufzunehmen und in denen

die Zeiten ohne Arbeitsleistung überwiegen. Arbeitsbereitschaftszeiten werden zur Hälfte als tarifliche Arbeitszeit gewertet (faktoriert). Arbeitsbereitschaftszeiten werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.

2. Die zulässige tägliche Höchstarbeitszeit beträgt zwölf Stunden zuzüglich der gesetzlichen Pausen.
3. Abweichend von Absatz 1 und 2 kann unter Beteiligung des Betriebsrates die tägliche Arbeitszeit im Rettungsdienst im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit auf 24 Stunden je Schicht, einschließlich der Pausen und durchschnittlich 45 Stunden wöchentlich ausgedehnt werden, wenn die tatsächliche Arbeitsleistung regelmäßig 35 Prozent nicht überschreitet und die Arbeit auf durchschnittlich zwei 24-Stunden-Dienste je Woche verteilt ist. Bei der Ermittlung der tatsächlichen Arbeitsleistung sind alle einsatzbedingten Arbeitszeiten, die mittelbar und unmittelbar mit dem Einsatz in Zusammenhang stehen sowie alle sonstigen dienstlichen Tätigkeiten z. B. Fort- und Weiterbildung oder Beauftragentätigkeiten, zu berücksichtigen. Bei der Ermittlung der tatsächlichen Arbeitsleistung nach Satz 2 werden Fort- und Weiterbildungen und sonstige dienstliche Tätigkeiten dann nicht berücksichtigt, wenn diese außerhalb eines 24-Stunden-Dienstes abgeleistet werden. Arbeitnehmer in Vollzeitbeschäftigung, die ihre regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nach Satz 1 von 40 Stunden auf bis zu 45 Stunden verlängern, haben mindestens Anspruch auf das Tabellenentgelt eines Vollzeitbeschäftigten. Für Teilzeitbeschäftigte bestimmt sich das Entgelt nach § 9. Der 24-Stunden-Dienst gilt als Wechselschicht im Sinne von § 12 Abs. 1.

Protokollerklärung zu Abs. 3 Satz 1:

Durchschnittlich zwei 24-Stunden-Dienste je Woche heißt, dass bezogen auf den Jahresdurchschnitt in der Woche nicht mehr als zwei 24 Stunden-Dienste gearbeitet werden kann. Dabei könnten auch in einer Woche drei 24 Stunden-Dienste gearbeitet werden, sofern in einer anderen Woche nur eine 24 Stunden-Dienste gearbeitet wird.

4. Abweichend von Absatz 1 bis 2 kann unter Beteiligung des Betriebsrates die tägliche Arbeitszeit im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit auf bis zu 17 Stunden je Schicht einschließlich der Pausen und durchschnittlich 45 Stunden wöchentlich ausgedehnt werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig 33 Prozent Arbeitsbereitschaft fällt. Bei der Ermittlung der tatsächlichen Arbeitsleistung sind alle einsatzbedingten Arbeitszeiten, die mittelbar und unmittelbar mit dem Einsatz in Zusammenhang stehen sowie alle sonstigen dienstlichen Tätigkeiten z.B. Fort- und Weiterbildung oder Beauftragentätigkeiten, zu berücksichtigen. Bei der Ermittlung der tatsächlichen Arbeitsleistung nach Satz 2 werden Fort- und Weiterbildungen und sonstige dienstliche Tätigkeiten dann nicht berücksichtigt, wenn diese außerhalb eines 17-Stunden-Dienstes abgeleistet werden. Arbeitnehmer in Vollzeitbeschäftigung, die ihre regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nach Satz 1 von 40 Stunden auf bis zu 45 Stunden verlängern, haben mindestens Anspruch auf das Tabellenentgelt eines Vollzeitbeschäftigten. Für Teilzeitbeschäftigte bestimmt sich das Entgelt nach § 9. Der 17-Stunden-Dienst gilt als Wechselschicht im Sinne von § 12 Abs. 1.
5. Der Arbeitgeber hat vor Einführung einer Ausdehnung der täglichen Arbeitszeit gemäß Absatz 3 und 4 eine Belastungs- und Gefährdungsanalyse gemäß § 5 Arbeitsschutzgesetz zu physischen und psychischen Belastungen durchzuführen und die daraus resultie-

renden Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes zu ergreifen. Die Erstellung der Belastungs- und Gefährdungsanalyse erfolgt unter Beachtung der beim Arbeitgeber insoweit geltenden Regelungen (Verfahrensanweisungen) und unter Einbeziehung der Fachkraft für Arbeitssicherheit, des Betriebsrates sowie des beauftragten Betriebsarztes.

6. Die tägliche Arbeitszeit darf nur dann auf mehr als 12 Stunden bis zu 24 Stunden ausgedehnt werden, wenn die/der Beschäftigte schriftlich eingewilligt hat. Die/Der Beschäftigte kann die Einwilligung mit einer Frist von sechs Monaten schriftlich widerrufen. Wurde durch ein arbeitsmedizinisches Attest die gesundheitliche Eignung für die Leistung des 24-Stundendienstes verneint, so ist ein Widerruf mit der Frist von einem Monat zum Monatsende zulässig. Der Arbeitgeber darf die/den Beschäftigte/n nicht benachteiligen, weil diese/r die Einwilligung zur Verlängerung nicht erklärt oder die Einwilligung widerrufen hat.

