

**DRK Tarifvertrag Thüringen  
vom 13. September 2023 (DRK-TVÜ Thüringen)**

**Überleitungstarifvertrag des DRK Tarifvertrag Thüringen in den  
DRK-Reformtarifvertrag  
in der Fassung des 49. Änderungstarifvertrages  
vom 15. Mai 2023**

Zwischen

**der Tarifgemeinschaft des DRK – Landesverbandes Thüringen,**  
vertreten durch den Vorstand

und

**„ver.di -Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft“ (ver.di),**  
vertreten durch den Bundesvorstand

wird Folgendes vereinbart:

## Inhalt

Präambel	5
§ 1 Geltungsbereich	5
§ 2 Sonderregelungen	6
§ 3 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit	6
§ 4 Allgemeine Pflichten, Arbeitsversäumnis	6
§ 5 Belohnungen und Geschenke	7
§ 6 Haftung	7
§ 7 Nebentätigkeiten	7
§ 8 Ärztliche Untersuchung	7
§ 9 Personalakte	8
§ 10 Versetzung, Abordnung und Personalgestellung	8
§ 11 Qualifizierung	8
§ 12 Regelmäßige Arbeitszeit	9
(mit Geltung vom 01. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2024)	9
§ 12 a Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit	10
(mit Geltung vom 01. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2024)	10
(mit Geltung ab dem 01. Januar 2025)	11
§ 12 b Luftrettung	13
§ 13 Sonderformen der Arbeit	14
(mit Geltung vom 01. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2024)	14
(mit Geltung ab dem 01. Januar 2025)	15
§ 14 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit	16
(mit Geltung vom 01. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2024)	16
§ 14 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit	17
(mit Geltung ab dem 01. Januar 2025)	17
§ 15 Arbeitszeitkonto	19
(mit Geltung vom 01. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2024)	19
(mit Geltung ab dem 01. Januar 2025)	20
§ 16 Teilzeitbeschäftigung	20
§ 17 Eingruppierung	20
§ 17 a Überleitung der Mitarbeiter aus dem DRK Tarifvertrag Thüringen	21
§ 18 Eingruppierung in besonderen Fällen	21
§ 19 Tabellenentgelt	22

§ 20 Stufen der Entgelttabelle _____	23
§ 21 Allgemeine Regelungen zu den Stufen _____	24
§ 22 Leistungsentgelt _____	26
§ 23 Jahressonderzahlung _____	27
§ 23 a Funktionszulagen _____	28
§ 23 b Dienstpauschale _____	29
(mit Geltung ab dem 01.01.2025) _____	29
§ 24 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung _____	29
§ 25 Entgeltfortzahlung und Nachweispflichten im Krankheitsfall _____	30
§ 26 Vermögenswirksame Leistungen _____	30
§ 27 Jubiläumszuwendung _____	31
§ 28 Sterbegeld _____	31
§ 29 Berechnung und Auszahlung des Entgelts _____	31
§ 30 Betriebliche Altersversorgung _____	32
§ 31 Erholungsurlaub _____	33
§ 31 a Erholungsbeihilfe _____	33
§ 32 Zusatzurlaub _____	34
§ 33 Arbeitsbefreiung _____	34
§ 34 Befristete Arbeitsverträge _____	35
§ 35 Beendigung des Arbeitsverhältnisses _____	36
§ 36 nicht besetzt _____	37
§ 37 Dienstreisen und Reisekosten _____	37
(mit Geltung vom 01.01.2024 bis zum 31.12.2024) _____	37
§ 37 Reisekosten _____	37
(mit Geltung ab dem 01. Januar 2025) _____	37
§ 38 Altersteilzeit _____	37
(mit Geltung vom 01. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2024) _____	37
§ 39 Schutzkleidung _____	38
(mit Geltung ab dem 01. Januar 2025) _____	38
(mit Geltung vom 01. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2024) _____	38
§ 40 Dienstbekleidung _____	38
(mit Geltung ab dem 01. Januar 2025) _____	38
§ 41 Ausschlussfrist _____	38
§ 42 Inkrafttreten _____	39
Anlage 1 Sonderregelungen für das Personal in Anstalten, Heimen und ähnlichen Einrichtungen des DRK _____	49
Anlage 2 Sonderregelungen für das Personal im Rettungsdienst und Krankentransport _____	49

<b>Anlage 3 Sonderregelungen für die Auszubildenden</b>	<b>52</b>
<b>Anlage 3a Sonderregelungen für die Schülerinnen/Schüler – Besonderer Teil Pflege -, soweit sie nicht durch die Sonderregelung Anlage 3 des DRK-Tarifvertrag Thüringen geregelt sind</b>	<b>59</b>
<b>Anlage 4 Sonderregelungen für die Praktikanten (Praktikantinnen)</b>	<b>61</b>
<b>Sonderregelung Anlage 5, n.F. 2013 Sonderregelung für das Personal mit einfachsten rotkreuzspezifischen Hilfstätigkeiten</b>	<b>65</b>
<b>Anlage 6 Tätigkeitsmerkmale des DRK-Tarifvertrag Thüringen</b>	<b>66</b>
<b>Anlage 6 a Tätigkeitsmerkmale für die Entgeltgruppen 1 bis 15</b>	<b>68</b>
<b>Anlage 6 b Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte im Pflegedienst in ambulanten, teilstationären oder stationären Einrichtungen</b>	<b>82</b>
<b>Anlage 6c Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst“</b>	<b>88</b>
<b>Anlage 7 Sonderregelungen für Kraftfahrer</b>	<b>96</b>
<b>Anlage 8 - Sonderregelungen für das Personal im Sozial- und Erziehungsdienst</b>	<b>97</b>

## **Präambel**

Alle im Dienste des DRK Landesverbandes Thüringen e. V. und seiner Gliederungen tätigen Mitarbeiter widmen sich den in den Satzungen gestellten Aufgaben des Deutschen Roten Kreuzes und der weltweiten Gemeinschaft von Menschen in der internationalen Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung, allein nach dem Maß der Not.

Sie setzen sich für das Leben, die Gesundheit, das Wohlergehen, den Schutz, das friedliche Zusammenleben und die Würde aller Menschen ein. Sie sollten nach Möglichkeit zugleich aktive Mitglieder des DRK sein oder werden.

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

Diesem Grundsatz sind alle im DRK tätigen Mitarbeiter gleichermaßen verpflichtet.

Diese Verpflichtung der Mitarbeiter darf nicht über Gebühr in Anspruch genommen 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.

Um den bestehenden Herausforderungen wie bspw. dem Fachkräftemangel und den immer noch bestehenden unterschiedlichen Arbeitsbedingungen in Ost-West entgegenzutreten, hat sich die Landestarifgemeinschaft des Deutschen Roten Kreuz Thüringen dazu entschieden, zukünftig Mitglied der Bundestarifgemeinschaft des Deutschen Roten Kreuz zu werden. Ziel ist es durch den Überleitungstarifvertrag ab dem 01.01.2026 den DRK-Tarifvertrag Thüringen umzusetzen. Aufgrund der Zusammenführung beider Tarifverträge entfalten die Überleitungsregelungen keine Präjudiz für künftige Abschlüsse oder Tarifverträge Dritter.

