

DRK-Manteltarifvertrag Land Brandenburg

zwischen der

**Tarifgemeinschaft Landesverband Brandenburg
des Deutschen Roten Kreuzes (DRK),
Alleestr. 5/6, 14469 Potsdam**

einerseits und dem

**DHV Die Berufsgewerkschaft e.V.
Obentrautstr. 57, 10963 Berlin**

andererseits wird nachfolgender

Tarifvertrag

geschlossen:



Inhaltsverzeichnis:

Seite

I Tarifvertrag

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



Inhaltsverzeichnis:

Seite

§ 23 Ausschlussfrist 16

§ 24 Inkrafttreten 17

II. Anlagen

Anlagen 1 bis 3 entfallen 18

Anlage 4 Sonderregelungen für Auszubildende beim DRK 18-22

Anlage 5 entfällt

Anlage 6 Schlichtungsverfahren bei Tarifverhandlungen 23-25



Präambel

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

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

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

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

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



§ 1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag sowie die Anlagen gelten für die Mitarbeiter des DRK im DRK-Landesverband Brandenburg e.V., in seinen Verbänden, deren Untergliederungen, Einrichtungen und Gesellschaften aller Art, sofern diese Mitglied in der Landestarifgemeinschaft des DRK sind (im folgenden - DRK - genannt).
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für
 - a) Chefärzte und leitende Angestellte im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes § 5, Absatz 3, sofern ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind,
 - b) Mitarbeiter, für die ein Eingliederungszuschuss (§§ 88ff SGB III oder § 16 SGB II) gewährt wird, bis zum Ende des Monats, in dem die Förderung ausläuft, längstens jedoch bis zum Ablauf von 12 Monaten.
 - c) Mitarbeiter, die für das DRK ausschließlich ehrenamtlich tätig sind.
 - d) für Mitarbeiter des Rettungsdienstes im fahrenden Dienst
- (3) Die in diesem Tarifvertrag verwendete Bezeichnung „Mitarbeiter“ umfasst weibliche und männliche Mitarbeiter.

§ 2 Arbeitsvertrag, Ausbildungsvertrag, Probezeit

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

§ 3 Rechte und Pflichten

- (1) Die Arbeit im DRK verpflichtet jeden Mitarbeiter, sowohl in Notfällen, als auch aus außerordentlichen dienstlichen Gründen, vorübergehend jede ihm übertragene zumutbare Arbeit zu verrichten, auch wenn diese nicht in sein Arbeitsgebiet fällt.
- (2) Der Mitarbeiter hat die ihm übertragenen Aufgaben gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen. Er ist verpflichtet, den Anordnungen des Arbeitgebers nachzukommen.
- (3) Jede Nebentätigkeit muss dem Arbeitgeber rechtzeitig vor Ausübung unter Mitteilung von Art und Umfang der Nebentätigkeit schriftlich angezeigt werden. Der Arbeitgeber kann die Ausübung einer Nebenbeschäftigung untersagen, wenn sie geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten des Mitarbeiters oder berechnete 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 untersu-



chen zu lassen, ob er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. Mitarbeiter, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt sind oder mit gesundheitsgefährdenden Arbeiten beschäftigt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen und auf Verlangen des Mitarbeiters oder des DRK – auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses – ärztlich zu untersuchen. Die Kosten dieser arbeitsmedizinischen Untersuchungen trägt der Arbeitgeber. Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchungen ist dem Mitarbeiter auf seinen Antrag hin bekannt zu geben.

- (5) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, über die ihm im Dienst oder außerhalb des Dienstes bekannt gewordenen Angelegenheiten, deren geheime oder vertrauliche Behandlung ausdrücklich angeordnet ist oder in der Natur der Sache liegt, Verschwiegenheit zu bewahren. Diese Verpflichtung bleibt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
- (6) Der Mitarbeiter darf Belohnungen und Geschenke, die ihm im Zusammenhang mit seiner dienstlichen Tätigkeit angeboten werden, nur mit ausdrücklicher Zustimmung des Arbeitgebers annehmen. Dies gilt auch für Zuwendungen, soweit sie auf letztwilligen Verfügungen beruhen.
- (7) Der Mitarbeiter hat ein Recht auf Einsicht in seine vollständige Personalakte. Er kann das Recht auf Einsicht auch durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben. Die Vollmacht ist zu der Personalakte zu nehmen. Der Arbeitgeber kann einen Bevollmächtigten zurückweisen, wenn es aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen geboten ist. Der Mitarbeiter muss über Behauptungen und Beschwerden tatsächlicher Art, die für ihn ungünstig sind oder nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakte gehört werden. Seine Äußerung ist zur Personalakte zu nehmen.

§ 4 Beschäftigungszeit

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

§ 5 Eingruppierung und Entgelt

Eingruppierung und Entgelt werden im Vergütungsstarifvertrag geregelt.

§ 6 Teilzeitbeschäftigung

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

§ 7 Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen für die in § 1, Abs. 1, Satz 1 genannten Mitarbeiter durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich, dies bezieht sich auf eine fünf Tage Woche.



- (2) Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von zwölf Monaten zugrunde zu legen, darüber ist ein Arbeitszeitznachweis zu führen.
- (3) Soweit es die betrieblichen Verhältnisse zulassen, wird der Mitarbeiter am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgeltes von der Arbeit freigestellt. Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen Gründen nicht erfolgen, ist bis zum 31. März des Folgejahres ein entsprechender Freizeitausgleich zu gewähren. Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlichen Feiertag sowie für den 24. und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.

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

- (4) Die regelmäßige Arbeitszeit kann verlängert werden:
auf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich sowie
 - a) auf bis zu zehn Stunden täglich, wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens zwei Stunden täglich fällt,
 - b) auf bis zu zwölf Stunden täglich, wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens drei Stunden fällt,
 - c) durch Betriebsvereinbarung kann abweichend von Buchstaben a) und b) eine andere Dienstplanung geregelt werden.
- (5) Pausenzeiten können in betriebsstättenbezogenen Betriebsvereinbarungen geregelt werden.
- (6) Der Mitarbeiter ist zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht- und Schichtarbeit sowie zu Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft verpflichtet. Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte.
- (7) 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.
- (8) Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle, bei wechselnden Arbeitsstellen an der jeweils vorgeschriebenen Arbeitsstelle oder am Sammelplatz. Die Zeit für das Anlegen und Ablegen der Schutzkleidung vor Dienstbeginn und nach Dienstende wird als Arbeitszeit gewertet. Weiteres kann in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.
- (9) Der Weg zu und von der Arbeitsstelle (zum und vom Sammelplatz) wird in die Arbeitszeit nicht eingerechnet.
- (10) Wegezeiten, die bei Teildiensten zusätzlich anfallen, gelten als Arbeitszeit.
- (11) Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. Reisezeiten werden dabei nur in dem Maße berücksichtigt, in dem sie die betriebsübliche bzw. dienstplanmäßige tägliche Arbeitszeit nicht überschreiten. Bei besonderen Dienstreisen, wie z. B. betrieblichen Ferienfahrten, sind in Bezug auf die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme Betriebsvereinbarungen anzuwenden.



§ 8 Arbeit zu besonderen Zeiten

- (1) **Wechselschichtarbeit** ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen Ablauf der täglichen Arbeitszeit in regelmäßigen Wechselschichten vorsieht, bei denen der Mitarbeiter durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen wird. Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird.
- (2) **Schichtarbeit** ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), welcher einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht. Sie ist innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden zu leisten. Zeitspanne ist die Zeit zwischen dem Beginn der frühesten und dem Ende der spätesten Schicht innerhalb von 24 Stunden.
- (3) **Nachtschichten** sind Arbeitsschichten, in denen die Nachtarbeit überwiegt.
- (4) Arbeitsbereitschaft ist die Zeit ohne Tätigkeit während der regelmäßigen Arbeitszeit mit einer Dauer von mindestens 10 Minuten.
- (5) **Bereitschaftsdienst** leistet der Mitarbeiter, der sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit gemäß § 7 Abs. 1 an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhält, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.
- (6) **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. Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber mit einem Funktelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet ist. Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.
- (7) **Nachtarbeit** ist die Arbeit zwischen 20:00 Uhr und 6:00 Uhr. Für Schichten (sog. Spät- oder Nachmittagschichten), die zwischen 20:00 Uhr und 22:00 Uhr enden, besteht kein Anspruch auf Nachtarbeitszulage, sofern sich kein Bereitschaftsdienst direkt daran anschließt.
- (8) **Mehrarbeit bzw. Minderarbeit** sind die Arbeitsstunden, die der Mitarbeiter im Rahmen des Dienstplanes über bzw. unter der als regelmäßige tägliche Arbeitszeit vereinbarten oder betriebsüblichen Arbeitszeit leistet. Diese Mehrarbeitsstunden sind in geeigneter Form zu erfassen und grundsätzlich als Freizeit auszugleichen bzw. in ein Arbeitszeitkonto (gem. § 10) zu übertragen.
- (9) **Überstunden** sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Wochenarbeitszeit des Mitarbeiters (§ 7) dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen. Überstunden müssen grundsätzlich schriftlich angeordnet oder bestätigt werden. § 8, Absatz 8 bleibt davon unberührt.
- (10) Im Falle von **Sonntagsarbeit** sollen im Monat zwei Sonntage, zusammenhängend mit Sonntagen, 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.