§ 12 Arbeit zu besonderen Zeiten

1. Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen Ablauf der täglichen Arbeitszeit in regelmäßigen Wechselschichten vorsieht, bei denen der Mitarbeiter durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen wird. Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird.
2. Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), welcher einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht. Sie ist innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden zu leisten. Zeitspanne ist die Zeit zwischen dem Beginn der frühesten und dem Ende der spätesten Schicht innerhalb von 24 Stunden.
3. Nachtschichten sind Arbeitsschichten, in denen die Nachtarbeit überwiegt.
4. Arbeitsbereitschaft ist die Zeit ohne Tätigkeit während der regelmäßigen Arbeitszeit mit einer Dauer von mindestens 10 Minuten.
5. Rufbereitschaft leistet der Mitarbeiter, der sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhält, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Der Mitarbeiter kann nur innerhalb der angeordneten Rufbereitschaftszeit zur Arbeit gerufen werden. Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass der Mitarbeiter vom Arbeitgeber mit einem Funktelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet ist. Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.
6. Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 20:00 Uhr und 6:00 Uhr.
7. Mehrarbeit bzw. Minderarbeit sind die Arbeitsstunden, die der Mitarbeiter im Rahmen des Dienstplanes über bzw. unter der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit oder der arbeitsvertraglich vereinbarten oder betriebsüblichen Arbeitszeit leistet. Mehrarbeitsstunden sind in geeigneter Form zu erfassen bzw. in ein Arbeitszeitkonto gem. § 14 zu

übertragen und grundsätzlich innerhalb des Ausgleichszeitraums gem. § 14 Abs 2 bzw. § 11 als Freizeit auszugleichen. Minderarbeit verfällt zum Ende des Ausgleichszeitraums.

8. Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Wochenarbeitszeit des Mitarbeiters (§ 11) dienstplanmäßig festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen. Überstunden müssen grundsätzlich schriftlich angeordnet oder bestätigt werden. § 11, Absatz 10 bleibt davon unberührt.
9. Im Falle von Sonntagsarbeit sollen im Monat zwei Sonntage, zusammenhängend mit Sonnabenden, nach Ende des am Freitag begonnenen Dienstes, arbeitsfrei sein, wenn die betrieblichen Verhältnisse es zulassen. Die an solchen Tagen zu leistenden Arbeitsstunden sind durch entsprechende Freizeit an einem Werktag der nächsten oder der übernächsten Kalenderwoche auszugleichen.
10. Durch Betriebsvereinbarung können besondere Regelungen zur Ausfallreserve getroffen werden.

§ 13 Ausgleich für Arbeit zu besonderen Zeiten

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

a) für Überstunden	25%
b) für Arbeit an Sonntagen	25%
c) für Arbeit an Wochenfeiertagen sowie am Ostersonntag und Pfingstsonntag	35%
d) für Arbeit an Wochenfeiertagen, die auf einen Sonntag fallen	50%
e) für Arbeit am 24. Dezember und 31. Dezember	25%
f) für Nacharbeit	20%
2. Beim Zusammentreffen mehrerer Zeitzuschläge nach Abs. 1, Buchst. b) bis e) wird nur der höchste Zeitzuschlag geleistet. Soweit ein Arbeitszeitkonto eingerichtet ist und die betrieblichen Verhältnisse es zulassen, können die nach Absatz 1 zu zahlenden Zeitzuschläge auf Antrag des Mitarbeiters im Verhältnis 1 zu 1 in Zeit umgewandelt und dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden.
3. Für die Zeit der Rufbereitschaft besteht kein Anspruch auf Zeitzuschläge. Für die Zeit der innerhalb der Rufbereitschaft tatsächlich geleisteten Arbeit einschließlich etwaiger Wegezeiten werden Zeitzuschläge nach Abs. 1, Buchst. b) bis f) gewährt. Absatz 2 bleibt davon unberührt.
4. Überstunden sind mit dem Stundenentgelt und den Zulagen gem. Abs. 1 a) zu vergüten. Dabei werden weniger als 30 Minuten auf 0,5 Stunden und weniger als 60 Minuten auf 1 Stunde aufgerundet.

5. Für Mehrarbeit, die aus betrieblichen Gründen nicht innerhalb des festgelegten Zeitraums mit Freizeit ausgeglichen werden kann, erhält der Mitarbeiter je Stunde 100 % des auf eine Stunde entfallenden Anteils seiner monatlichen Grundvergütung zuzüglich des Überstundenzuschlags.
6. Der Mitarbeiter, der ständig Wechselschichtarbeit leistet, erhält eine Wechselschichtzulage von 105 € monatlich. Der Mitarbeiter, der nicht ständig Wechselschichtarbeit leistet, erhält eine Wechselschichtzulage von 0,63 € pro Stunde.
7. Der Mitarbeiter, der ständig Schichtarbeit leistet, erhält eine Schichtzulage von 46,- € monatlich. Der Mitarbeiter, der nicht ständig Schichtarbeit leistet, erhält eine Schichtzulage von 0,24 € pro Stunde.
8. Zum Zwecke der Vergütungsabrechnung wird die Zeit der Rufbereitschaft pauschal mit 12,5%, abweichend davon an Sonn und Feiertagen mit 20%, als Arbeitszeit bewertet und mit der Überstundenvergütung vergütet.

§ 14 Arbeitszeitkonto

1. Für Mitarbeiter eines Betriebes oder einzelner Betriebsteile können Arbeitszeitkonten nach Maßgabe der folgenden Absätze eingerichtet werden. Besteht im Betrieb ein Betriebsrat, erfolgt die Einrichtung durch Abschluss einer Betriebsvereinbarung.
2. Für das Arbeitszeitkonto wird ein Ausgleichszeitraum festgelegt, der eine Dauer von 12 Monaten umfasst.
3. Auf das Arbeitszeitkonto können folgende Zeiten gebucht werden:
 - a) regelmäßige Arbeitszeit gem. § 11 Abs. 1,7
 - b) Mehrarbeitszeiten nach § 12, Abs. 7
 - c) Durch Betriebsvereinbarung kann vereinbart werden, dass auf Antrag des Mitarbeiters Überstunden gebucht werden und/oder prozentual festgelegte Zeitzuschläge entsprechend der angegebenen Prozentzahl in Stunden umgerechnet und dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden.
4. Die geleistete Arbeitszeit nach Abs. 3 ist auf dem Arbeitszeitkonto gutzuschreiben und mit der geschuldeten Arbeitszeit mindestens monatlich zu saldieren. Dabei darf das Saldo die höchstmögliche Zeitschuld 60 Stunden und das höchstmögliche Zeitguthaben von 144 Stunden während des gesamten Ausgleichszeitraumes nicht überschreiten.
5. Zeiten des entschuldigter bezahlten Fernbleibens vom Dienst (z.B. Urlaub, Arbeitsunfähigkeit und Arbeitsbefreiung nach § 22) werden mit der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Arbeitszeit, in Ermangelung derselben mit einem Fünftel der arbeitsvertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit pro Arbeitstag dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben.