Die Überleitungsstufen werden durch das Einigungspapier vom 19.09.2022 beschrieben. Hieraus ergibt sich, dass der bisherige Mantel- und Entgelttarifvertrag auf Basis des Einigungspapiers zum 01. Januar 2024 durch den hier vorliegenden Tarifvertrag ersetzt wird. Ab dem 01.01.2026 soll der vorliegende DRK Tarifvertrag Thüringen durch den DRK-Reformtarifvertrag ersetzt werden.

## **§ 1 Geltungsbereich**

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, mit den Sonderregelungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (im folgenden Mitarbeiter genannt), des DRK Landesverbandes Thüringen e. V., seiner Mitgliedsverbände und deren Untergliederungen sowie deren Einrichtungen und Gesellschaften sowie Einrichtungen und Gesellschaften des Landesverbandes, sofern sie Mitglied der DRK Tarifgemeinschaft Thüringen bzw. der Vertrag schließenden Gewerkschaft sind.
- (2) Unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallen nicht:
  - a) Leitende Ärzte sofern ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind, leitende Angestellte im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes § 5 Absatz 3 sowie Mitarbeiter, die ein über die höchste Entgeltgruppe dieses Tarifvertrages hinausgehendes Entgelt erhalten,
  - b) hauptamtliche Mitarbeiter in Ausübung satzungsgemäßer, ehrenamtlicher Tätigkeit für die Zeit dieser Tätigkeit,
  - c) für das DRK ausschließlich ehrenamtlich Tätige,

- d) geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Absatz 1 Nr. 2 SGB IV,
  - e) Beschäftigte im Freiwilligen Sozialen Jahr und im Bundesfreiwilligendienst,
  - f) Praktikanten gemäß § 22 Abs. 1 Nummer 1 - 4 MiLoG
  - g) Mitarbeiter, die durch Maßnahmen nach § 54 a SGB III oder vergleichbarer Vorschriften gefördert werden.
- (3) Die in diesem Tarifvertrag verwendete Bezeichnung „Mitarbeiter“ umfasst alle Geschlechter gleichermaßen.

## **§ 2 Sonderregelungen**

<sup>1</sup>Für Mitarbeiter

- a) in Anstalten, Heimen und ähnlichen Einrichtungen des DRK (Anlage 1),
- b) im Rettungsdienst und Krankentransport (Anlage 2),
- c) in der Ausbildung oder im Praktikum (Anlagen 3, 3a und 4),
- d) mit einfachsten rotkreuzspezifischen Hilfstätigkeiten (Anlage 5),
- e) als Kraftfahrer (Anlage 7),
- f) im Sozial- und Erziehungsdienst (Anlage 8).

gilt dieser Tarifvertrag mit den Sonderregelungen in den Anlagen. <sup>2</sup>Die Sonderregelungen sind Bestandteil des Tarifvertrages.

## **§ 3 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit**

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

## **§ 4 Allgemeine Pflichten, Arbeitsversäumnis**

- (1) <sup>1</sup>Der Mitarbeiter hat die ihm übertragenen Aufgaben gewissenhaft auszuführen. <sup>2</sup>Er ist verpflichtet, den dienstlichen Anordnungen nachzukommen. <sup>3</sup>Dies gilt auch für Anordnungen zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen.
- (2) 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.
- (3) <sup>1</sup>Ein Fernbleiben von der Arbeit ist nur mit vorheriger Zustimmung des Vorgesetzten bzw. dessen Beauftragten zulässig. <sup>2</sup>Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher

eingeholt werden, so ist der Arbeitgeber unverzüglich über die Gründe des Fernbleibens zu unterrichten.

- (4) <sup>1</sup>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, Stillschweigen zu bewahren. <sup>2</sup>Der Mitarbeiter ist verpflichtet, zu allen Aussagen über die in Satz 1 genannten Angelegenheiten die vorherige Zustimmung des Arbeitgebers einzuholen. <sup>3</sup>Er darf zu außerdienstlichen Zwecken weder sich noch einem Dritten ohne Genehmigung des Arbeitgebers Kenntnis von dienstlichen Schriftstücken, Zeichnungen und bildlichen Darstellungen verschaffen. <sup>4</sup>Diese Verpflichtungen bleiben auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

### **§ 5 Belohnungen und Geschenke**

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

### **§ 6 Haftung**

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

### **§ 7 Nebentätigkeiten**

<sup>1</sup>Nebentätigkeiten haben die Mitarbeiter ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich mitzuteilen. <sup>2</sup>Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Mitarbeiter oder berechnete Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.

### **§ 8 Ärztliche Untersuchung**

- (1) Der Mitarbeiter ist auf Verlangen des DRK verpflichtet, sich vor seiner Einstellung und während seiner Tätigkeit von einem vom DRK zu bestimmenden Arzt auf seinen Gesundheitszustand untersuchen zu lassen und die körperliche Eignung für die vorgesehene Verwendung nachzuweisen.
- (2) <sup>1</sup>Mitarbeiter, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt oder mit gesundheitsgefährdenden Arbeiten beschäftigt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich zu untersuchen. <sup>2</sup>Mitarbeiter, die mit der Zubereitung von Speisen beauftragt sind, können in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich untersucht werden.
- (3) Mitarbeiter im pflegerischen und ärztlichen Bereich werden auf ihr Verlangen oder auf Verlangen des DRK auch bei ihrem Ausscheiden von einem vom Arbeitgeber zu bestimmenden Arzt untersucht.

- (4) <sup>1</sup>Die Kosten der Untersuchungen trägt der Arbeitgeber, soweit nicht Leistungen Dritter in Anspruch genommen werden können. <sup>2</sup>Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist dem Mitarbeiter auf seinen Antrag bekannt zu geben.

## **§ 9 Personalakte**

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

## **§ 10 Versetzung, Abordnung und Personalgestellung**

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

### Protokollerklärung zu Absatz 1:

1. Abordnung ist die Zuweisung einer vorübergehenden Beschäftigung bei einem anderen Betrieb oder Betriebsteil desselben oder eines anderen Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.
  2. Versetzung ist die Zuweisung einer auf Dauer bestimmten Beschäftigung bei einem anderen Betrieb oder Betriebsteil desselben Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.
- (2) Soll der Mitarbeiter in einem Betrieb oder Betriebsteil außerhalb seines bisherigen Beschäftigungsortes versetzt oder voraussichtlich länger als drei Monate abgeordnet werden, ist er vorher zu hören.
- (3) <sup>1</sup>Werden Aufgaben des Mitarbeiters zu einem Dritten verlagert, ist auf Verlangen des Arbeitgebers bei weiterbestehendem Arbeitsverhältnis die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung bei dem Dritten zu erbringen (Personalgestellung). <sup>2</sup>§ 613 a BGB sowie gesetzliche Kündigungsrechte bleiben unberührt.