§ 9 Ausgleich für Arbeit zu besonderen Zeiten

- (1) Der Mitarbeiter erhält neben dem Entgelt folgende Zeitzuschläge je Stunde:
- | | |
|--|--------|
| a) für Überstunden | 25 % |
| b) für Arbeit an Sonntagen | 25 % |
| c) für Arbeit an Wochenfeiertagen sowie am Ostersonntag und Pfingstsonntag | |
| - bei Freizeitausgleich | 35 % |
| - ohne Freizeitausgleich | 135 % |
| d) für Arbeit an Wochenfeiertagen, die auf einen Sonntag fallen | |
| - bei Freizeitausgleich | 50% |
| - ohne Freizeitausgleich | 150% |
| e) für Arbeit am 24. Dezember und 31. Dezember | |
| - bei Freizeitausgleich | 25% |
| - ohne Freizeitausgleich | 125% |
| f) für Nachtarbeit, in der betriebsüblichen Nachtschicht | 2,00 € |
| ab 01.01.2020 | 2,20 € |
| ab 01.01.2021 | 2,40 € |
- (2) Beim Zusammentreffen mehrerer Zeitzuschläge nach Abs. 1, Buchst. b) bis e) wird nur der höchste Zeitzuschlag geleistet. Soweit ein Arbeitszeitkonto eingerichtet ist und die betrieblichen Verhältnisse es zulassen, können die nach Absatz 1 a) bis e) zu zahlenden Zeitzuschläge auf Antrag des Mitarbeiters im Verhältnis 1 zu 1 in Zeit umgewandelt und dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden.
- (3) Die Zeitzuschläge nach Abs.1, Buchst. b) bis e) können auch auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung pauschaliert gewährt werden. Für in der Nachtarbeit geleistete Zeiten des Bereitschaftsdienstes erhält der Mitarbeiter den Zeitzuschlag nach § 9. Abs.1 Ziffer f. Für die Zeit der Rufbereitschaft besteht kein Anspruch auf Zeitzuschläge. Für die Zeit der innerhalb der Rufbereitschaft tatsächlich geleisteten Arbeit einschließlich etwaiger Wegezeiten werden Zeitzuschläge nach Abs. 1, Buchst. b) bis e) gewährt. Absatz 2 bleibt davon unberührt.
- (4) Die Überstundenvergütung wird für jede volle Überstunde geleistet. Ergibt sich bei der wöchentlichen Überstundenberechnung ein Bruchteil einer Stunde, so werden 30 Minuten und mehr auf eine volle Stunde aufgerundet; weniger als 30 Minuten bleiben unberücksichtigt.
- (5) Für Mehrarbeit, die aus betrieblichen Gründen nicht innerhalb des festgelegten Zeitraums mit Freizeit ausgeglichen werden kann, erhält der Mitarbeiter je Stunde 100 % des auf eine Stunde entfallenden Anteils seiner monatlichen Grundvergütung.
- (6) Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes, einschließlich der geleisteten Arbeit, entsprechend dem Anteil der erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Zeit der Arbeitsleistung als Arbeitszeit gewertet und mit dem Zeitzuschlag für Überstunden nach §9, Abs.1, Buchst. a) vergütet, sofern kein Freizeitausgleich gewährt werden kann:



bei einer Arbeitsleistung von 0 – 25 %	zu 55 % (Stufe A)
bei einer Arbeitsleistung von mehr als 25 – 40 %	zu 70 % (Stufe B)
bei einer Arbeitsleistung von mehr als 40 – 49 %	zu 80 % (Stufe C)

Die Zuordnung zu einer Stufe des Bereitschaftsdienstes erfolgt jeweils für einen Zeitraum von 6 Monaten.

- (7) Zum Zwecke der Vergütungsabrechnung wird die Zeit der Rufbereitschaft pauschal mit 12,5%, abweichend davon an Sonn und Feiertagen mit 20%, als Arbeitszeit bewertet und mit der Überstundenvergütung vergütet. Diese Überstundenvergütung entfällt, soweit entsprechender Freizeitausgleich gewährt wird.

§ 10 Arbeitszeitkonto

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

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

Das Abgelten von Zeitguthaben ist nach den Grundsätzen der Urlaubsgewährung beim Arbeitgeber zu beantragen.

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

§ 11 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

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



§ 12 Anzeige- und Nachweispflichten im Krankheitsfall

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

§ 13 Erholungsurlaub

- (1) Die Mitarbeiter haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts (§ 8 Abs. 2). 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 genommen werden. Nach Ablauf der genannten Fristen noch bestehende Urlaubsansprüche verfallen.
- (3) Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch

ab 2019:	29 Tage
bei einer Beschäftigungszeit von 21 Jahren	31 Arbeitstage

Ab 2020:	30 Tage
bei einer Beschäftigungszeit von 21 Jahren	31 Arbeitstage

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



- (4) Bei anderer Verteilung der Arbeitszeit in der Kalenderwoche vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. (Berechnungsformel: $0,2 \times \text{Anzahl der tatsächlichen Wochenarbeits-tage} \times \text{Urlaubsanspruch gem. Abs. 3}$)
- (5) Für **Wechselschicht** im Sinne des § 8 Abs. 1 erhält der Mitarbeiter für je tatsächlich geleistete 130 Nachtarbeitsstunden im Rahmen der Nachtschicht einen zusätzlichen Urlaubstag, maximal 4 Tage im Kalenderjahr.
Für **Schichtarbeit** im Sinne des § 8 Abs. 2 erhält der Mitarbeiter für je sechs tatsächlich gearbeitete Monate einen zusätzlichen Urlaubstag.
- (6) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhält der Mitarbeiter als Urlaub für jeden vollen Monat des Beschäftigungsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 3.
- (7) Für die Berechnung des Urlaubentgeltes gelten die Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes.

§ 14 Sonderurlaub, Arbeitsbefreiung

- (1) Der Mitarbeiter kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten, wenn die betrieblichen Verhältnisse es zulassen.
- (2) In nachfolgenden Fällen wird der Mitarbeiter im Kalenderjahr unter Fortzahlung des Entgeltes nach der Urlaubsvergütung von der Arbeit freigestellt:
 - a) Niederkunft der Ehefrau oder der mit dem Mitarbeiter
in häuslicher Gemeinschaft lebenden Partnerin 1 Arbeitstag
 - b) Tod des Ehegatten bzw. des Lebenspartners, der mit dem Mitarbeiter
in häuslicher Gemeinschaft lebt, sowie eines Kindes oder Elternteils 2 Arbeitstage
 - c) Umzug aus betrieblich bedingtem Grund bis zu 3 Arbeitstagen
 - d) schwere Erkrankung
 - eines Angehörigen, soweit er in demselben Haushalt lebt,
unter Vorlage der ärztlichen Bescheinigung 1 Arbeitstag
 - eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat,
unter Vorlage der ärztlichen Bescheinigung, sofern noch kein
Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat bis zu 4 Arbeitstagen
 - einer Betreuungsperson, sofern der Mitarbeiter die Betreuung
seines Kindes, das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat
oder das behindert ist, übernehmen muss bis zu 4 Arbeitstagen

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



- (3) Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen nur insoweit, als der Mitarbeiter nicht Ansprüche auf Ersatz dieser Bezüge geltend machen kann. Die fortgezählten Bezüge gelten in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. Der Mitarbeiter hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.
- (4) Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des durchschnittlichen monatlichen Entgelts bis zu drei Arbeitstagen gewähren.
- (5) In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf die Bezüge bzw. Nachholung der ausfallenden Arbeitszeit kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Belange es gestatten. Dies gilt insbesondere für ärztliche Untersuchungen und Behandlungen, die nachweislich nicht außerhalb der Arbeitszeit stattfinden können.
- (6) Zur Teilnahme an Tagungen muss den gewählten Vertretern der Bezirksvorstände, der Landesvorstände, der Vorstände der Fachbereiche, Tarifkommissionen und 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.

§ 15 Reisekosten

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

§ 16 Zusatzversorgung

- (1) Der Mitarbeiter hat Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe der jeweilig gültigen Satzung der VBL und ZVK.
- (2) Besteht eine andere Regelung der zusätzlichen Altersversorgung, so gilt ausschließlich diese.
- (3) Den Zusatzbeitrag zur ZVK in Höhe von bis 4% sowie den Umlagebeitrag von 1,1 % trägt der Arbeitgeber. Die Höhe der eigenen Beteiligung des Mitarbeiters bei der ATV-K beträgt 50 % des den Zusatzbeitrag von 4% übersteigenden Betrags
- (4) Die Höhe der satzungsgemäßen eigenen Beteiligung des Mitarbeiters bei der VBL wird um 0,3 Prozentpunkte reduziert. Der reduzierte Anteil wird durch den Arbeitgeber übernommen.
- (5) Beschäftigte die in den Zuständigkeitsbereich der VBL fallen und einen Eigenanteil von unter 1,7 % zur Zusatzversorgung einzahlen, erhalten eine Ausgleichszahlung von derzeit 1,45% der Entgelttabelle.