6. Dem Mitarbeiter ist jeweils zu Beginn eines Kalendermonats der aktuelle, saldierte Stand seines Arbeitszeitkontos mitzuteilen.
7. Der Mitarbeiter kann zum Abbau von Plusstunden Freizeitausgleich nach den Grundsätzen der Urlaubsgewährung beim Arbeitgeber beantragen.
8. Zum Ende des Ausgleichszeitraums bestehende Plusstunden, die nicht gem. Abs. 6 als Freizeitausgleich beantragt und genehmigt sind, werden zuzüglich des Überstundenzuschlags nach § 13 Abs. 1 Buchstabe a) ausgezahlt. Zum Ende des Ausgleichszeitraums bestehende Minusstunden verfallen, soweit sie nicht vom Mitarbeiter veranlasst worden sind.
9. Während eines Zeitausgleichs verringert sich das Arbeitszeitkonto um die Arbeitsstunden, die der Mitarbeiter ohne den Zeitausgleich während dieses Zeitraumes dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleistet hätte, in Ermangelung einer solchen Festlegung um ein Fünftel der arbeitsvertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit pro Ausgleichstag. Durch Arbeitsunfähigkeit (§ 12) während des Zeitausgleichs wird das Arbeitszeitkonto nicht gemindert, sofern die Anzeige- und Nachweispflichten (§ 18) beachtet werden.
10. Für die Dauer eines Zeitausgleichs werden das Tabellenentgelt und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen weitergezahlt.
11. Die Arbeitszeitkonten sind bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses auszugleichen. Ist ein Ausgleich des Arbeitszeitkontos bis zum Ausscheiden nicht möglich, ist das Zeitguthaben mit den letzten Monatsbezügen auszugleichen. Bei Tod des Mitarbeiters wird ein vorhandenes Zeitguthaben an die Anspruchsberechtigten (§17 Abs. 4) ausbezahlt.
12. Arbeitgeber und Mitarbeiter können die Einrichtung eines Langzeitarbeitszeitkontos individuell vereinbaren. Die auf dem Langzeitarbeitszeitkonto gebuchten Zeiten sind mindestens einmal jährlich dem Mitarbeiter nachzuweisen. In diesem Fall ist eine Regelung zur Insolvenzversicherung zu treffen.

§ 15 Zulagen

1. Mitarbeitern, deren Leistungen hinsichtlich der Arbeitsqualität erheblich über dem Durchschnitt liegen, der normalerweise zu erwarten ist, können Leistungszulagen gewährt werden.
2. Dem Arbeitgeber steht es frei, mit einzelnen Mitarbeitern oder Gruppen von Mitarbeitern besondere Zielvereinbarungen zu treffen. Mitarbeiter, deren Arbeitsaufgabe die Erreichung vereinbarter oder festgelegter besonderer Ziele umfasst, können entsprechend der Zielerreichung eine Leistungsprämie erhalten. Näheres kann in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.
3. Die Zahlung von Funktionszulagen sowie Aufwandsentschädigungen und deren Höhe werden in der Anlage 3 geregelt.

§ 16 Jahressonderzahlungen

1. Der Mitarbeiter, der am 31. Dezember in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis steht und mindestens seit dem 1. Juni beschäftigt ist, erhält eine Sonderzahlung in Höhe von 75 % seines durchschnittlichen Monatsentgelts gemäß § 6 Abs. 1 der Monate August bis Oktober. Die Sonderzahlung wird mit der Gehaltsabrechnung November gezahlt. Für den Fall des Zugangs einer Kündigung des Mitarbeiters bis zum 31. Dezember ist diese Zahlung zurückzuerstatten.
2. Scheidet ein Mitarbeiter im laufenden Jahr wegen Altersrente aus, so wird ihm die Jahressonderzahlung anteilig mit 1/12 je Beschäftigungsmonat, den er noch beschäftigt ist, mit der letztmalig zu zahlenden Vergütung ausgezahlt.

§ 17 Besondere Zahlungen

1. Jubiläumsgeld
Dem Mitarbeiter bei langjähriger Beschäftigungszeit (§ 5) wird ein Jubiläumsgeld gewährt.

Bei einer Beschäftigungszeit von 15 Jahren	300,00 € Brutto.
Bei einer Beschäftigungszeit von 25 Jahren	600,00 € Brutto.
Bei einer Beschäftigungszeit von 35 Jahren	1000,00 € Brutto.

Weiterhin erhält der Mitarbeiter einen dienstplanmäßigen Arbeitstag Zusatzurlaub im Jahr des Jubiläums unter Fortzahlung der Vergütung.

2. Vermögenswirksame Leistungen
Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung erhalten vollbeschäftigte Mitarbeiter 13,30 Euro je Monat. Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistung entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem der Mitarbeiter diese Leistung unter Vorlage der erforderlichen Angaben beantragt sowie für die vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres. Die vermögenswirksamen Leistungen sind nicht zusatzversorgungspflichtig.
3. Kinderbetreuungszuschuss
Auf Antrag des Mitarbeiters beteiligt sich der Arbeitgeber an vom Mitarbeiter nachgewiesenen Betreuungskosten für Kinder im Alter zwischen 0 Jahren und Schulbeginn mit dem Betrag in Höhe der tatsächlich nachgewiesenen Kosten, höchstens jedoch in Höhe von 50,00 Euro monatlich pro Kind. Der Anspruch besteht nicht, soweit und solange der Mitarbeiter keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt hat.

Protokollnotiz: Bei Kindern, von denen beide Eltern im Unternehmen beschäftigt sind, wird der Betreuungskostenzuschuss nur einmal pro Kind ausgezahlt. Auf Antrag wird der Zuschuss an beide Elternteile jeweils zur Hälfte ausgezahlt.