### Protokollerklärung zu Absatz 3:

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

## **§ 11 Qualifizierung**

- (1) <sup>1</sup>Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Mitarbeitern und Arbeitgebern. <sup>2</sup>Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz des DRK, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. <sup>3</sup>Die Tarifvertragsparteien verstehen Qualifizierung auch als Teil der Personalentwicklung.
- (2) <sup>1</sup>Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung nach diesem Tarifvertrag ein Angebot dar, aus dem für die Mitarbeiter kein individueller Anspruch außer nach Absatz 3 abgeleitet, aber das durch freiwillige Betriebsvereinbarung wahrgenommen und näher ausgestaltet werden kann. <sup>2</sup>Weitergehende Mitbestimmungsrechte werden dadurch nicht berührt.

- (3) <sup>1</sup>Mitarbeiter haben Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft, in dem festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. <sup>2</sup>Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. <sup>3</sup>Wird nichts Anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.
- (4) <sup>1</sup>Die Kosten einer vom Arbeitgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahme – einschließlich Reisekosten und der fortgezählten Vergütung - werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen. <sup>2</sup>Ein Eigenbeitrag des Mitarbeiters durch Zeit und/oder Geld kann vereinbart werden. <sup>3</sup>Der Mitarbeiter ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Aufwendungen für die Fort- oder Weiterbildung gemäß Satz 1 zu ersetzen, wenn das Arbeitsverhältnis auf Wunsch des Mitarbeiters oder aus einem von ihm zu vertretenden Grunde endet. <sup>4</sup>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.
- <sup>5</sup>Zurückzuzahlen sind, wenn das Arbeitsverhältnis endet
- a) im ersten Jahr nach Abschluss der Fort- oder Weiterbildung, die vollen Aufwendungen,
  - b) im zweiten Jahr nach Abschluss der Fort- oder Weiterbildung, zwei Drittel der Aufwendungen,
  - c) im dritten Jahr nach Abschluss der Fort- oder Weiterbildung, ein Drittel der Aufwendungen.
- <sup>6</sup>Sofern der Mitarbeiter die Fort- oder Weiterbildung auf seinen Wunsch oder aus eigenem Verschulden abbricht, hat er die Aufwendungen für die Fort- oder Weiterbildung gemäß Satz 1 an den Arbeitgeber zurückzuzahlen.
- (5) Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit.
- (6) Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten können in die Qualifizierungsplanung einbezogen werden.
- (7) Für Mitarbeiter mit individuellen Arbeitszeiten sollen Qualifizierungsmaßnahmen so angeboten werden, dass ihnen eine gleichberechtigte Teilnahme ermöglicht wird.

**[§ 12 und § 12 a bis 31. Dezember 2024]**

**<sup>1</sup> § 12 Regelmäßige Arbeitszeit  
(mit Geltung vom 01. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2024)**

- (1) <sup>1</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich. <sup>2</sup>Wird die werktägliche Arbeitszeit nach § 12 a verlängert, kann die regelmäßige Arbeitszeit auf durchschnittlich bis zu 44 Stunden wöchentlich verlängert werden. <sup>3</sup>Woche ist der Zeitraum von Montag 00.00 Uhr bis Sonntag 24.00 Uhr.
- (2) Soweit die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen, soll an Samstagen nicht gearbeitet werden.

---

<sup>1</sup> § 17 DRK Tarifvertrag Thüringen (Überleitungstarifvertrag -MTÜ) Vom 19. September 2022

- (3) Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von einem Jahr zugrunde zu legen.
- (4) <sup>1</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlichen Feiertag, der auf einen Wochentag von Montag bis Freitag fällt, um ein Fünftel der vertraglichen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit. <sup>2</sup>Verlängerte Arbeitszeiten gemäß § 12 a sind zu berücksichtigen.
- (5) <sup>1</sup>Soweit es die betrieblichen Verhältnisse zulassen, wird der Mitarbeiter am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgeltes nach § 24 von der Arbeit freigestellt. <sup>2</sup>Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. <sup>3</sup>Ist absehbar, dass Freizeitausgleich nicht innerhalb dieser Zeit gewährt werden kann, hat der Mitarbeiter Anspruch auf Geldausgleich in Höhe des Grundlohns.
- (6) <sup>1</sup>Dauer und Lage der Pause können in Betriebsvereinbarungen geregelt werden. <sup>2</sup>In Bereichen mit Schichtarbeit kann durch Betriebsvereinbarung die Gesamtdauer der Ruhepausen auf Kurzpausen von mindestens jeweils 10 Minuten Dauer aufgeteilt werden.
- (7) Kürzungen der Ruhezeit durch Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft, die nicht mehr als die Hälfte der Ruhezeit betragen, werden innerhalb eines Kalendermonats oder von vier Wochen durch verlängerte Ruhezeiten ausgeglichen.
- (8) <sup>1</sup>Der Mitarbeiter ist, soweit es betrieblich erforderlich ist, zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht- und Schichtarbeit sowie zu Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, und Mehrarbeit verpflichtet. <sup>2</sup>Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte.
- (9) <sup>1</sup>Die Arbeitszeit beginnt und endet am zugewiesenen Arbeitsplatz, bei wechselnden Arbeitsstellen an dem jeweils vorgeschriebenen Arbeitsplatz. <sup>2</sup>Fahren Mitarbeiter unmittelbar von ihrer Wohnung zu dem Einsatzort, beginnt die Arbeitszeit mit dem Eintreffen am Einsatzort.
- (10) <sup>1</sup>Geteilte Dienste sind mit Zustimmung des Betriebsrates zulässig. <sup>2</sup>Dabei muss der Arbeitgeber die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers jeweils für mindestens drei aufeinander folgende Stunden in Anspruch nehmen. <sup>4</sup>Die Lage der Arbeitszeit muss dem Arbeitnehmer mindestens vier Tage im Voraus mitgeteilt werden.
- (11) <sup>1</sup>Die einseitige Einführung von Kurzarbeit durch den Arbeitgeber ist zulässig. <sup>2</sup>Die Bestimmungen des § 87 Betriebsverfassungsgesetz bleiben davon unberührt.