- (6) Beschäftigte die keinen Eigenanteil zur Zusatzversorgung einzahlen, erhalten eine Ausgleichszahlung. Die Höhe der Ausgleichszahlung beträgt 1,71 % der Entgelttabelle.
- (7) Eine freiwillige Entgeltumwandlung von Teilen des Einkommens der Mitarbeiter im Rahmen der Altersvorsorge ist möglich.

§ 17 Altersteilzeit

- Entfallen -

§ 18 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,
 - a) mit Beginn der Zahlung von Altersruhegeld bzw. Altersrente, spätestens aber mit Ablauf des Monats, in dem der Mitarbeiter das getzliche Rentenalter erreicht hat,
 - b) mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers über die Erwerbsunfähigkeit des Mitarbeiters zugestellt wird.

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

- (2) Im Falle einer teilweisen Erwerbsunfähigkeit bzw. Berufsunfähigkeit prüft der Arbeitgeber zumutbare Beschäftigungsmöglichkeiten. Sind solche nachweislich nicht vorhanden, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der für den Mitarbeiter geltenden Kündigungsfrist entsprechend Abs. 4. Liegt bei einem Mitarbeiter, der Schwerbehinderter im Sinne des Schwerbehindertengesetzes ist, im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses die nach dem Schwerbehindertengesetz erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes.
- (3) Das Arbeitsverhältnis endet nicht:
 - a) wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird.
 - b) wenn der Mitarbeiter, der nur teilweise erwerbsgemindert ist, nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen
 - aa) noch in der Lage ist, seine nach dem Arbeitsvertrag geschuldete Leistung auf seinem bisherigen Arbeitsplatz zu erbringen oder
 - bb) auf einem geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen und er innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheides seine Weiterbeschäftigung beantragt.



(4) Die Frist zur ordentlichen Kündigung des Arbeitsvertrages beträgt

- in der Probezeit zwei Wochen zum Ende eines Kalendermonats

- bei einer Beschäftigungszeit (§ 4)

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

jeweils zum Ende eines Kalendermonats.

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

§ 19 Schutz- und Dienstkleidung

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

§ 20 Schlichtung von Meinungsverschiedenheiten

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

§ 21 Schlichtungsverfahren bei Tarifverhandlungen

Für die Schlichtung bei Meinungsverschiedenheiten bei Tarifverhandlungen gilt die Anlage 6.



§ 22 Notlagenregelung

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

§ 23 Ausschlussfrist

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit in Textform gegenüber dem Arbeitsvertragspartner geltend gemacht werden. Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung aus. Ansprüche aus unerlaubten oder mit Strafe bedrohten Handlungen sowie nach dem Mindestlohngesetz bleiben unberührt.



§ 24 Inkrafttreten/Laufzeiten

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01.01.2019 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende eines Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden, erstmals jedoch zum 31.12.2021.

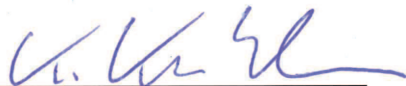
Berlin, 05.12.2018

Für die Tarifgemeinschaft Landesverband Brandenburg des DRK

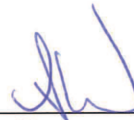


Hubertus Diemer

Für die DHV Die Berufsgewerkschaft e.V.



Klaas Kuhlmann



Anne Kiesow



DRK-Vergütungstarifvertrag Land Brandenburg

zwischen der

**Tarifgemeinschaft Landesverband Brandenburg
des Deutschen Roten Kreuzes (DRK),
Alleestr. 5/6, 14469 Potsdam**

einerseits und dem

**DHV Die Berufsgewerkschaft e.V.
Obentrautstr. 57, 10963 Berlin**

andererseits wird nachfolgender

Vergütungsarifvertrag

geschlossen:



§ 1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag sowie die Anlagen gelten für die Mitarbeiter des DRK im DRK-Landesverband Brandenburg e.V., in seinen Verbänden, deren Untergliederungen, Einrichtungen und Gesellschaften aller Art, sofern diese Mitglied in der Landestarifgemeinschaft des DRK sind (im folgenden DRK genannt).
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für
 - a) Chefarzte und leitende Angestellte im Sinne des § 5 Absatz 3 Betriebsverfassungsgesetzes, sofern ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind,
 - b) Mitarbeiter, für die ein Eingliederungszuschuss (§§ 88ff SGB III oder § 16 SGB II) gewährt wird, bis zum Ende des Monats, in dem die Förderung ausläuft, längstens jedoch bis zum Ablauf von 12 Monaten,
 - c) Mitarbeiter, die für das DRK ausschließlich ehrenamtlich tätig sind.
 - d) für Mitarbeiter des Rettungsdienstes im fahrenden Dienst
- (3) Die in diesem Tarifvertrag verwendete Bezeichnung „Mitarbeiter“ umfasst weibliche und männliche Mitarbeiter.

§ 2 Entgelt

- (1) Alle Mitarbeiter, die unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallen, erhalten Entgelt nach der Anlagen 1b), 2b) oder 3b). Maßgeblich für die Vergütung des Mitarbeiters ist die jeweilige Entgeltgruppe, in die er eingruppiert ist, und nach der für ihn geltenden Stufe.
- (2) Bemessungszeitraum für das Entgelt des Mitarbeiters ist der Kalendermonat. Die Zahlung ist bis zum letzten Werktag des laufenden Monats fällig. Sie erfolgt auf ein vom Mitarbeiter eingerichtetes Konto im Inland.
- (3) Zur Ermittlung des Stundenentgeltes ist das Entgelt (Anlage 1) durch das 4,348 fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 7 Abs.1 Manteltarifvertrag) zu teilen.
- (4) Bei teilzeitbeschäftigten Mitarbeitern ist das monatliche Entgelt sowie Bezüge nach § 7 entsprechend dem Verhältnis der vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Arbeitnehmers zu bemessen.

§ 3 Eingruppierung

- (1) Die Eingruppierung bestimmt sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Anlagen 1a), 2a) und 3a). Die ausgeübte Tätigkeit des Mitarbeiters ist den Tätigkeitsmerkmalen (Qualifikationsmerkmalen, Aufgabenbeschreibungen, Tätigkeitsbeispielen) der Anlagen 1a), 2a) und 3a) zuzuordnen.
- (2) Ist für eine Tätigkeit eine Mindestqualifikation gesetzlich oder vertraglich bestimmt, so ist mindestens in die Entgeltgruppe einzugruppieren, die diese Qualifikation als Merkmal enthält.
- (3) Ein Mitarbeiter ist auch dann in eine Entgeltgruppe einzugruppieren, dessen Tätigkeit der Aufgabenbeschreibung seiner Entgeltgruppe entspricht, wenn er die vorgesehene formelle Qualifikation nicht besitzt und die Tätigkeit aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und seiner Erfahrung ausübt.



- (4) Die Tätigkeitsbeispiele sind Tätigkeiten, für die die Tarifparteien im Regelfall die entsprechende Qualifikation als vorausgesetzt und die entsprechenden Aufgabenanforderungen als erfüllt ansehen. Die Tätigkeitsbeispiele sollen die Eingruppierung erleichtern und sind nicht abschließend. Anderweitige, gar nicht oder nicht in vollem Umfang zutreffend aufgeführte Tätigkeiten sind unter Berücksichtigung der Tätigkeitsmerkmale und vergleichbarer Beispiele einzugruppieren.

§ 4 Stufen der Entgelttabelle

- (1) Die Entgeltgruppen der Anlagen 1b), 2b) und 3b) enthalten sechs Stufen.
- (2) Bei Einstellung werden Mitarbeiter der Stufe 1 zugewiesen.
Stand der Mitarbeiter unmittelbar vor Einstellung in einem Arbeitsverhältnis mit einem Arbeitgeber, der Mitglied der Tariftgemeinschaft Landesverband Brandenburg des Deutschen Roten Kreuzes (DRK) war, so werden die dort in der gleichwertigen Tätigkeit zurückgelegten Beschäftigungszeiten bei der Einstufung berücksichtigt. Wird der Mitarbeiter für eine andere Tätigkeit eingestellt und dementsprechend anders eingruppiert, wird er entsprechend § 5 eingestuft.
- (3) Abweichend von Absatz 2 kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für eine höhere Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.
- (4) Der Mitarbeiter erreicht die jeweils nächste Stufe nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit):
- Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
 - Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2,
 - Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3,
 - Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und
 - Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.
- (5) Der Mitarbeiter erhält vom Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird, das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe.
- (6) Bei Leistungen, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann der Arbeitgeber in begründeten Ausnahmefällen (Schriftform) die nach Abs. 4 erforderliche Zeit in den Stufen verkürzen. Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann der Arbeitgeber in begründeten Ausnahmefällen (Schriftform) die erforderliche Zeit in jeder Stufe einmal bis zur Hälfte verlängern. Bei einer Verlängerung der Stufenlaufzeit hat der Arbeitgeber jährlich zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen.
- (7) Als Zeiten ununterbrochenen Tätigkeit gem. Absatz 4 gelten auch
- a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
 - b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit bis zu 26 Wochen,
 - c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
 - d) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,

Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden, und Elternzeit sind unschädlich, werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet.