4. Sterbegeld

Beim Tode des Mitarbeiters erhalten

- a) der überlebende Ehegatte oder Lebenspartner nach Lebenspartnerschaftsgesetz, der mit ihm in häuslicher Gemeinschaft lebte o d e r
- b) die unterhaltsberechtigten Abkömmlinge des Mitarbeiters jeweils anteilig Sterbegeld.

Als Sterbegeld wird für die restlichen Kalendertage des Sterbemonats und in einer Summe für zwei weitere Monate das monatliche Entgelt des Verstorbenen gewährt, soweit der Mitarbeiter vom Arbeitgeber zum Zeitpunkt des Versterbens ein Entgelt bezieht. Die Zahlung auf das Gehaltskonto hat gegenüber allen Berechtigten befreiende Wirkung.

5. Erholungsbeihilfe

Mitarbeiter, die Mitglied der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) sind, erhalten eine Erholungsbeihilfe in Höhe von 156,00 €. jährlich Die Auszahlung erfolgt mit der Abrechnung für den Monat Juli. Ein entsprechender Nachweis über die Mitgliedschaft bei ver.di ist jährlich bis zum 30.06. beim Arbeitgeber vorzulegen.

§ 18 Anzeige- und Nachweispflichten im Krankheitsfall

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

§ 19 Entgelt im Krankheitsfall

1. Wird der Mitarbeiter durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung gehindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, erhält er das Entgelt nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen fortbezahlt.

Protokollnotiz zu Abs. 1:

Ein Verschulden liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde.

2. Nach Ablauf des Zeitraums gemäß Absatz 1 erhalten die Mitarbeiter für die Zeit, für die ihnen Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden, einen monatlichen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem Nettoentgelt. Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 6.
3. Die Dauer der Bezuschussung nach Abs. 2 beträgt nach einer Beschäftigungszeit

von mehr als	2	Jahren bis zum Ende der	9. Woche
von mehr als	3	Jahren bis zum Ende der	12. Woche
von mehr als	5	Jahren bis zum Ende der	15. Woche
von mehr als	8	Jahren bis zum Ende der	18. Woche
von mehr als	10	Jahren bis zum Ende der	26. Woche
4. Bei freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Mitarbeitern ist dabei deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen. Für Mitarbeiter, die nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen und bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert sind, ist bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses der Krankengeldhöchstsatz, der bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde, zugrunde zu legen. Bei Teilzeitbeschäftigten ist das nach Satz 3 bestimmte fiktive Krankengeld entsprechend § 9 zeitanteilig umzurechnen.

§ 20 Erholungsurlaub

1. Die Mitarbeiter haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts. Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen werden, in jedem Fall aber in ganzen Tagen.
2. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr erfolgt nur dann, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Mitarbeiters liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres genommen werden. Ist dies wegen Arbeitsunfähigkeit oder wegen der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz nicht möglich, muss er bis zum 31. Mai ge-

nommen werden. Nach Ablauf der genannten Fristen noch bestehende Urlaubsansprüche verfallen.

Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch 30 Arbeitstage. Ab dem vollendeten 21. Beschäftigungsjahr wird ein zusätzlicher Urlaubstag gewährt.

Protokollnotiz: Die Tarifparteien gehen davon aus, dass die Mitarbeiter ab dem vollendeten 21. Beschäftigungsjahr erholungsbedürftiger sind und daher der zusätzliche Tag für diese Mitarbeiter gerechtfertigt ist.

3. Bei Verteilung der Arbeitszeit auf weniger als fünf Arbeitstagen in der Kalenderwoche vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. (Berechnungsformel: $0,2 \times \text{Anzahl der tatsächlichen Wochenarbeitstage} \times \text{Urlaubsanspruch gem. Abs. 3}$)
4. Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhält der Mitarbeiter als Urlaub für jeden vollen Monat des Beschäftigungsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 3.
5. Für die Berechnung der Höhe des Urlaubsentgeltes gelten die Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes. Die Fälligkeit richtet sich nach § 6 Abs. 2.

§ 21 Zusatzurlaub

1. Der Mitarbeiter erhält folgenden Zusatzurlaub:
 - a) bei Wechselschicht im Sinne des § 12, Abs. 1, erhält der Mitarbeiter für je zwei zusammenhängende Monate geleisteter Wechselschicht und
 - b) bei Schichtarbeit im Sinne des § 12, Abs. 2, für je vier zusammenhängende Monate geleisteter Schichtarbeit einen Arbeitstag.
 - c) Für die Ableistung von Nachtarbeitsstunden:

110 Nachtarbeitsstunden	1 Arbeitstag
220 Nachtarbeitsstunden	2 Arbeitstage
330 Nachtarbeitsstunden	3 Arbeitstage
440 Nachtarbeitsstunden	4 Arbeitstage
2. Hat der Mitarbeiter Anspruch auf Zusatzurlaub nach Abs.1 a) oder b), werden die Tage nach Abs. 1 c) auf die nach Abs. a) oder b) zu beanspruchenden Tage angerechnet. Somit werden maximal 6 Tage Zusatzurlaub im Jahr gewährt.

§ 21 a Sonderregelung zum Zusatzurlaub für Beschäftigte im Rettungsdienst des DRK Kreisverbandes Calau e.V. für das Jahr 2021

Abweichend von § 21 bestimmt sich der Zusatzurlaub für Rettungsdienstbeschäftigte im DRK Kreisverband Calau e.V. im Jahr 2021 nur nach § 21 Nr. 1 Buchstabe c. Ein Zusatzurlaub nach § 21 Nr. 1 Buchstabe a und b wird im Jahr 2021 nicht gewährt.

§ 22 Sonderurlaub, Arbeitsbefreiung

1. Der Mitarbeiter kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten, wenn die betrieblichen Verhältnisse es zulassen.