**<sup>2</sup>§ 12 a Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit  
(mit Geltung vom 01. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2024)**

- (1) <sup>1</sup>Die werktägliche Arbeitszeit kann
- a) gemäß § 7 Abs. 1 Nr. 1b) ArbZG auf bis zu zehn Stunden täglich verlängert werden, wenn innerhalb von zwölf Kalendermonaten im Durchschnitt acht Stunden täglich nicht überschritten werden;
  - b) gemäß § 7 Abs. 1 Nr. 1a) ArbZG auf bis zu zwölf Stunden täglich verlängert werden, wenn in sie regelmäßig Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens

---

<sup>2</sup> § 18 DRK Tarifvertrag Thüringen (Überleitungstarifvertrag -MTÜ) Vom 19. September 2022

drei Stunden täglich fällt; dabei darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von zwölf Kalendermonaten nicht überschreiten;

- c) gemäß § 7 Abs. 1 Nr. 1a) und Abs. 2a) ArbZG auf bis zu maximal 24 Stunden auch ohne Ausgleich verlängert werden, wenn die Vollarbeitszeit (Zeit der Inanspruchnahme) innerhalb der Gesamtdauer der werktäglichen Arbeitszeit zehn Stunden regelmäßig nicht überschreitet und durch besondere Maßnahmen (insb. Sicherstellung ausreichender Ruhephasen und Bereitstellung gesonderter Ruheräume) sichergestellt wird, dass die Gesundheit der Mitarbeiter nicht gefährdet wird. Die Verlängerung bedarf der schriftlichen Einwilligung des Mitarbeiters gemäß § 7 Abs. 7 ArbZG.
  - d) <sup>2</sup>Wird die Arbeitszeit nach Buchst. b) und c) auf nicht mehr als zwölf Stunden verlängert, kann die elfstündige Ruhezeit nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit gemäß § 7 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG um bis zu zwei Stunden gekürzt werden, wenn die Kürzung innerhalb von sechs Monaten durch die Verlängerung einer anderen Ruhezeit ausgeglichen wird.
- (2) Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Abs. 2 ArbZG kann im Rahmen des § 7 ArbZG die tägliche Arbeitszeit bis zu 24 Stunden verlängert werden, wenn die acht Stunden überschreitende Zeit im Rahmen von Bereitschaftsdienst geleistet wird.
  - (3) Die werktägliche Arbeitszeit der Nachtarbeitnehmer kann gemäß § 7 Abs. 1 Nr. 4b) ArbZG auf bis zu zehn Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von 12 Kalendermonaten im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.
  - (4) <sup>1</sup>Die werktägliche Arbeitszeit der Nachtarbeitnehmer, die in der Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen tätig sind, kann gemäß § 7 Abs. 1 Nr. 4a) ArbZG auf bis zu 12 Stunden verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt. <sup>2</sup>Dabei darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von 12 Kalendermonaten nicht überschreiten.

**[§ 12 ab 01. Januar 2025**

**§ 12 a entfällt ab 01. Januar 2025]**

### **§ 12 Regelmäßige Arbeitszeit (mit Geltung ab dem 01. Januar 2025)**

- (1) <sup>1</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich. <sup>2</sup>Vorbehaltlich Abs. 6 beträgt die wöchentliche Arbeitszeit für die im Rettungsdienst beschäftigten Mitarbeiter (mobiler Rettungsdienst, Krankentransport und Rettungsleitstelle) 38,5 Stunden.
- (2) <sup>1</sup>Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. <sup>2</sup>Abweichend von Satz 1 kann bei Mitarbeitern, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.
- (3) <sup>1</sup>Soweit es die betrieblichen Verhältnisse zulassen, wird der Mitarbeiter am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgeltes nach § 29 Abs. 1 von der Arbeit freigestellt. <sup>2</sup>Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren.

<sup>3</sup>Beschäftigte, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von zwei Wochen zwei arbeitsfreie Tage. <sup>4</sup>Hiervon soll ein freier Tag auf einen Sonntag fallen.

- (4) Für Beschäftigte, 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 arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit, wenn sie an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Tag von Montag bis Freitag fällt,
- a) Arbeitsleistung zu erbringen haben oder
  - b) nicht wegen des Feiertags, sondern dienstplanmäßig nicht zur Arbeit eingeteilt sind und deswegen an anderen Tagen der Woche ihre regelmäßige Arbeitszeit erbringen müssen.
- (5) <sup>1</sup>Auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung kann von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes im Rahmen der §§ 7 und 12 Arbeitszeitgesetz abgewichen werden. <sup>2</sup>§ 7 Abs. 2a Arbeitszeitgesetz findet keine Anwendung. <sup>3</sup>Die Anordnung von Bereitschaftsdienst ist unzulässig, soweit die Arbeitszeit entsprechend Absatz 6 verlängert ist.
- (6) <sup>1</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit kann verlängert werden bis zu 12 Stunden täglich, zuzüglich der tarifvertraglich nach § 12 Abs. 8 Satz 3 bis 7 geregelten Umkleide- und Übergabezeiten und durchschnittlich 44 Stunden wöchentlich, wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens zwei Stunden täglich fällt. <sup>2</sup>Im Einvernehmen der Betriebsparteien können durch freiwillige Betriebsvereinbarung mit Zustimmung der zuständigen Landesgliederungen der Tarifvertragsparteien (Landestarifgemeinschaft, Landesbezirk) Regelungen getroffen werden, die eine Anwendung von Satz 1 nur bezogen auf bestimmte Teile der regelmäßigen Arbeitszeit vorsehen sowie bestimmen, dass die unterschiedlich verlängerten regelmäßigen Teilarbeitszeiten zum Zwecke ihrer Saldierung zueinander faktorisiert werden.
- (7) Die Mitarbeiter sind im Rahmen begründeter betrieblicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie - bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung - zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.
- (8) <sup>1</sup>Die Arbeitszeit beginnt und endet am jeweils zugewiesenen Arbeitsplatz. <sup>2</sup>Mitarbeiter, die ihren Dienst in vollständig angelegter vorgeschriebener Schutz-/Dienstbekleidung antreten und beenden und deshalb ihre Schutz-/Dienstbekleidung bereits vor Dienst-/Schichtbeginn anlegen und erst nach Dienst-/Schichtende im Betrieb ablegen müssen, erhalten hierfür pro Dienst/Schicht, für den/die diese Verpflichtung besteht, eine pauschale Zeitgutschrift von insgesamt 14 Minuten gewährt. <sup>3</sup>Im Einvernehmen mit dem Mitarbeiter kann stattdessen eine entsprechende zusätzliche Vergütung für diese Zeit gewährt werden. <sup>4</sup>Diese Zeiten sind keine Arbeitszeit im arbeitsschutzrechtlichen Sinne nach dem Arbeitszeitgesetz.
- <sup>5</sup>Diese Zeitgutschrift erfolgt nicht, sofern An- und Ablegen der Schutz-/Dienstbekleidung innerhalb der im Betrieb geltenden Dienst-/Schichtzeiten erfolgt und deshalb bereits als Arbeitszeit gewertet wird.
- <sup>6</sup>Mit der pauschalen Zeitgutschrift sind etwaige Zeiten einer Schichtübernahme und/oder -übergabe mit abgegolten.