§ 5 Übertragung einer anderswertigen Tätigkeit

- (1) Wird dem Mitarbeiter dauerhaft eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren Eingruppierung entspricht, so ist der Mitarbeiter ab Beginn der Tätigkeit in die höhere Entgeltgruppe einzugruppieren. Dabei ist er in die Stufe der Entgeltgruppe einzugruppieren, die mindestens sein bisheriges Tabellenentgelt erreicht, mindestens jedoch in Stufe 2. Solange die Differenz einen Betrag von 100 Euro unterschreitet, ist dieser fehlende Betrag als Garantiebtrag zu zahlen.
- (2) Wird dem Mitarbeiter vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren Eingruppierung entspricht, und hat er diese mindestens einen Monat ausgeübt, erhält er für die Dauer der Ausübung eine persönliche Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung der Tätigkeit. Die persönliche Zulage bemisst sich nach der Differenz zwischen der ursprünglichen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt, das sich für den Mitarbeiter bei dauerhafter Übertragung nach Abs. 1 ergeben hätte.
- (3) Wird dem Mitarbeiter dauerhaft eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer niedrigeren Eingruppierung entspricht, ist er der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen und die Stufenlaufzeit anzurechnen.

§ 6 Zulagen

- (1) **Wechselschichtzulage**
Der Mitarbeiter, der ständig Wechselschichtarbeit leistet, erhält eine Wechselschichtzulage von 90 € monatlich. Der Mitarbeiter, der nicht ständig Wechselschichtarbeit leistet, erhält eine Wechselschichtzulage von 0,52 € pro Stunde.
- (2) **Schichtzulage**
Der Mitarbeiter, der ständig Schichtarbeit leistet, erhält eine Schichtzulage von 42,- € monatlich. Der Mitarbeiter, der nicht ständig Schichtarbeit leistet, erhält eine Schichtzulage von 0,24 € pro Stunde.
- (3) **Funktionszulagen**
Die Funktionszulagen werden in Anlage 4 geregelt.
- (4) **Erschwerniszulage stationäre Altenpflege:**
Mitarbeiter in der Pflege, die in Bereichen tätig sind, in denen überwiegend Patienten mit erhöhtem Pflegebedarf, Patienten mit erheblichem Anteil zusätzlicher Krankenpflege oder Demenzerkrankung versorgt werden, erhalten eine monatliche Zulage in Höhe von 120 Euro.
- (5) **Erschwerniszulage Fahrdienst:**
Mitarbeiter im Fahrdienst, die überwiegend
 - a) Transporte liegend oder mit Tragestuhl durchführen
 - b) Transporte von Rollstuhlfahrern mit Fahrzeugen ohne Hebebühnedurchführen, erhalten eine monatliche Zulage in Höhe von 100 Euro.
- (6) **Leistungszulagen**
Mitarbeitern, deren Leistungen hinsichtlich der Arbeitsqualität oder Arbeitsquantität erheblich über dem Durchschnitt liegen, der normalerweise zu erwarten ist, können Leistungszulagen



gewährt werden. Dem Arbeitgeber steht es frei, mit einzelnen Mitarbeitern oder Gruppen von Mitarbeitern besondere Zielvereinbarungen zu treffen. Mitarbeiter, deren Arbeitsaufgabe die Erreichung vereinbarter oder festgelegter besonderer Ziele umfasst, können entsprechend der Zielerreichung eine Leistungsprämie erhalten. Näheres kann in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.

§ 7 Sonderzahlung

- (1) Der Mitarbeiter, der am 31. Dezember in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis steht und mindestens seit dem 1. Juni beschäftigt ist, kann eine leistungs- und erfolgsabhängige Sonderzahlung erhalten, ohne dass dadurch ein Rechtsanspruch für eine solche Vergütung begründet wird. Über die Höhe dieser freiwilligen Sonderzahlung entscheidet der Arbeitgeber auf der Grundlage des geprüften Betriebsergebnisses jährlich neu. Diese Sonderzahlung kann maximal bis zur Höhe des durchschnittlichen Bruttomonatsgehaltes gewährt werden.
- (2) Diese Sonderzahlung ermäßigt sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, für den der Mitarbeiter keinen Anspruch auf Entgelt hatte.
- (3) Die Sonderzahlung wird nach Vorliegen des geprüften Jahresabschlusses im Folgemonat gezahlt.

§ 8 Besondere Zahlungen

- (1) Dem Mitarbeiter kann bei langjähriger Beschäftigungszeit ein Jubiläumsgeld gewährt werden. Voraussetzungen und Höhe des Jubiläumsgeldes werden in einer Betriebsvereinbarung geregelt.
- (2) Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung erhalten vollbeschäftigte Mitarbeiter mindestens 13,30 € je Monat. Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem der Mitarbeiter diese Leistung unter Vorlage der erforderlichen Angaben beantragt, sowie für die vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres. Die vermögenswirksamen Leistungen sind nicht zusatzversorgungspflichtig.
- (2a) Absatz 2 gilt nicht für geringfügig Beschäftigte. Auf Antrag eines geringfügig beschäftigten Mitarbeiters wird das Entgelt um 13,30 Euro vermindert und werden die vermögenswirksamen Leistungen nach Abs. 2 gewährt.
- (3) Beim Tode des Mitarbeiters erhalten
 - a) der überlebende Ehegatte oder Lebenspartner, der mit ihm in häuslicher Gemeinschaft lebte oder
 - b) die unterhaltsberechtigten Abkömmlinge des Mitarbeiters

jeweils anteilig Sterbegeld. Als Sterbegeld wird für die restlichen Kalendertage des Sterbemonats und für zwei weitere Monate das durchschnittliche monatliche Entgelt des Verstorbenen gewährt.



§ 9 Überleitungsregelung und Besitzstand

- (1.) Der tarifgebundene Mitarbeiter, der zum Zeitpunkt des Inkrafttretens (01.01.2019) dieses Tarifvertrags beim Arbeitgeber beschäftigt ist, wird entsprechend der nachfolgenden Regelungen in diesen neuen Entgelttarifvertrag übergeleitet.
- (2.) Für den Mitarbeiter wird zum Stichtag 01.01.2019 ein Vergleichsentgelt nach dem bis 31.12.2018 geltenden Tarifvertrag ermittelt. Bei der Ermittlung des Vergleichsentgelts werden bisherige monatliche Grundvergütung und sämtliche persönliche monatliche Zulagen sowie etwaige Zahlungen aus Besitzstand gem. § 27 DRK Tarifvertrag Land Brandenburg, bzw. das vereinbarte und bezahlte monatliche Entgelt gem. Arbeitsvertrag nebst etwaigen monatlichen persönlichen Zulagen berücksichtigt.
- (3.) Zum 01.01.2019 wird der Mitarbeiter in eine neue Entgeltordnung nach Anlage 2a) bis c) eingruppiert. Die Zuordnung zu der Entgeltstufe sowie die Dauer dieser Stufenlaufzeit richten sich dabei nach der anerkannten Beschäftigungszeit in der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit.

Protokollnotiz: Es zählt die tatsächliche oder die aus Vorbeschäftigungen oder vertraglich anerkannte Beschäftigungszeit. Nach der alten Eingruppierung vorweg gewährte Stufenaufstiege ohne Bezug zu diesen Beschäftigungszeiten bleiben bei der Neueinstufung unberücksichtigt.

Protokollnotiz: Hausbetreuer in der Flüchtlingshilfe ohne abgeschlossene Berufsausbildung, die bereits am 31.12.2018 in einem Beschäftigungsverhältnis stehen und in der alten Entgeltgruppe F eingruppiert sind, werden mindestens in der SuE 2 eingruppiert.

- (4.) Für den Arbeitnehmer, dessen monatliches Vergleichsentgelt nach Abs. 2 das tarifliche Entgelt nach Abs. 3 übersteigt, wird die Differenz zwischen dem ursprünglichen und dem neuen Entgelt als Besitzstandszulage weiterhin gezahlt.
- (5.) Auf die Besitzstandszulage nach Abs. 4 mindert sich um die Entgeltsteigerungen, die der Mitarbeiter durch Anwendung der bereits verhandelten Tabellenwerte 2020 und 2021 erhält. Bei später verhandelten Entgeltsteigerungen ist der Arbeitgeber berechtigt, die Besitzstandszulage um die Hälfte des nominellen Steigerungsbetrags zu kürzen.



§ 10 Inkrafttreten/Laufzeiten

Dieser Tarifvertrag tritt am 01.01.2019 in Kraft. Er kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende eines Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden, erstmals jedoch zum 31.12.2021.

Berlin, den 05.12.2018

Für die Tarifgemeinschaft Landesverband Brandenburg des DRK

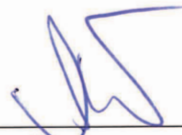


Hubertus Diemer

Für die DHV Die Berufsgewerkschaft e.V.