2. Als Fälle des § 616 BGB, in denen die Mitarbeiter unter Fortzahlung des Entgeltes nach der Urlaubsvergütung von der Arbeit freigestellt werden, gelten nur die nachstehend beschriebenen Fälle.
 - a) Niederkunft der Ehefrau oder der mit dem Mitarbeiter in häuslicher Gemeinschaft lebenden Partnerin 1 Arbeitstag

 - b) Tod des Ehegatten bzw. des Lebenspartners, der mit dem Mitarbeiter in häuslicher Gemeinschaft lebt, sowie eines Kindes oder Elternteils 2 Arbeitstage

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

 - d) schwere Erkrankung
 - eines Angehörigen, soweit er in demselben Haushalt lebt, unter Vorlage der ärztlichen Bescheinigung 1 Arbeitstag

 - eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, unter Vorlage der ärztlichen Bescheinigung, sofern noch kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat bis zu 4 Arbeitstagen

 - einer Betreuungsperson, sofern der Mitarbeiter die Betreuung seines Kindes, das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder das behindert ist, übernehmen muss bis zu 4 Arbeitstagen

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

3. Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen nur insoweit, als der Mitarbeiter nicht Ansprüche auf Ersatz dieser Bezüge geltend machen kann. Die fortgezahlten Bezüge gelten in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. Der Mitarbeiter hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

4. Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des durchschnittlichen monatlichen Entgelts bis zu drei Arbeitstagen gewähren.

5. In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf die Bezüge bzw. Nachholung der ausfallenden Arbeitszeit kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Belange es gestatten. Dies gilt insbesondere für ärztliche Untersuchungen und Behandlungen, die nachweislich nicht außerhalb der Arbeitszeit stattfinden können.
6. Zur Teilnahme an Tagungen muss den gewählten Vertretern der Bezirksvorstände, der Landesvorstände, der Vorstände der Fachbereiche, Tarifkommissionen und Berufsgruppenvorstände auf Anfordern der vertragschließenden Gewerkschaften Arbeitsbefreiung bis zu sechs Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des durchschnittlichen monatlichen Entgelts erteilt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen. Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen sowie an Sitzungen der Tarifkommission kann auf Anfordern einer der vertragschließenden Gewerkschaften Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des durchschnittlichen monatlichen Entgelts ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.

§ 23 Reisekosten

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

§ 24 Zusatzversorgung

1. Der Mitarbeiter hat Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach entsprechender Anwendung des ATV-K.
2. Besteht eine andere Regelung der zusätzlichen Altersversorgung, so gilt ausschließlich diese.
3. Den Zusatzbeitrag zur ZVK in Höhe von bis 4% sowie den Umlagebeitrag von 1,1 % trägt der Arbeitgeber. Die Höhe der eigenen Beteiligung des Mitarbeiters bei der ZVK beträgt 50 % des den Zusatzbeitrag von 4% übersteigenden Betrags. Durch den Arbeitgeber werden die restlichen 50 % des den Zusatzbeitrag von 4 % übersteigenden Betrags geleistet.
4. Eine freiwillige Entgeltumwandlung von Teilen des Einkommens der Mitarbeiter im Rahmen der Altersvorsorge ist möglich.
5. Über diese Regelungen hinausgehende Altersvorsorgeleistungen sind durch den Arbeitgeber nicht geschuldet.

§ 25 Altersteilzeit

1. Der Arbeitgeber kann mit Mitarbeitern unter den Voraussetzungen und auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes die Änderung des Arbeitsverhältnisses in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis vereinbaren.
2. Gem. § 2 Abs. 2 Nr. 1, 2. Alternative ATZG darf bei unterschiedlicher Verteilung der Arbeitszeit (Blockmodell) die Hälfte der bisherigen Arbeitszeit im Durchschnitt eines Zeitraums von 6 Jahren nicht überschritten werden.
3. Weiteres kann in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.

§ 26 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

1. Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,
 - a. mit Ablauf des Monats, in dem der Mitarbeiter das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat,
 - b. jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).
2. Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach der Mitarbeiter voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. Der Mitarbeiter hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes. Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird; beginnt die Rente rückwirkend, ruht das Arbeitsverhältnis ab dem ersten Tag des Monats, der auf den Monat der Zustellung des Rentenbescheids folgt.
3. Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn der Mitarbeiter nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und der Mitarbeiter innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.
4. Verzögert der Mitarbeiter 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 § 3 Abs. 3 bestimmten Ärztin/Arztes. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem Mitarbeiter das Gutachten bekannt gegeben worden ist.

5. Soll der Mitarbeiter, dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchst. a geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

§ 27 Kündigung des Arbeitsverhältnisses

1. Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluss. Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (Absatz 3 Satz 1 und 2)

bis zu einem Jahr	ein Monat zum Monatsschluss,
von mehr als einem Jahr	6 Wochen,
von mindestens 5 Jahren	3 Monate,
von mindestens 8 Jahren	4 Monate
von mindestens 10 Jahren	5 Monate,
von mindestens 12 Jahren	6 Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

2. Beschäftigungszeit ist die bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist. Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 22, es sei denn, der Arbeitgeber hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches oder betriebliches Interesse anerkannt. Wechseln Beschäftigte zwischen Arbeitgebern, die vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfasst werden, werden die Zeiten bei dem anderen Arbeitgeber als Beschäftigungszeit anerkannt.

§ 28 Zeugnis

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

§ 29 Ausschlussfrist

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich gegenüber dem Arbeitsvertragspartner geltend

gemacht werden. Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung aus. Ansprüche aus unerlaubten oder mit Strafe bedrohten Handlungen bleiben unberührt.

§ 30a Überleitungsregelung zur Überleitung in die Entgelttabelle zum 1. Januar 2021

- (1) Die Mitarbeiter, die am 31. Dezember 2020 mit dem Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis standen, werden am 1. Januar 2021 mit der für sie am 31. Dezember 2020 geltenden Entgeltgruppe und Entgeltstufe in der Anlage 2a übergeleitet. Die bis zum 31. Dezember 2020 zurückgelegte Stufenlaufzeit für den Aufstieg in die nächste Erfahrungsstufe wird auf die Stufenlaufzeit nach § 8 Abs. 3 angerechnet.
- (2) ¹Für die Rettungsdienstmitarbeiter/innen im DRK-Kreisverband Lausitz e. V. erfolgt die Überleitung in die Entgelttabelle zum 1. Januar 2021 nach Absatz 1. Zum 1. Januar 2022 richtet sich die Zuordnung zu den Erfahrungsstufen nach § 8 nach der am 1. Januar 2022 zurückgelegten Beschäftigungszeit:

weniger als 1 Jahr	Stufe 1,
1 Jahr	Stufe 2,
3 Jahre	Stufe 3,
6 Jahre	Stufe 4,
10 Jahre	Stufe 5,
15 Jahre	Stufe 6.