<sup>7</sup>Für die Mitarbeiter günstigere Regelungen zu pauschalen Zeitgutschriften für Umkleidezeiten und Zeiten zur Schichtübernahme und/oder -übergabe in bei Inkrafttreten dieser tariflichen Regelung bereits bestehenden Betriebsvereinbarungen bleiben unberührt. <sup>8</sup>Für die Mitarbeiter ungünstigere Regelungen in bei Inkrafttreten dieser tariflichen Regelung bereits bestehenden Betriebsvereinbarungen werden durch diese tarifliche Regelung ersetzt.

Protokollerklärung zu Absatz 8:

Die Zeitgutschriften bzw. Vergütungen nach dieser Regelung erfolgen nur für tatsächlich geleistete Dienste. Dies gilt nicht, soweit die Zeiten betrieblich als Teil der dienstplanmäßigen Sollarbeitszeit behandelt oder mit Zahlung fester monatlicher Pauschalbeträge vergütet werden.

- (9) <sup>1</sup>Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. <sup>2</sup>Es wird jedoch für jeden Tag, einschließlich der Reisetage, mindestens die dienstplanmäßige Arbeitszeit berücksichtigt.
- (10) <sup>1</sup>Durch Betriebsvereinbarung kann ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden. <sup>2</sup>Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraumes ausgeglichen.
- (11) <sup>1</sup>Durch Betriebsvereinbarung kann in der Zeit von 6 bis 20 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu zwölf Stunden eingeführt werden. <sup>2</sup>Die innerhalb der täglichen Rahmenzeit geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraumes ausgeglichen.
- (12) Die Absätze 10 und 11 gelten nur alternativ und nicht bei Wechselschicht- und Schichtarbeit.

Protokollerklärung zu § 12:

Gleitzeitregelungen sind unter Wahrung der jeweils geltenden Mitbestimmungsrechte unabhängig von den Vorgaben zu Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit (Absätze 10 und 11) möglich. Sie dürfen keine Regelungen nach Absatz 5 enthalten.

### <sup>3 4</sup> § 12 b Luftrettung

Für Rettungsdienstmitarbeiter in der Luftrettung gilt folgende Arbeitszeitregelung:

<sup>1</sup>Die tägliche Arbeitszeit für Rettungsdienstmitarbeiter in der Luftrettung kann, wenn es die Flugzeit von Sonnenaufgang bis Sonnenuntergang erfordert, auf über 10 Stunden verlängert werden, wenn in die tägliche Gesamtarbeitszeit Arbeitsbereitschaft im Umfang von mindestens 25 % fällt und eine tägliche Vollarbeitszeit von 10 Stunden nicht überschritten wird. <sup>2</sup>Im Durchschnitt von 12 Kalendermonaten darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten.

Wird die tägliche Arbeitszeit auf über 12 Stunden verlängert, werden dem Mitarbeiter innerhalb dieser Zeit 2 Stunden Pause gewährt. Diese Pausenzeit wird mit dem Entgelt nach § 19 Abs. 1 vergütet. Der Mitarbeiter verpflichtet sich, sich während der Pausen am Arbeitsplatz aufzuhalten, um im Bedarfsfall unverzüglich die Arbeit aufzunehmen.

Der Rettungsdienstmitarbeiter erhält pro geleisteten Einsatz in der Luftrettung eine Zulage in Höhe von 10,00 Euro.

---

<sup>3</sup> Abweichung über den 31.12.2025 hinaus muss geklärt werden.

<sup>4</sup> § 19 DRK Tarifvertrag Thüringen (Überleitungstarifvertrag -MTÜ) Vom 19. September 2022

**[§ 13 bis 31.12.2024]**

**<sup>5</sup> § 13 Sonderformen der Arbeit  
(mit Geltung vom 01. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2024)**

- (1) Die Arbeit kann in Normalschicht (1-Schicht), 2-Schicht oder 3- bzw. Mehrschicht geleistet werden.
- (2) Normalschicht liegt vor, wenn die Arbeit regelmäßig im Zeitraum von 06:00 Uhr bis 20:00 Uhr geleistet wird.
- (3) 2-Schichtarbeit liegt vor, wenn in Früh- und Spätschicht oder Nachtschicht in regelmäßigem Wechsel gearbeitet wird.
- (4) 3-Schicht- bzw. Mehrschichtarbeit liegt vor, wenn mindestens in Früh-, Spät- und Nachtschicht in regelmäßigem Wechsel ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird.
- (5) Mehrschichtarbeit in diesem Sinne liegt auch vor, wenn die Arbeit regelmäßig in 12 oder 24 Stundendiensten auch im Wechsel mit anderen Diensten geleistet wird.
- (6) Nachtarbeit ist die in der Zeit zwischen 22:00 Uhr und 6:00 Uhr geleistete Arbeit, wenn sie mindestens zwei Stunden dieses Zeitraumes umfasst.
- (7) Arbeitsbereitschaft leistet der Mitarbeiter, der an seiner Arbeitsstelle anwesend ist und sich dort dafür bereithält, unverzüglich seine Arbeit aufzunehmen (wache Aufmerksamkeit im Zustand der Entspannung).
- (8) <sup>1</sup>Bereitschaftsdienst leistet der Mitarbeiter, der sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhält, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen. <sup>2</sup>Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.
- (9) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass der Mitarbeiter vom Arbeitgeber mit einem Funktelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet ist.
- (10) <sup>1</sup>Im Falle von Sonntagsarbeit sollen im Kalenderjahr 20 Sonntage arbeitsfrei sein. <sup>2</sup>Davon sollen mindestens zehn im Zusammenhang mit einem arbeitsfreien Samstag oder Montag gewährt werden.
- (11) Mehrarbeit ist die auf Anordnung geleistete Arbeitszeit, die in einem Stunden- oder Arbeitszeitkonto gemäß § 15 erfasst wird und
  - a) bei vollzeitbeschäftigten Mitarbeitern -berechnet auf der Grundlage der monatlichen Sollarbeitszeit- nach Saldierung von Zeitschuld und Zeitguthaben im Zeitraum von 6 Monaten zum jeweiligen Stichtag (§ 15 Abs. 3) über die Sollarbeitszeit hinausgeht,

---

<sup>5</sup> § 20 DRK Tarifvertrag Thüringen (Überleitungstarifvertrag -MTÜ) Vom 19. September 2022

- b) bei teilzeitbeschäftigten Mitarbeitern -berechnet auf der Grundlage der individuellen monatlichen Sollarbeitszeit- nach Saldierung von Zeitschuld und Zeitguthaben im Zeitraum von 6 Monaten zum jeweiligen Stichtag (§ 15 Abs. 3) über die individuelle Sollarbeitszeit hinausgeht.