Klaas Kuhlmann



Anne Kiesow



Anlage 1a) Eingruppierungsmerkmale Allgemein

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

Qualifikationsmerkmale	Aufgabenbeschreibung	Tätigkeitsbeispiele
Soweit im nachstehenden Text die männliche Sprachform gewählt ist, gilt die weibliche Sprachform entsprechend und umgekehrt.		
Entgeltgruppe A 1		
Mitarbeiter ohne Berufsabschluss	Hilfs- und Assistenz Tätigkeiten ohne fachspezifischen inhaltlichen Hintergrund	• Helfer in der Kleiderkammer • Helfer in Seniorenbegegnungsstätten ohne pflegerische oder betreuende Aufgaben • Kraftfahrer ohne regelmäßige Personenbeförderung • Mitarbeiter Fahrdienst (z.B. Unterstützungskraft ohne qualifizierte Aufgaben)
Entgeltgruppe A 2		
Mitarbeiter mit tätigkeitsbezogener Qualifikation oder Einarbeitung, jedoch ohne anerkannten tätigkeitsbezogenen Berufsabschluss	einfachste fachspezifische Tätigkeiten, Übernahme definierter Aufgaben unter Mitwirkung der Fachkraft im Rahmen der Delegation	• Hauswirtschaftliche Hilfskräfte • Mitarbeiter im Fahrdienst • Reinigungskräfte • Hausmeistergehilfe • Kraftfahrer in der regelmäßigen Personenbeförderung bis 8 Personen • Bürohilfe (einfachste Tätigkeiten) • Helfer in Seniorenbegegnungsstätten ohne pflegerische oder betreuende Aufgaben
Entgeltgruppe A 3		
Mitarbeiter mit einjähriger tätigkeitsbezogener Berufsausbildung oder vergleichbarer Qualifikation oder Zusatzqualifikation	einfache fachspezifische Tätigkeiten durch Übertragung von der entsprechenden FK im Rahmen der Delegation	• Hauswirtschaftliche Kräfte • Küchenhilfen • Hauswart • Bürokraft (einfache Tätigkeiten) • Ausbilder Erste Hilfe • Mitarbeiter in der Kleiderkammer mit Organisationsverantwortung • Mitarbeiter im Fahrdienst mit Organisationsverantwortung oder koordinierenden Aufgaben
Entgeltgruppe A 4		
Mitarbeiter mit einjähriger, tätigkeitsbezogener Berufsausbildung oder vergleichbarer Qualifikation oder Zusatzqualifikation	fachspezifische Tätigkeiten überwiegend in eigener Verantwortung	• Hauswart mit Instandhaltungsaufgaben • Kraftomnibusfahrer • Mitarbeiter Verwaltung (einfache Aufgaben)



Qualifikationsmerkmale	Aufgabenbeschreibung	Tätigkeitsbeispiele
Entgeltgruppe A 5		
Mitarbeiter mit mindestens 3-jähriger tätigkeitsbezogener anerkannter Berufsausbildung	fachspezifische Tätigkeiten, die regelmäßig den originären Aufgaben des Berufsbildes entsprechen und kein zusätzlichen Kompetenzen erfordern durch Übertragung der Fachkraft im Rahmen der Delegation	• Sachbearbeiter • Verwaltungsfachangestellte • Hausmeister • Beikoch • Sekretariat
Entgeltgruppe A 6		
Mitarbeiter mit mindestens 3-jähriger tätigkeitsbezogener anerkannter Berufsausbildung	fachspezifische Tätigkeit, die regelmäßig den originären Aufgaben des Berufsbildes entsprechen, regelmäßig in eigener Verantwortung	• Fahrdienstleiter • Sachbearbeiter • Verwaltungsfachangestellte • Köche • Koordinator betriebliches Gesundheitsmanagement • Hausmeister mit besonderen Berechtigungen/Zusatzqualifikationen • Sekretariat
Entgeltgruppe A 7		
Mitarbeiter mit mindestens 3-jähriger tätigkeitsbezogener anerkannter Berufsausbildung	zusätzlich zu den Aufgaben der A 6 erbringen die Mitarbeiter fachlich herausfordernde und über die Kompetenzen der regulären Ausbildung hinausgehende Aufgaben	• Sachbearbeiter • Küchenleiter • Fahrdienstleiter • Verwaltungsfachangestellte • Sekretariat
Entgeltgruppe A 8		
Mitarbeiter mit mindestens 3-jähriger tätigkeitsbezogener anerkannter Berufsausbildung und Zusatzqualifikation	Zusätzlich zu den Aufgaben der A 6, erbringen die Mitarbeiter fachlich herausfordernde und erheblich über die Kompetenzen der regulären Ausbildung hinausgehende Aufgaben, die in der Regel eine zusätzliche Qualifikation erfordern.	• Lohnbuchhalter • Finanzbuchhalter • Sachbearbeiter • Sekretariat • Verwaltungsfachangestellte



Qualifikationsmerkmale	Aufgabenbeschreibung	Tätigkeitsbeispiele
Entgeltgruppe A 9		
• Tätigkeitsbezogener Fachhochschulabschluss (FH) • Bachelor • Berufsakademie • Fachwirt • Meister IHK/HWK • Mitarbeiter mit mind. dreijähriger tätigkeitsbezogener anerkannter Berufsausbildung und gleichartige durch Berufserfahrung erworbene Qualifikation.	Aufgaben mit nicht über den allgemeinen Anforderungen liegendem Schwierigkeitsgrad	• Lohnbuchhalter • Finanzbuchhalter • Assistenz der Geschäftsführung • Referent • Leiter Fahrdienst • Teamleiter Flüchtlingshilfe
Entgeltgruppe A 10		
• Tätigkeitsbezogener Fachhochschulabschluss (FH) • Bachelor • Fachwirt • Berufsakademie • Meister IHK/HWK • Mitarbeiter mit mind. dreijähriger tätigkeitsbezogener anerkannter Berufsausbildung und gleichartige durch Berufserfahrung erworbene Qualifikation	Aufgaben mit über den Anforderungen der A 9 liegendem Schwierigkeitsgrad oder Personalverantwortung	• Referent • Bilanzbuchhalter • Controller • Abteilungsleiter • Teamleiter Flüchtlingshilfe
Entgeltgruppe A 11		
• Tätigkeitsbezogener Fachhochschulabschluss (FH); Diplom (FH) • Bachelor • Berufsakademie • Fachwirt • Meister IHK/HWK • Mitarbeiter mit mind. dreijähriger tätigkeitsbezogener anerkannter Berufsausbildung und gleichartige durch Berufserfahrung erworbene Qualifikation	Aufgaben mit erheblich über den Anforderungen der A 9 liegendem Schwierigkeitsgrad oder Personalverantwortung	• Referent • Abteilungsleiter • Teamleiter Flüchtlingshilfe



Qualifikationsmerkmale	Aufgabenbeschreibung	Tätigkeitsbeispiele
Entgeltgruppe A 12		
• Tätigkeitsbezogener Fachhochschulabschluss (FH); Diplom (FH) • Bachelor • Berufsakademie • Meister IHK/HWK • Mitarbeiter mit mind. dreijähriger tätigkeitsbezogener anerkannter Berufsausbildung und gleichartige durch Berufserfahrung erworbene Qualifikation	Aufgaben mit weit über den Anforderungen der A 9 liegendem Schwierigkeitsgrad und/oder Personalverantwortung	• Verwaltungsleiter • Abteilungsleiter • Referent • Medizinpädagogen als Lehrkräfte an Berufsfachschulen
Entgeltgruppe A 13		
• Tätigkeitsbezogener Wissenschaftlicher Hochschulabschluss (Master, Diplom, Magister) • Bachelor mit mehreren Zusatzqualifikationen und langjähriger Berufs- oder Führungserfahrung. • Mitarbeiter mit mind. dreijähriger tätigkeitsbezogener anerkannter Berufsausbildung, mehreren Zusatzqualifikationen und langjähriger Beschäftigung in Leitungspositionen	Aufgaben mit einem erheblich über dem Durchschnitt liegendem Schwierigkeitsgrad, der erweiterte, vertiefte und umfangreiche Fach- oder/und Führungskompetenzen erfordert, Mitarbeiter mit Personalverantwortung und/oder strategischer Verantwortung	• Verwaltungsleiter • Abteilungsleiter • Schulleiter an Berufsfachschulen • Medizinpädagogen als Lehrkräfte an Berufsfachschulen
Entgeltgruppe A 14		
• Tätigkeitsbezogener Wissenschaftlicher Hochschulabschluss: Master, Diplom, Magister • Bachelor mit mehreren Zusatzqualifikationen und langjähriger Berufs- und Führungserfahrung. • Mitarbeiter mit mind. dreijähriger tätigkeitsbezogener anerkannter Berufsausbildung, mehreren Zusatzqualifikationen und langjähriger Beschäftigung in Leitungspositionen von strategischer Bedeutung	Aufgaben mit einem weit über dem Durchschnitt liegendem Schwierigkeitsgrad, der unterschiedliche Organisationsbereiche umfasst und/oder erweiterte, vertiefte und umfangreiche Fach- oder/und Führungskompetenzen erfordert. Mitarbeiter mit erheblicher Personalverantwortung und/oder strategischer Verantwortung.	• Verwaltungsleitung • Abteilungsleiter • Ärzte • Schulleiter an Berufsfachschulen mit überwiegender Leitungstätigkeit