Satz 2 gilt für die Rettungsdienstmitarbeiter/innen im DRK-Kreisverband Lausitz e. V. nur dann, wenn die Erfahrungsstufe mit der Überleitung nach § 30 a Absatz 1 am 1. Januar 2022 niedriger ist als nach Absatz 2 Satz 2.

§ 30b Allgemeine Besitzstandsregelung

- (1) ¹Mitarbeiter, die schon am 31. Dezember 2020 mit dem Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis standen, erhalten hinsichtlich der Höhe ihres ständigen monatlichen Entgelts Besitzstand. ²Für die Feststellung eines möglichen Besitzstandes nach Satz 1 wird ein Vergleichsentgelt gebildet. ³Das Vergleichsentgelt setzt sich aus dem ständigen monatlichen Entgelt, welches dem Mitarbeiter für den ganzen Monat Dezember 2020 zustand bzw. zugestanden hätte, wenn er den ganzen Monat gearbeitet hätte, zusammen. ⁴Zum Vergleichsentgelt werden nicht hinzugerechnet: die Wechselschicht- und Schichtzulage, die Zeitzuschläge, die Überstundenvergütung, die Ruf- und Bereitschaftsdienstvergütung, der Kita-Zuschuss, die Funktionszulage. Hat der Mitarbeiter seit dem Januar 2021 seine Arbeitszeit reduziert, errechnet sich ein möglicher Besitzstand unter Berücksichtigung der anteiligen Arbeitszeitverkürzung.
- (2) ¹Die monatliche Besitzstandszulage nach Absatz 2 reduziert sich bei jeder kommenden tabellenwirksamen Tariferhöhung um die tabellenwirksame Entgelterhöhung in der zuste-

henden Stufe der jeweiligen Entgeltgruppen. ²Das gleiche gilt bei Entgelterhöhungen aufgrund von Höhergruppierungen und Höherstufungen.

§ 30c Besitzstand Urlaub

¹Mitarbeiter, die schon am 31. Dezember 2020 mit dem Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis standen und Anspruch auf 31 Tage Urlaub (ohne Zusatzurlaub) im Jahr 2020 hatten, erhalten weithin mindestens 31 Tage Urlaub im Jahr (ohne Zusatzurlaub).

§ 31 Überleitungsregelungen bei Begründung einer Tarifbindung und bei einem Betriebsübergang auf einen an diesen Tarifvertrag gebundenen DRK-Unternehmen

1. Die Überleitungsregelungen nach §§ 30a bis 30b gelten sinngemäß auch für Beschäftigte von DRK-Unternehmen, die nach dem 1. Januar 2021 in die Tarifbindung eintreten, Anwendung. Stichtag ist dann der Tag, an dem das DRK-Unternehmen Mitglied der Tarifgemeinschaft wird.
2. Für Beschäftigte, die durch einen Betriebsübergang nach § 613a BGB auf ein DRK-Unternehmen übergehen, gelten die Regelungen der §§ 30a bis §30c sinngemäß. Stichtag ist dann der Tag, zu dem der Betriebsübergang erfolgt

§ 32 Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Tarifvertrages, gleich aus welchem Grund, unwirksam sein oder werden, berührt dies die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht; für diesen Fall verpflichten sich die Tarifvertragsparteien zu entsprechenden Neuverhandlungen der unwirksamen Bestimmungen.

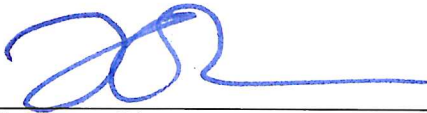
§ 33 Inkrafttreten/Laufzeiten

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 01.01.2021 in Kraft.
2. Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden, erstmals jedoch zum 31.12.2021

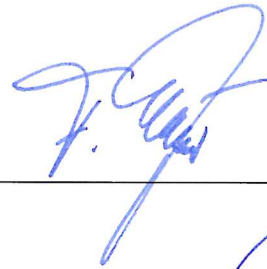
Ort, Datum

Für die Tarifgemeinschaft Landesverband
Brandenburg des Deutschen Roten Kreuzes

Für die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
(ver.di)



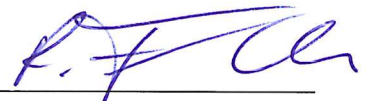
Hubertus Diemer



Heike Lenk



Klaus Bachmayer



Ringo Lüdcke

Anlage 1 Eingruppierung

Entgeltgruppe 1: Rettungssanitäter

Entgeltgruppe 2: Rettungsassistenten

Entgeltgruppe 3: Notfallsanitäter

Protokollnotiz: In Entgeltgruppe 3 werden auch ausgebildete Notfallsanitäter auf der Stelle eines Rettungsassistenten eingruppiert.

Anlage 2a - Entgelttabelle Monat in EUR

Entgeltstufe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
Entgeltgruppe						
3	2950,32	3152,09	3297,56	3477,69	3618,17	3700,00*
2	2462,69	2717,83	2939,03	3118,35	3249,38	3331,91
1	2363,90	2607,22	2730,84	2971,57	3057,87	3145,45

* In der Entgeltgruppe 3 Stufe 6 beträgt ab 01.04.2021 das Entgelt 3750,00 EUR

Anlage 2b - Entgelttabelle Stunde in EUR

Entgeltstufe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
Entgeltgruppe						
3	16,96	18,12	18,96	20,00	20,80	21,27*
2	14,16	15,63	16,90	17,93	18,68	19,16
1	13,59	14,99	15,70	17,09	17,58	18,09

* In der Entgeltgruppe 3 Stufe 6 beträgt ab 01.04.2021 das Stundenentgelt 21,65 EUR

Anlage 3 Funktionszulagen

Mitarbeiter erhalten für die Dauer der nachfolgend aufgeführten Tätigkeiten eine monatliche Funktionszulage, die an die schriftliche Übertragung durch den Arbeitgeber und an die tatsächliche Ausübung der Funktion gebunden ist.