[§ 13 ab 01.01.2025]

### **§ 13 Sonderformen der Arbeit (mit Geltung ab dem 01. Januar 2025)**

- (1) Die Arbeit kann in Normalschicht (1-Schicht), 2-Schicht oder 3- bzw. Mehrschicht geleistet werden.
- (2) Normalschicht liegt vor, wenn die Arbeit regelmäßig im Zeitraum von 06:00 Uhr bis 20:00 Uhr geleistet wird.
- (3) 2-Schichtarbeit liegt vor, wenn in Früh- und Spätschicht oder Nachtschicht in regelmäßigem Wechsel gearbeitet wird.
- (4) 3-Schicht- bzw. Mehrschichtarbeit liegt vor, wenn mindestens in Früh-, Spät- und Nachtschicht in regelmäßigem Wechsel ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird.
- (5) Mehrschichtarbeit in diesem Sinne liegt auch vor, wenn die Arbeit regelmäßig in 12 oder 24 Stundendiensten auch im Wechsel mit anderen Diensten geleistet wird.
- (6) <sup>1</sup>Bereitschaftsdienst leistet der Mitarbeiter, der sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhält, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen. <sup>2</sup>Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.
- (7) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass der Mitarbeiter vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet wird.
- (8) Woche ist der Zeitraum von Montag 00.00 Uhr bis Sonntag 24.00 Uhr.
- (9) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr.
- (10) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 12 Abs. 1 und 6) leisten.
- (11) Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten gemäß § 12 Abs. 1 für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.

---

<sup>6</sup> § 20 DRK Tarifvertrag Thüringen (Überleitungstarifvertrag -MTÜ) Vom 19. September 2022

- (12) Abweichend von Absatz 11 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die
- a) im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 12 Abs. 10 über 45 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,
  - b) im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 12 Abs. 11 außerhalb der Rahmenzeit,
  - c) im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden,
- angeordnet worden sind.

**[§ 14 bis 31.12.2024]**

**<sup>7</sup> § 14 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit  
(mit Geltung vom 01. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2024)**

- (1) <sup>1</sup>Der Mitarbeiter, erhält neben seinen Tabellenentgelt Zuschläge:
- a) für jede geleistete Stunde Nachtarbeit erhält der Mitarbeiter neben seinem Entgelt 3,05 €/Std.
  - b) für jede geleistete Stunde an Sonntagen erhält der Mitarbeiter neben seinem Entgelt 4,10 €/Std.
  - c) für jede geleistete Stunde an Feiertagen erhält der Mitarbeiter neben seinem Entgelt 6,10 €/Std.
- <sup>2</sup>Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge nach Buchst. b) und c) wird nur der höchste Zuschlag gewährt.
- (2) Der Mitarbeiter der dienstplanmäßig durch Arbeitsbereitschaft verlängerte Arbeitszeit (§12 Abs. 1 Satz 2) leistet, erhält für jeden Monat in der verlängerten Arbeitszeit anfällt einen Zuschlag, in Höhe von 60,00 €.
- (3) Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit der Rufbereitschaft mit 13 % als Arbeitszeit gewertet und mit dem Tabellenstundenlohn vergütet.
- (4) Für tatsächlich geleistete Arbeit, die die Rufbereitschaft unterbricht, einschließlich einer etwaigen Wegezeit wird der individuelle Tabellenstundenlohn gezahlt.
- (5) <sup>1</sup>Führt der Mitarbeiter kurzfristig und außerdienstplanmäßig auf Anforderung des Arbeitgebers einen zusätzlichen Dienst aus und erfolgt die Anforderung weniger als 18 Stunden vor Dienstbeginn, hat der Mitarbeiter Anspruch auf einen Zuschlag für diesen Dienst. <sup>2</sup>Die Höhe des Zuschlags beträgt 15 €/zusätzlichen Dienst. <sup>3</sup>Gesetzliche Ruhezeiten sind zu beachten. Das Recht des Arbeitgebers aus dringenden betrieblichen Gründen zusätzliche Dienste anzuordnen bleibt davon unberührt. (Anmerkung: Zum 31.Dezember 2018 bestehende betriebliche Regelungen bleiben davon unberührt.)
- (6) Mitarbeiter der Entgeltgruppen 12 bis 15 erhalten nur dann Mehrstundenvergütung, wenn die Leistung der Mehrstunden für sämtliche Mitarbeiter ihres Betriebes angeordnet ist.

---

<sup>7</sup> § 23 DRK Tarifvertrag Thüringen (Überleitungstarifvertrag -MTÜ) Vom 19.September 2022

Andere über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit dieser Mitarbeiter ist durch die Vergütung abgegolten.

- (7) Der Mitarbeiter der dienstplanmäßig in einem Monat in Schichten nach § 13 Abs. 4 und Abs. 5 arbeitet und mindestens drei Nachtschichten mit jeweils mindestens sechs Stunden Nachtarbeit leistet, erhält für diesen Monat einen Zuschlag, in Höhe von 150 €/Monat.

**Protokollerklärung zu Absatz 7:**

Teilzeitbeschäftigte, die die entsprechenden Voraussetzungen erfüllen, erhalten die Wechselschichtzulage in voller Höhe.

**[§ 14 ab 01.01.2025]**

**§ 14 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit  
(mit Geltung ab dem 01. Januar 2025)**

- (1) <sup>1</sup>Überstunden, die im ersten Kalenderhalbjahr entstehen, müssen bis zum 31.12. des gleichen Jahres durch Freizeit ausgeglichen werden. <sup>2</sup>Überstunden, die im zweiten Kalenderhalbjahr entstehen, müssen bis zum 30.06. des folgenden Kalenderjahres durch Freizeit ausgeglichen werden. <sup>3</sup>Dieser Freizeitausgleich erfolgt ohne besonderen Zeitzuschlag. <sup>4</sup>Dies gilt auch bei einer Übertragung von Überstunden in das Arbeitszeitkonto (§ 15).
- (2) <sup>1</sup>Der Mitarbeiter erhält neben seinem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung bzw. deren Bewertung als Arbeitszeit gemäß Abs. 10 und 11 Zeitzuschläge. <sup>2</sup>Sie betragen:
- |   |           |
|---|-----------|
| a) für nicht durch Freizeit gemäß Abs. 1 ausgeglichene Überstunden  | 50 v. H., |
| b) für Sonntagsarbeit   | 25 v. H., |
| c) für Feiertagsarbeit  | 35 v. H., |
| d) für Arbeit am 24. Dezember und 31. Dezember jeweils ab 14.00 Uhr | 35 v. H., |
| e) für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaftsdienst               | 25 v. H.  |

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Entgelts der niedrigsten Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe. <sup>2a</sup>Abweichend von Satz 2 wird zur Berechnung der Zeitzuschläge in den Entgeltgruppen EG 9b, EG 7, EG 6a und EG 4 mit Erreichen der Stufe 3, sowie 7a und 6b mit Erreichen der Stufe 4 wie folgt verfahren:

Basis für die Berechnung der Zeitzuschläge:

- für die EG 9b ist das Stundenentgelt der EG 9a Stufe1,
- für die EG 7 ist das Stundenentgelt der EG 8 Stufe1,
- für die EG 6a ist das Stundenentgelt der EG 6 Stufe1,
- für die EG 4 ist das Stundenentgelt der EG 5 Stufe1,
- für die EG 7a ist das Stundenentgelt der EG 8 Stufe1 und
- für die EG 6b ist das Stundenentgelt der EG 6 Stufe1.