Qualifikationsmerkmale	Aufgabenbeschreibung	Tätigkeitsbeispiele
Entgeltgruppe A 12		
• Tätigkeitsbezogener Wissenschaftlicher Hochschulabschluss: Master, Diplom, Magister • Bachelor mit mehreren Zusatzqualifikationen und langjähriger Berufs- und Führungserfahrung. • Mitarbeiter mit mind. dreijähriger tätigkeitsbezogener anerkannter Berufsausbildung, mehreren Zusatzqualifikationen und langjähriger Beschäftigung in Leitungspositionen von strategischer Bedeutung	Aufgaben mit umfassendem Verantwortungsbereich, der unterschiedliche Organisationsbereiche umfasst und/oder erweiterte, vertiefte und umfangreiche Fach- oder/und Führungskompetenzen erfordert. Mitarbeiter mit umfassender Personalverantwortung und strategischer Hauptverantwortung	• Verwaltungsleitung • Abteilungsleiter • Ärzte



Anlage 1b) Entgelttabellen Allgemein ab 2020**Entgelttabelle „Allgemein“ ab 01.01.2020**

Stufe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
Laufzeit in Jahren	1	2	3	4	5	
Entgeltgruppe	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro
A 15	5.017,59	5.196,08	5.493,55	5.791,03	6.029,01	6.207,50
A 14	4.440,75	4.661,71	5.029,99	5.398,26	5.692,87	5.913,84
A 13	3.963,41	4.211,92	4.626,11	5.040,31	5.371,66	5.620,18
A 12	3.577,52	3.805,42	4.185,25	4.565,08	4.868,94	5.096,84
A 11	3.384,58	3.602,17	3.964,82	4.327,46	4.617,58	4.835,17
A 10	3.191,64	3.398,92	3.744,38	4.089,85	4.366,22	4.573,50
A 9	2.998,70	3.195,67	3.523,95	3.852,23	4.114,86	4.311,83
A 8	2.737,88	2.907,36	3.189,83	3.472,30	3.698,27	3.867,75
A 7	2.633,82	2.790,26	3.050,99	3.311,73	3.520,31	3.676,75
A 6	2.529,76	2.673,16	2.912,16	3.151,15	3.342,35	3.485,75
A 5	2.425,70	2.563,22	2.792,42	3.021,62	3.204,98	3.342,50
A 4	2.284,36	2.391,51	2.570,10	2.748,68	2.891,55	2.998,70
A 3	2.143,02	2.215,50	2.336,31	2.457,12	2.553,77	2.626,25
A 2	1.860,34	1.922,22	2.025,36	2.128,50	2.211,02	2.272,90
A 1	1.693,51	1.745,99	1.833,45	1.920,91	1.990,88	2.043,36

Stundenentgelttabelle „Allgemein“ ab 01.01.2020

Stufe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
Laufzeit in Jahren	1	2	3	4	5	
Entgeltgruppe	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro
A 15	28,85	29,88	31,59	33,30	34,67	35,69
A 14	25,53	26,80	28,92	31,04	32,73	34,00
A 13	22,79	24,22	26,60	28,98	30,89	32,31
A 12	20,57	21,88	24,06	26,25	28,00	29,31
A 11	19,46	20,71	22,80	24,88	26,55	27,80
A 10	18,35	19,54	21,53	23,52	25,10	26,30
A 9	17,24	18,37	20,26	22,15	23,66	24,79
A 8	15,74	16,72	18,34	19,96	21,26	22,24
A 7	15,14	16,04	17,54	19,04	20,24	21,14
A 6	14,55	15,37	16,74	18,12	19,22	20,04
A 5	13,95	14,74	16,06	17,37	18,43	19,22
A 4	13,13	13,75	14,78	15,80	16,63	17,24
A 3	12,32	12,74	13,43	14,13	14,68	15,10
A 2	10,70	11,05	11,65	12,24	12,71	13,07
A 1	9,74	10,04	10,54	11,04	11,45	11,75



Anlage 1b) Entgelttabellen Allgemein ab 2021**Entgelttabelle „Allgemein“ ab 01.01.2021**

Stufe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
Laufzeit in Jahren	1	2	3	4	5	
Entgeltgruppe	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro
A 15	5.254,02	5.440,92	5.752,41	6.063,91	6.313,10	6.500,00
A 14	4.650,00	4.881,38	5.267,00	5.652,63	5.961,13	6.192,50
A 13	4.150,16	4.410,39	4.844,10	5.277,81	5.624,77	5.885,00
A 12	3.746,10	3.984,73	4.382,46	4.780,18	5.098,36	5.337,00
A 11	3.544,07	3.771,91	4.151,64	4.531,37	4.835,16	5.063,00
A 10	3.342,03	3.559,08	3.920,82	4.282,56	4.571,95	4.789,00
A 9	3.140,00	3.346,25	3.690,00	4.033,75	4.308,75	4.515,00
A 8	2.866,89	3.044,36	3.340,14	3.635,91	3.872,53	4.050,00
A 7	2.757,93	2.921,74	3.194,76	3.467,78	3.686,19	3.850,00
A 6	2.648,96	2.799,12	3.049,38	3.299,64	3.499,84	3.650,00
A 5	2.540,00	2.684,00	2.924,00	3.164,00	3.356,00	3.500,00
A 4	2.392,00	2.504,20	2.691,20	2.878,20	3.027,80	3.140,00
A 3	2.244,00	2.319,90	2.446,40	2.572,90	2.674,10	2.750,00
A 2	1.948,00	2.012,80	2.120,80	2.228,80	2.315,20	2.380,00
A 1	1.800,00	1.845,00	1.920,00	1.995,00	2.055,00	2.100,00

Stundenentgelttabelle „Allgemein“ ab 01.01.2021

Stufe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
Laufzeit in Jahren	1	2	3	4	5	
Entgeltgruppe	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro
A 15	30,21	31,28	33,08	34,87	36,30	37,37
A 14	26,74	28,07	30,28	32,50	34,28	35,61
A 13	23,86	25,36	27,85	30,35	32,34	33,84
A 12	21,54	22,91	25,20	27,48	29,31	30,69
A 11	20,38	21,69	23,87	26,05	27,80	29,11
A 10	19,22	20,46	22,54	24,62	26,29	27,54
A 9	18,05	19,24	21,22	23,19	24,77	25,96
A 8	16,48	17,50	19,21	20,91	22,27	23,29
A 7	15,86	16,80	18,37	19,94	21,19	22,14
A 6	15,23	16,09	17,53	18,97	20,12	20,99
A 5	14,60	15,43	16,81	18,19	19,30	20,12
A 4	13,75	14,40	15,47	16,55	17,41	18,05
A 3	12,90	13,34	14,07	14,79	15,38	15,81
A 2	11,20	11,57	12,19	12,82	13,31	13,68
A 1	10,35	10,61	11,04	11,47	11,82	12,07



Anlage 2 a) Eingruppierungsmerkmale Pflege

Die Eingruppierung und Tabelle Pflege gelten für Mitarbeiter, die

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

Qualifikationsmerkmale	Aufgabenbeschreibung	Tätigkeitsbeispiele
Soweit im nachstehenden Text die männliche Sprachform gewählt ist, gilt die weibliche Sprachform entsprechend und umgekehrt.		
Entgeltgruppe P 1		
Mitarbeiter mit tätigkeitsbezogener Qualifikation oder angelernt, jedoch ohne tätigkeitsbezogenen Berufsabschluss	einfachste Tätigkeiten, Übernahme definierter Aufgaben unter Mitwirkung der Fachkraft im Rahmen der Delegation	• Betreuungsassistenten, Assistenzkräfte, Alltagsbegleiter, Präsenzkkräfte oder sonstige Betreuungskräfte, soweit sie im Rahmen der von ihnen auszuübenden Tätigkeiten in einem Umfang von mindestens 25% ihrer vereinbarten Arbeitszeit mit den Beziehern von Pflegeleistungen tagesstrukturierend, aktivierend, betreuend oder pflegend tätig sind • 200 Stunden Kurs, 43b SGB XI
Entgeltgruppe P 2		
Mitarbeiter mit einjährigem tätigkeitsbezogenen Berufsabschluss oder tätigkeitsbezogener Qualifikation	einfache fachspezifische Tätigkeiten in eigener Verantwortung, Übernahme weiterer Aufgaben durch Übertragung von der entsprechenden Fachkraft im Rahmen der Delegation	• Pflegekräfte mit entsprechender Tätigkeit • Gesundheits- und Krankenpflegehelfer • Altenpflegehelfer • Sozialassistenten • Sozialpflegeassistenten • 200 Stunden Kurs, 43b SGB XI
Entgeltgruppe P 3		
Mitarbeiter mit zweijähriger tätigkeitsbezogener Berufsausbildung	fachspezifische Tätigkeiten, welche nicht ausschließlich als Fachkraftaufgaben delegierbar sind und im Rahmen der Aufgabenerfüllung erweiterte allg. Kompetenzen erfordern	• Pflegekräfte mit entsprechender Tätigkeit/Therapeuten • Heilerziehungspflegerin der Tätigkeit als Pflegekraft • Sozialassistenten