	Funktion	Funktionszulage (Euro)
(1)	Leiter einer Rettungswache bis 14 Mitarbeiter (VZÄ)	400,00
(2)	Leiter einer Rettungswache ab 15 bis 25 Mitarbeiter (VZÄ)	400,00
(3)	Leiter einer Rettungswache ab 26 bis 35 Mitarbeiter (VZÄ)	500,00
(4)	Leiter einer Rettungswache ab 36 Mitarbeiter (VZÄ)	600,00
(5)	Stellv. Leiter einer Rettungswache gemäß Abs. 1 – 4	erhalten 50 % der Zulage
(6)	Notfallsanitäter als ausgebildeter und berufener Praxisanleiter	150,00
(7a)	Übergangsweise bis zum Auslaufen des Berufsbildes: Lehrrettungsassistenten zur Anleitung und Beaufsichtigung von Praktikanten in anerkannten Lehrrettungswachen	100,00
(7b)	Lehrrettungsassistenten nach (7a), die dienstplanbedingt abschnittsweise gemeinsam die Betreuung eines Jahrespraktikanten durchführen	50,00
(8a)	Ausbildungsbeauftragter	120,00
(8b)	Fortbildungsbeauftragter	120,00
(9a)	Staatlich geprüfte Desinfektoren	120,00

(9b)	Hygienebeauftragter	50,00
(10)	Qualitätsbeauftragter	120,00
(11a)	Beauftragter für Medizinproduktesicherheit	120,00
(11b)	Medizinproduktbeauftragter	120,00
(12)	Arzneimittelbeauftragter	120,00
(13)	Materialbeschaffungsbeauftragter	80,00
(14)	OrgLRD, soweit Funktion nicht über den Träger d. Rettungsdienstes vergütet	120,00
(15)	Kraftfahrzeugbeauftragter	50,00
(16)	Datenschutzbeauftragte	80,00
(17)	Administrator bei schriftlicher Übertragung dieser Aufgaben durch den Arbeitgeber	70,00
(18)	Arbeitsschutzbeauftragter bei schriftlicher Übertragung der Aufgabe durch den Arbeitgeber	80,00
(19)	Ausgebildete Rettungsassistenten auf der Planstelle eines Rettungssanitäters, für jede Schicht, in der dieser im Ausnahmefall auf Veranlassung des Arbeitgebers als Rettungsassistent eingesetzt wird.	20,00
(20)	Ausgebildete Notfallsanitäter auf der Planstelle eines Rettungssanitäters, für jede Schicht, in der dieser im Ausnahmefall auf Veranlassung des Arbeitgebers als Notfallsanitäter eingesetzt wird.	40,00

Anlage 4 Sonderregelungen für Auszubildende beim DRK

§ 1 Geltungsbereich

Diese Sonderregelung gilt für die Auszubildenden zum Notfallsanitäter beim DRK.

§ 2 Berufsausbildungsvertrag

1. Zwischen dem Ausbildungsträger und der Schülerin oder dem Schüler ist ein schriftlicher Ausbildungsvertrag nach Maßgabe der Vorschriften dieses Abschnitts zu schließen.
2. Der Ausbildungsvertrag muss mindestens Folgendes enthalten:
 - a. die Bezeichnung des Berufs, zu dem ausgebildet wird,
 - b. den Beginn und die Dauer der Ausbildung,
 - c. Angaben über die der Ausbildung zugrunde liegende Ausbildungs- und Prüfungsverordnung sowie über die inhaltliche und zeitliche Gliederung der praktischen Ausbildung,
 - d. die Dauer der regelmäßigen täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit,
 - e. die Dauer der Probezeit,
 - f. Angaben über Zahlung und Höhe der Ausbildungsvergütung,
 - g. die Dauer des Urlaubs,
 - h. die Voraussetzungen, unter denen der Ausbildungsvertrag gekündigt werden kann, und
 - i. die dem Ausbildungsvertrag zugrunde liegenden tariflichen Bestimmungen und Dienstvereinbarungen.
3. Der Ausbildungsvertrag ist von einer Person, die zur Vertretung des Ausbildungsträgers berechtigt ist, und der Schülerin oder dem Schüler, bei Minderjährigen auch von deren gesetzlichen Vertretern, zu unterzeichnen. Eine Ausfertigung des unterzeichneten Ausbildungsvertrages ist der Schülerin oder dem Schüler und deren gesetzlichen Vertretern auszuhändigen.
4. Änderungen des Ausbildungsvertrages bedürfen der Schriftform.
5. Die Probezeit beträgt 4 Monate.

§ 3 Allgemeine Bestimmungen

Für das Ausbildungsverhältnis gelten § 3 - allgemeine Pflichten (inkl. Ärztliche Untersuchung), sowie § 4 (Schutzbekleidung), entsprechend.

§ 4 Fernbleiben von der Ausbildung

Der Auszubildende darf nur mit vorheriger Zustimmung des Ausbildenden der Ausbildung fernbleiben. Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt

werden, ist sie unverzüglich zu beantragen. Bei nicht genehmigtem Fernbleiben besteht kein Anspruch auf Bezüge.

§ 5 Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit

1. Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit und die tägliche Ausbildungszeit der Auszubildenden, die nicht unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, richten sich nach den für die Mitarbeiter betriebsüblichen Vorschriften über die Arbeitszeit.
2. Der Auszubildende darf an Sonn- und Wochenfeiertagen und in der Nacht zur Ausbildung nur herangezogen werden, wenn dies nach dem Ausbildungszweck erforderlich ist. Die Ausbildungszeit soll die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit nur in Ausnahmefällen überschreiten. Evtl. anfallende Mehrarbeit ist in Freizeit auszugleichen.

§ 6 Kosten der Unterkunft

Der Arbeitgeber übernimmt die Kosten der Unterkunft am Ort der Ausbildungsstätte in angemessener Höhe.