<sup>3</sup>Pro geleistete Stunde wird für

- f) Nachtarbeit ein Zuschlag von EUR 3,00

gezahlt. <sup>4</sup>Beim Zusammentreffen mehrerer Zeitzuschläge nach Abs. 2 Satz 2 Buchst. b) bis d) wird nur der höchste Zeitzuschlag geleistet. <sup>5</sup>Auf Wunsch des Mitarbeiters können, soweit ein Arbeitszeitkonto (§ 15) eingerichtet ist und die betrieblichen Verhältnisse es zulassen, die nach Satz 2 Buchst. b) bis d) zu zahlenden Zeitzuschläge entsprechend dem jeweiligen Vomhundertsatz einer Stunde in Zeit umgewandelt und ausgeglichen werden. <sup>6</sup>Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche.

Protokollerklärung zu Abs. 2 Satz 1:

Bei Überstunden richtet sich das Entgelt nach der jeweiligen Entgeltgruppe und der individuellen Stufe, höchstens jedoch der Stufe 4. Bei Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft gilt Satz 1 der Protokollerklärung für die als Arbeitszeit gewertete Zeit. Dies gilt auch für die in der Rufbereitschaft tatsächlich geleistete Arbeit.

- (3) Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes und der Rufbereitschaft einschließlich der geleisteten Arbeit werden Zeitzuschläge gemäß Absatz 2 b), c) bzw d) nicht geleistet.
- (4) Mitarbeiter im Außendienst (Lehrbeauftragte, Beauftragte im Gesundheitsdienst, - in der Krebsnachsorge, - Umsiedlerprogramm, - Bildungsreferenten), die an Wochenendveranstaltungen teilnehmen, erhalten für die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme an Sonntagen und Feiertagen keine Zeitzuschläge, soweit dadurch die regelmäßige Arbeitszeit nicht überschritten wird und soweit sie in der Entgeltgruppe 9 oder höher eingruppiert sind.
- (5) <sup>1</sup>Mitarbeiter der Entgeltgruppen 12 bis 15 erhalten nur dann Überstundenvergütung, wenn die Leistung der Überstunden für sämtliche Mitarbeiter ihres Betriebes angeordnet ist. <sup>2</sup>Andere über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit dieser Mitarbeiter ist durch die Vergütung abgegolten.
- (6) Für Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind und die aus betrieblichen Gründen nicht innerhalb des nach § 12 Abs. 2 Satz 1 oder 2 festgelegten Zeitraums mit Freizeit ausgeglichen werden, erhält der Mitarbeiter je Stunde 100 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe.

Protokollerklärung zu Absatz 6:

Mit dem Begriff „Arbeitsstunden“ sind nicht die Stunden gemeint, die im Rahmen von Gleitzeitregelungen im Sinne der Protokollerklärung zu § 12 anfallen, es sei denn, sie sind angeordnet worden.

- (7) Der Mitarbeiter der dienstplanmäßig in einem Monat in Schichten nach § 13 Abs. 4 und Abs. 5 arbeitet und mindestens drei Nachtschichten mit jeweils mindestens sechs Stunden Nachtarbeit leistet, erhält für diesen Monat einen Zuschlag, in Höhe von 150 €/Monat
- (8) <sup>1</sup>Führt der Mitarbeiter kurzfristig und außerdienstplanmäßig auf Anforderung des Arbeitgebers einen zusätzlichen Dienst aus und erfolgt die Anforderung weniger als 18 Stunden vor Dienstbeginn, hat der Mitarbeiter Anspruch auf einen Zuschlag für diesen Dienst. <sup>2</sup>Die Höhe des Zuschlags beträgt 15 €/zusätzlichen Dienst. <sup>3</sup>Gesetzliche Ruhezeiten sind zu beachten. Das Recht des Arbeitgebers aus dringenden betrieblichen Gründen zusätzliche Dienste anzuordnen bleibt davon unberührt. (Anmerkung: Zum 31. Dezember 2018 bestehende betriebliche Regelungen bleiben davon unberührt.)

Protokollerklärung zu Absatz 7 und 8:

Teilzeitbeschäftigte, die die entsprechenden Voraussetzungen erfüllen, erhalten die Wechselschichtzulage in voller Höhe.

- (9) nicht besetzt
- (10) <sup>1</sup>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 der Bereitschaftsdienstvergütung gemäß Abs. 2 e) vergütet. <sup>2</sup>Die Bewertung darf 15 v. H., vom 8. Bereitschaftsdienst im Kalendermonat 25 v. H. nicht unterschreiten. <sup>3</sup>Diese Vergütung entfällt, soweit entsprechende Arbeitsbefreiung bis zum Ende des dritten Kalendermonats erteilt wird (Freizeitausgleich). <sup>4</sup>Für den Freizeitausgleich ist eine angefangene

halbe Stunde, die sich bei der Berechnung ergeben hat, auf eine halbe Stunde aufzurunden. <sup>5</sup>Für die Zeit des Freizeitausgleichs werden die Vergütung und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt. <sup>6</sup>Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich im Ausgleichszeitraum nach § 12 Abs. 2 nicht überschreiten.

- (11) <sup>1</sup>Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit der Rufbereitschaft mit 12,5 % als Arbeitszeit gewertet und mit der Rufbereitschaftsdienstvergütung gemäß Absatz 2 e) vergütet. <sup>2</sup>Zwölf Stunden geleistete Rufbereitschaft zählen als eine Rufbereitschaft im Sinne von Satz 1. <sup>3</sup>Absatz 10 Satz 3 und Satz 4 findet entsprechende Anwendung.