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



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



Anlage 2b) Entgelttabelle Pflege 2020**Entgelttabelle Pflege ab 01.01.2020**

Stufe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
Laufzeit in Jahren	1	2	3	4	5	
Entgeltgruppe	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro
P10	4.280,90	4.493,74	4.848,48	5.203,22	5.487,01	5.699,85
P9	4.088,50	4.237,13	4.484,84	4.732,56	4.930,73	5.079,36
P8	3.655,60	3.799,90	4.040,40	4.280,90	4.473,30	4.617,60
P7	3.376,62	3.510,82	3.734,48	3.958,15	4.137,08	4.271,28
P6	3.208,27	3.314,33	3.491,10	3.667,87	3.809,28	3.915,34
P5	2.934,10	3.058,20	3.265,03	3.471,86	3.637,32	3.761,42
P4	2.770,56	2.894,66	3.101,49	3.308,32	3.473,78	3.597,88
P3	2.385,76	2.492,54	2.670,51	2.848,48	2.990,86	3.097,64
P2	2.135,64	2.233,76	2.397,30	2.560,84	2.691,68	2.789,80
P1	1.962,48	2.028,14	2.137,56	2.246,99	2.334,53	2.400,19

Stundenentgelttabelle Pflege ab 01.01.2020

Stufe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
Laufzeit in Jahren	1	2	3	4	5	
Entgeltgruppe	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro
P10	24,61	25,84	27,88	29,92	31,55	32,77
P9	23,51	24,36	25,79	27,21	28,35	29,21
P8	21,02	21,85	23,23	24,61	25,72	26,55
P7	19,41	20,19	21,47	22,76	23,79	24,56
P6	18,45	19,06	20,07	21,09	21,90	22,51
P5	16,87	17,58	18,77	19,96	20,91	21,63
P4	15,93	16,64	17,83	19,02	19,97	20,69
P3	13,72	14,33	15,35	16,38	17,20	17,81
P2	12,28	12,84	13,78	14,72	15,48	16,04
P1	11,28	11,66	12,29	12,92	13,42	13,80



Anlage 2b) Entgeltabelle Pflege 2021**Entgeltabelle Pflege ab 01.01.2021**

Stufe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
Laufzeit in Jahren	1	2	3	4	5	
Entgeltgruppe	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro
P10	4.450,00	4.671,25	5.040,00	5.408,75	5.703,75	5.925,00
P9	4.250,00	4.404,50	4.662,00	4.919,50	5.125,50	5.280,00
P8	3.800,00	3.950,00	4.200,00	4.450,00	4.650,00	4.800,00
P7	3.510,00	3.649,50	3.882,00	4.114,50	4.300,50	4.440,00
P6	3.335,00	3.445,25	3.629,00	3.812,75	3.959,75	4.070,00
P5	3.050,00	3.179,00	3.394,00	3.609,00	3.781,00	3.910,00
P4	2.880,00	3.009,00	3.224,00	3.439,00	3.611,00	3.740,00
P3	2.480,00	2.591,00	2.776,00	2.961,00	3.109,00	3.220,00
P2	2.220,00	2.322,00	2.492,00	2.662,00	2.798,00	2.900,00
P1	2.040,00	2.108,25	2.222,00	2.335,75	2.426,75	2.495,00

Stundenentgeltabelle Pflege ab 01.01.2021

Stufe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
Laufzeit in Jahren	1	2	3	4	5	
Entgeltgruppe	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro
P10	25,59	26,86	28,98	31,10	32,80	34,07
P9	24,44	25,32	26,81	28,29	29,47	30,36
P8	21,85	22,71	24,15	25,59	26,74	27,60
P7	20,18	20,98	22,32	23,66	24,73	25,53
P6	19,18	19,81	20,87	21,92	22,77	23,40
P5	17,54	18,28	19,51	20,75	21,74	22,48
P4	16,56	17,30	18,54	19,77	20,76	21,50
P3	14,26	14,90	15,96	17,03	17,88	18,51
P2	12,76	13,35	14,33	15,31	16,09	16,67
P1	11,73	12,12	12,78	13,43	13,95	14,35



Anlage 3a) Eingruppierungsmerkmale Sozial- und Erziehungsdienst

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



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



Qualifikationsmerkmale	Aufgabenbeschreibung	Tätigkeitsbeispiele
Entgeltgruppe SuE 9		
• Fachhochschulabschluss (FH) • Bachelor • Berufsakademie • Fachwirt • Mitarbeiter mit mind. 3-jähriger tätigkeitsbezogener anerkannter Berufsausbildung und Zusatzqualifikation	Aufgaben mit über den Anforderungen der SuE 8 liegendem Schwierigkeitsgrad oder Personalverantwortung	• Sozialarbeiter/Heilpädagoge/ Sozialpädagoge mit schwieriger Tätigkeit • Insolvenzberater • Sozialarbeiter Flüchtlingshilfe • Teamleitung Flüchtlingshilfe • Psychologen im begleitenden Dienst
Entgeltgruppe SuE 10		
• Fachhochschulabschluss (FH) • Bachelor • Berufsakademie • Fachwirt • Mitarbeiter mit mind. 3-jähriger tätigkeitsbezogener anerkannter Berufsausbildung und Zusatzqualifikation	einfache fachspezifische Tätigkeiten in eigener Verantwortung, Übernahme von Aufgaben durch Übertragung von der entsprechenden Fachkraft im Rahmen der Delegation	• Leitung Kita ab 40 bis 70 Plätze • Teamleitungen mit mehr als 50% Leitungstätigkeit in Einrichtungen nach § 45 SGB VIII • Leitungen von Einrichtungen und Diensten der Eingliederungshilfe mit Personalverantwortung • Leiter in Kita (ab 70 Plätze) mit weniger als 50% Leitungstätigkeit • Insolvenzberater mit Zulassung • Leitung alternative Angebote (z.B. Juniorclubs) • Teamleitung Flüchtlingshilfe
Entgeltgruppe SuE 11		
• Fachhochschulabschluss (FH) • Bachelor • Berufsakademie • Fachwirt • Mitarbeiter mit mind. 3-jähriger tätigkeitsbezogener anerkannter Berufsausbildung, Zusatzqualifikation und langjähriger Berufserfahrung	Aufgaben mit weit über den Anforderungen der SuE 8 liegendem Schwierigkeitsgrad oder Personalverantwortung	• Sozialarbeiter mit Beauftragung zur Kindeswohlprüfung durch öffentliche Stellen • Leitungen von Einrichtungen und Diensten der Eingliederungshilfe ab 20 Plätzen und/oder ab 10 VK • Leitungen von Gemeinschaftsunterkünften für asylsuchende und geflüchtete Menschen • Teamleitung Flüchtlingshilfe • Leiter in Kita (ab 100 Plätze) mit weniger als 50% Leitungstätigkeit • Leiter von Wohnstätten für behinderte Menschen • Leiter von Insolvenzberatungen mit Zulassung und mitarbeitenden, beratenden Fachkräften