§ 7 Ausbildungsvergütung

Die Ausbildungsvergütung vom 01.01. bis 31.03.21 beträgt monatlich

Im ersten Ausbildungsjahr	945,00 €
Im zweiten Ausbildungsjahr	1.013,00 €
Im dritten Ausbildungsjahr	1.125,00 €

Die Ausbildungsvergütung beträgt ab dem 01.04.2021 monatlich

Im ersten Ausbildungsjahr	987,53 €
Im zweiten Ausbildungsjahr	1.058,59 €
Im dritten Ausbildungsjahr	1.175,63 €

§ 8 Zeitzuschläge

Für die Ausbildungszeiten, die in besondere Zeiten gem. § 12 des TV fallen, werden entsprechend Zuschläge gem. § 13 gezahlt.

§ 9 Jahressonderzahlung

1. Auszubildende, die am 1. Dezember in einem Ausbildungsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung. Diese beträgt bei Auszubildenden 75 v. H. des den Auszubildenden für November zustehenden Ausbildungsvergütung (§ 6).

2. Der Anspruch ermäßigt sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Auszubildende keinen Anspruch auf Ausbildungsvergütung (§ 6, Fortzahlung des Entgelts während des Erholungsurlaubs (§ 10) oder im Krankheitsfall (§ 13) haben. Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Auszubildende wegen Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes keine Ausbildungsvergütung erhalten haben. Die Verminderung unterbleibt ferner für Kalendermonate der Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat.
3. Die Jahressonderzahlung wird mit der für November zustehenden Ausbildungsvergütung ausgezahlt. Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.
4. Auszubildende, die im unmittelbaren Anschluss an die Ausbildung von ihrem Ausbildenden in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden und am 1. Dezember noch in diesem Arbeitsverhältnis stehen, erhalten zusammen mit der anteiligen Jahressonderzahlung aus dem Arbeitsverhältnis eine anteilige Jahressonderzahlung aus dem Ausbildungsverhältnis.

§ 10 Vermögenswirksame Leistungen

§ 17 Abs. 2 gilt entsprechend

§ 11 Erholungsurlaub

1. Der Auszubildende erhält in jedem Urlaubsjahr einen Erholungsurlaub unter Fortzahlung der Bezüge, die er erhalten hätte, wenn er als Auszubildender tätig gewesen wäre.
2. Der Erholungsurlaub beträgt 27 Arbeitstage.
3. Der Erholungsurlaub ist grundsätzlich zusammenhängend außerhalb der Unterrichtszeit zu nehmen.
4. Der Auszubildende darf während des Erholungsurlaubs nicht gegen Entgelt arbeiten.

§ 12 Freistellung

1. Auszubildenden ist die Ausbildungsvergütung für insgesamt fünf Ausbildungstage fortzuzahlen, um sich vor den in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Abschlussprüfungen ohne Bindung an die planmäßige Ausbildung auf die Prüfung vorbereiten zu können; bei der Sechstageswoche besteht dieser Anspruch für sechs Ausbildungstage.
2. Der Freistellungsanspruch nach Absatz 1 verkürzt sich um die Zeit, für die Auszubildende zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung besonders zusammengefasst werden; es besteht jedoch mindestens ein Anspruch auf zwei Ausbildungstage.

3. Im Übrigen gelten die für die Mitarbeiter des Ausbildenden maßgebenden Regelungen zur Arbeitsbefreiung entsprechend.

§ 13 Familienheimfahrten

1. Für Familienheimfahrten vom jeweiligen Ort der Ausbildungsstätte oder vom Ort der auswärtigen Berufsschule, deren Besuch vom Ausbildenden veranlasst wurde, zum Wohnort der Eltern, der Erziehungsberechtigten oder der Ehegattin/des Ehegatten oder der Lebenspartnerin/des Lebenspartners werden den Auszubildenden wöchentlich einmal die im Bundesgebiet entstandenen notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Bahnverkehr ohne Zuschläge) erstattet; Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (z. B. Schülerfahrkarten, Monatsfahrkarten, Bahn-Card) sind auszunutzen.
2. Beträgt die Entfernung mehr als 300 km, können im Bahnverkehr Zuschläge bzw. besondere Fahrpreise (z. B. für ICE) erstattet werden.
3. Die Sätze 1 und 2 gelten nicht, wenn aufgrund geringer Entfernung eine tägliche Rückkehr möglich und zumutbar ist oder der Aufenthalt am jeweiligen Ort der Ausbildungsstätte oder der auswärtigen Berufsschule weniger als vier Wochen beträgt.

§ 14 Krankenbezüge

1. Werden Auszubildende durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ohne ihr Verschulden verhindert, ihre Verpflichtungen aus dem Ausbildungsvertrag zu erfüllen, erhalten sie für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit für die Dauer von bis zu sechs Wochen sowie nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen bei Wiederholungserkrankungen die Ausbildungsvergütung (§ 6) in entsprechender Anwendung der für die Mitarbeiter des Ausbildenden geltenden Regelungen fortgezahlt. Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz.
2. Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Ausbildenden erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Ausbildenden zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, erhalten Auszubildende nach Ablauf des nach Absatz 1 maßgebenden Zeitraums bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Bruttokrankengeld und dem sich nach Absatz 1 ergebenden Nettoausbildungsentgelt, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt.

§ 15 Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses

1. Das Berufsausbildungsverhältnis endet mit Ablauf der Ausbildungszeit oder Bestehen der Abschlussprüfung, soweit nicht anderweitige gesetzliche Regelungen bestehen. Besteht der Auszubildende die Abschlussprüfung nicht, verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis auf sein Verlangen bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr.
2. Während der ersten 4 Monate (Probezeit) kann das Berufsausbildungsverhältnis jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden.
3. Nach der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis nur gekündigt werden
 - a) aus einem wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,
 - b) vom Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von 4 Wochen
4. Die Kündigung muss schriftlich und in den Fällen nach Ablauf der Probezeit unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen.
5. Werden Auszubildende im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, so gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

§ 16 Zeugnis

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