Qualifikationsmerkmale	Aufgabenbeschreibung	Tätigkeitsbeispiele
Entgeltgruppe SuE 12		
- Wissenschaftlicher Hochschulabschluss (Master, Diplom) - Mitarbeiter mit mind. 3-jähriger tätigkeitsbezogener anerkannter Berufsausbildung, mehreren Zusatzqualifikationen und langjähriger Berufserfahrung	Aufgaben mit einem über dem Durchschnitt liegenden Schwierigkeitsgrad, die erweiterte, vertiefte und umfangreiche Fachkompetenzen sowie eine tätigkeitsbezogene Zusatzqualifikation erfordern; sowie mit Personalverantwortung	- Leiter in Kita (ab 70 Plätze) mit mehr als 50% Leitungstätigkeit - Leiter in Kita (ab 130 Plätze) mit weniger als 50% Leitungstätigkeit - Leitungen von Einrichtungen und Diensten der Eingliederungshilfe ab 30 Plätzen und/oder ab 20 VK - Fachberatung bis 5 Einrichtungen - Teamleitung Flüchtlingshilfe
Entgeltgruppe SuE 13		
- Wissenschaftlicher Hochschulabschluss (Master, Diplom) - Mitarbeiter mit mind. 3-jähriger tätigkeitsbezogener anerkannter Berufsausbildung, mehreren Zusatzqualifikationen und langjähriger Berufs- und Führungserfahrung	Aufgaben mit einem erheblich über dem Durchschnitt liegendem Schwierigkeitsgrad, der erweiterte, vertiefte und umfangreiche Fachkompetenzen und eine tätigkeitsbezogene Zusatzqualifikation erfordert; sowie mit Personalverantwortung	- Leiter in Kita (ab 100 Plätze) mit mehr als 50% Leitungstätigkeit - Leitung von Einrichtungen und Diensten der Eingliederungshilfe ab 40 Plätzen und/oder ab 30 VK - Fachberatung bis 10 Einrichtungen - Teamleitung Flüchtlingshilfe
Entgeltgruppe SuE 14		
- Wissenschaftlicher Hochschulabschluss (Master, Diplom) - Mitarbeiter mit mind. 3-jähriger tätigkeitsbezogener anerkannter Berufsausbildung, mehreren Zusatzqualifikationen und langjähriger Beschäftigung in Leitungspositionen	Aufgaben, mit einem weit über dem Durchschnitt liegenden Schwierigkeitsgrad, die unterschiedliche Organisationsbereiche umfassen und/oder erweiterte, vertiefte und umfangreiche Fach- oder/und Führungskompetenzen erfordern, sowie mit erheblicher Personalverantwortung und strategischer Verantwortung	- Leiter in Kita (ab 130 Plätze) mit mehr als 50% Leitungstätigkeit - Fachberatung bis 15 Einrichtungen - Teamleitung Flüchtlingshilfe
Entgeltgruppe SuE 15		
- Wissenschaftlicher Hochschulabschluss (Master, Diplom) - Mitarbeiter mit mind. 3-jähriger tätigkeitsbezogener anerkannter Berufsausbildung, mehreren Zusatzqualifikationen und langjähriger Beschäftigung in Leitungspositionen von strategischer Bedeutung.	Aufgaben mit umfassendem Verantwortungsbereich, der unterschiedliche Organisationsbereiche umfasst und/oder erweiterte, vertiefte und umfangreiche Fach- oder/und Führungskompetenzen erfordert sowie mit umfassender Personalverantwortung und strategischer Hauptverantwortung	- Leiter in Kita (ab 180 Plätze), - Leiter in Einrichtungen nach § 45 SGB VIII



Protokollnotizen zur Eingruppierung SuE

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

Bei den folgenden Tätigkeitsbeispielen ist eine schwierige Tätigkeit anzunehmen:

1. Tätigkeiten gem. SuE3

- a) Tätigkeiten in Einrichtungen für behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX
- 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.

2. Tätigkeiten gem. SuE 6

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

3. Tätigkeiten gem. SuE 9

- a) Beratung von Suchtmittel-Abhängigen,
- b) Beratung von HIV-Infizierten oder an AIDS erkrankten Personen,
- c) begleitende Fürsorge für Heimbewohnerinnen/Heimbewohner und nachgehende Fürsorge für ehemalige Heimbewohnerinnen/Heimbewohner,
- d) Tätigkeit in Einrichtungen nach § 45 SGB VIII,
- e) Tätigkeit in der Flüchtlingshilfe,
- f) Arbeitskoordination mehrerer Mitarbeiter, die mindestens die Entgeltgruppe SuE 8 aufweisen



Anlage 3b) Entgelttabellen Sozial- und Erziehungsdienst ab 2020**Entgelttabelle „SuE“ ab 01.01.2020**

Stufe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
Laufzeit in Jahren	1	2	3	4	5	
Entgeltgruppe	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro
SuE 15	3.813,11	4.103,86	4.588,44	5.073,03	5.460,70	5.751,45
SuE 14	3.431,80	3.705,39	4.161,38	4.617,36	4.982,15	5.255,75
SuE 13	3.342,85	3.581,17	3.978,36	4.375,55	4.693,31	4.931,63
SuE 12	3.215,72	3.450,23	3.841,07	4.231,92	4.544,59	4.779,10
SuE 11	3.210,93	3.424,22	3.779,69	4.135,17	4.419,56	4.632,84
SuE 10	3.177,60	3.373,02	3.698,71	4.024,41	4.284,97	4.480,39
SuE 9	3.102,67	3.306,91	3.647,31	3.987,71	4.260,03	4.464,27
SuE 8	2.991,50	3.210,62	3.575,81	3.941,00	4.233,16	4.452,27
SuE 7	2.926,24	3.145,06	3.509,77	3.874,48	4.166,24	4.385,07
SuE 6	2.731,85	2.957,98	3.334,87	3.711,76	4.013,27	4.239,40
SuE 5	2.710,72	2.873,23	3.144,07	3.414,91	3.631,58	3.794,09
SuE 4	2.474,92	2.593,34	2.790,72	2.988,09	3.145,99	3.264,41
SuE 3	2.310,68	2.411,52	2.547,53	2.683,54	2.792,35	2.873,96
SuE 2	2.141,86	2.219,68	2.349,37	2.479,07	2.582,82	2.660,64
SuE 1	1.988,43	2.041,86	2.130,91	2.219,96	2.291,20	2.344,63

Stundenentgelttabelle „SuE“ ab 01.01.2020

Stufe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
Laufzeit in Jahren	1	2	3	4	5	
Entgeltgruppe	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro
SuE 15	21,92	23,60	26,38	29,17	31,40	33,07
SuE 14	19,73	21,31	23,93	26,55	28,65	30,22
SuE 13	19,22	20,59	22,87	25,16	26,99	28,36
SuE 12	18,49	19,84	22,09	24,33	26,13	27,48
SuE 11	18,46	19,69	21,73	23,78	25,41	26,64
SuE 10	18,27	19,39	21,27	23,14	24,64	25,76
SuE 9	17,84	19,01	20,97	22,93	24,49	25,67
SuE 8	17,20	18,46	20,56	22,66	24,34	25,60
SuE 7	16,83	18,08	20,18	22,28	23,95	25,21
SuE 6	15,71	17,01	19,17	21,34	23,08	24,38
SuE 5	15,59	16,52	18,08	19,63	20,88	21,82
SuE 4	14,23	14,91	16,05	17,18	18,09	18,77
SuE 3	13,29	13,87	14,65	15,43	16,06	16,52
SuE 2	12,32	12,76	13,51	14,25	14,85	15,30
SuE 1	11,43	11,74	12,25	12,76	13,17	13,48



Anlage 3b) Entgelttabellen Sozial- und Erziehungsdienst ab 2021**Entgelttabelle „SuE“ ab 01.01.2021**

Stufe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
Laufzeit in Jahren	1	2	3	4	5	
Entgeltgruppe	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro
SuE 15	3.963,73	4.265,96	4.769,69	5.273,42	5.676,40	5.978,64
SuE 14	3.567,36	3.851,76	4.325,76	4.799,76	5.178,95	5.463,35
SuE 13	3.474,89	3.722,62	4.135,51	4.548,39	4.878,70	5.126,43
SuE 12	3.342,75	3.586,52	3.992,80	4.399,08	4.724,11	4.967,88
SuE 11	3.337,76	3.559,48	3.929,00	4.298,52	4.594,13	4.815,85
SuE 10	3.303,12	3.506,25	3.844,82	4.183,38	4.454,23	4.657,37
SuE 9	3.225,23	3.437,54	3.791,39	4.145,23	4.428,31	4.640,62
SuE 8	3.109,67	3.337,44	3.717,06	4.096,68	4.400,37	4.628,14
SuE 7	3.041,83	3.269,29	3.648,41	4.027,52	4.330,81	4.558,28
SuE 6	2.839,76	3.074,83	3.466,60	3.858,37	4.171,79	4.406,86
SuE 5	2.817,80	2.986,72	3.268,26	3.549,80	3.775,03	3.943,96
SuE 4	2.572,68	2.695,78	2.900,95	3.106,12	3.270,26	3.393,36
SuE 3	2.401,95	2.506,78	2.648,16	2.789,55	2.902,65	2.987,48
SuE 2	2.226,47	2.307,36	2.442,18	2.576,99	2.684,85	2.765,74
SuE 1	2.066,97	2.122,51	2.215,08	2.307,65	2.381,70	2.437,24

Stundenentgelttabelle „SuE“ ab 01.01.2021

Stufe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
Laufzeit in Jahren	1	2	3	4	5	
Entgeltgruppe	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro
SuE 15	22,79	24,53	27,42	30,32	32,64	34,38
SuE 14	20,51	22,15	24,87	27,60	29,78	31,41
SuE 13	19,98	21,40	23,78	26,15	28,05	29,48
SuE 12	19,22	20,62	22,96	25,29	27,16	28,56
SuE 11	19,19	20,47	22,59	24,72	26,42	27,69
SuE 10	18,99	20,16	22,11	24,05	25,61	26,78
SuE 9	18,54	19,77	21,80	23,83	25,46	26,68
SuE 8	17,88	19,19	21,37	23,55	25,30	26,61
SuE 7	17,49	18,80	20,98	23,16	24,90	26,21
SuE 6	16,33	17,68	19,93	22,18	23,99	25,34
SuE 5	16,20	17,17	18,79	20,41	21,71	22,68
SuE 4	14,79	15,50	16,68	17,86	18,80	19,51
SuE 3	13,81	14,41	15,23	16,04	16,69	17,18
SuE 2	12,80	13,27	14,04	14,82	15,44	15,90
SuE 1	11,88	12,20	12,74	13,27	13,69	14,01