*[Niederschriftserklärung zu Absatz 11]*

**[§ 15 bis 31.12.2024]**

### **§ 15 Arbeitszeitkonto (mit Geltung vom 01. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2024)**

- (1) <sup>1</sup>Für die Mitarbeiter soll ein Stundenkonto und ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. <sup>2</sup>Besteht im Betrieb ein Betriebsrat, erfolgt die Ausgestaltung (Abs. 7) durch Abschluss einer Betriebsvereinbarung, anderenfalls durch den DRK Tarifvertrag Thüringen.
- (2) Der Aufbau und Abbau des Stundenkontos bedarf der ausdrücklichen Zustimmung des Arbeitgebers, diese entfällt bei Vorliegen eines bestätigten Dienstplanes.
- (3) Weist das Stundenkonto zu den Stichtagen 30. Juni und 31. Dezember einen positiven Saldo auf, sind die Plusstunden (zuschlagsfreie Mehrarbeit) in das Arbeitszeitkonto zu übertragen und innerhalb eines weiteren Zeitraums von 6 Monaten (Ausgleichszeitraum) durch Freizeit auszugleichen.
- (4) Ist dies im Ausgleichszeitraum aus betrieblichen Gründen nicht möglich, ist das Guthabensaldo ab dem darauffolgenden Monat zusätzlich mit einem Zuschlag in Höhe von 25% zu vergüten (zuschlagspflichtige Mehrarbeit).
- (5) <sup>1</sup>Weist das Stundenkonto zu den Stichtagen einen negativen Saldo auf, sind die Minusstunden in das Arbeitszeitkonto zu übertragen. <sup>2</sup>Minusstunden sind soweit es die betrieblichen Erfordernisse zulassen durch den Mitarbeiter auszugleichen. Ist dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich, verfallen die Minusstunden zu Ende des Ausgleichszeitraumes.
- (6) Das Stundenkonto darf zu den Stichtagen maximal 150 Stunden Zeitguthaben und 60 Stunden Zeitschuld aufweisen.
- (7) Durch Betriebsvereinbarung können andere Stichtage und Ausgleichszeiträume, eine höchstzulässige Zeitschuld und ein höchstmögliches Zeitguthaben, Regelungen zum Freizeitausgleich insbesondere die Folgen, wenn der Arbeitgeber einen bereits genehmigten Freizeitausgleich kurzfristig widerruft, geregelt werden.
- (8) Freizeitausgleich kann an Feiertagen an denen aufgrund des Dienstplanes keine Arbeitspflicht bestanden hätte, nicht angeordnet werden.
- (9) Die Bestimmungen des Mindestlohngesetzes sind zu beachten.

---

<sup>8</sup> § 22 DRK Tarifvertrag Thüringen (Überleitungstarifvertrag -MTÜ) Vom 19. September 2022

[§ 15 ab 01.01.2025]

### **§ 15 Arbeitszeitkonto (mit Geltung ab dem 01. Januar 2025)**

- (1) <sup>1</sup>Dem DRK steht es frei, für die Mitarbeiter eines Betriebes oder einzelner Betriebsteile Arbeitszeitkonten einzurichten. <sup>2</sup>Besteht im Betrieb ein Betriebsrat, erfolgt die Ausgestaltung durch eine Betriebsvereinbarung, anderenfalls durch Tarifvertrag auf der Ebene der Landestarifgemeinschaft/Landesbezirke. <sup>3</sup>Soweit ein Arbeitszeitkorridor (§ 12 Abs. 10) oder eine Rahmenzeit (§ 12 Abs. 11) vereinbart wird, ist ein Arbeitszeitkonto einzurichten.
- (2) <sup>1</sup>Auf das Arbeitszeitkonto können Zeiten, die bei Anwendung des nach § 12 Abs. 2 festgelegten Zeitraums als Zeitguthaben oder als Zeitschuld bestehen bleiben, nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten nach § 14 Abs. 2 Satz 6 und Abs. 6 sowie in Zeit umgewandelte Zuschläge nach § 14 Abs. 2 Satz 5 gebucht werden. <sup>2</sup>Weitere Kontingente (z. B. Rufbereitschafts- /Bereitschaftsdienst-entgelte) können durch Betriebsvereinbarung zur Buchung freigegeben werden.
- (3) Mit der Einrichtung eines Arbeitszeitkontos sind insbesondere folgende Regelungen zu treffen:
  - a) Die höchstmögliche Zeitschuld und das höchstzulässige Zeitguthaben, die innerhalb eines bestimmten Zeitraumes anfallen dürfen;
  - b) Fristen und Voraussetzungen für das Abbuchen von Zeitguthaben und/oder für den Abbau von Zeitschulden;
  - c) Regelungen zur Krankheit während der Abbuchungsphase.

### **§ 16 Teilzeitbeschäftigung**

Es gelten die gesetzlichen Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung.

### **§ 17 Eingruppierung**

- (1) <sup>1</sup>Der Mitarbeiter ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. <sup>2</sup>Die Tätigkeitsmerkmale ergeben sich aus den Anlagen 6a bis 6c (Tätigkeitsmerkmale), welche Bestandteil dieses Tarifvertrages sind. <sup>3</sup>Für Ärztinnen und Ärzte in Krankenhäusern ergeben sich die Tätigkeitsmerkmale aus § 8 der Anlage 1.
- (2) <sup>1</sup>Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. <sup>2</sup>Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden (z. B. vielseitige Fachkenntnisse), sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen. <sup>3</sup>Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Unterabs. 1 Satz 1 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung.

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

<sup>5</sup>Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person des Mitarbeiters bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

Protokollerklärung zu § 17 Abs. 2:

<sup>1</sup>Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangersarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis des Mitarbeiters, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (z. B. unterschiftsreife Bearbeitung eines Aktenvorgangs oder eines Antrags, Betreuung bzw. Pflege einer Person oder Personengruppe, Erstellung eines EKG, Durchführung einer Unterhaltungs- bzw. Instandsetzungsarbeit). <sup>2</sup>Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden.

### **§ 17 a Überleitung der Mitarbeiter aus dem DRK Tarifvertrag Thüringen**

- (1) Zum 01. Januar 2024 werden die Mitarbeiter, die in die Entgeltstruktur des DRK Tarifvertrag Thüringen eingruppiert sind, gem. § 17 in die Entgeltstruktur des DRK-Reformtarifvertrages eingruppiert.
- (2) Hat sich beim Mitarbeiter im Geltungsbereich des DRK Tarifvertrag Thüringen seit Beginn des Beschäftigungsverhältnisses die Tätigkeit und die Eingruppierung nicht geändert, werden die bis zum 31. Dezember 2023 zurückgelegten Beschäftigungszeiten im DRK Tarifvertrag Thüringen bei der Stufenzuordnung sowie bei der Stufenlaufzeit berücksichtigt.
- (3) Hat sich beim Mitarbeiter seit Beginn des Beschäftigungsverhältnisses die Tätigkeit und die Eingruppierung geändert oder wurde er abweichend von der erforderlichen Tätigkeitsdauer einer höheren Stufe zugeordnet, werden bei Stufenzuordnung sowie bei der Stufenlaufzeit folgende Zeiten berücksichtigt:
  - a) Zeiten, die der Mitarbeiter zum Erreichen der ihm am 31. Dezember 2023 zugeordneten Stufe in der Entgeltgruppe im DRK Tarifvertrag Thüringen benötigt hätte,
  - b) Zeiten, die der Mitarbeiter in der Stufe bis zum 31. Dezember 2023 zurückgelegt hat.
- (4) Erfolgt durch die Überleitung zu einer neuen Entgeltgruppe und/oder Stufe, eine etwaige negative Differenz zur bisherigen monatlichen Tabellenvergütung wird dies durch die Gewährung einer Besitzstandzulage in Höhe der Differenz ausgeglichen. Tarifsteigerungen und Steigerungen aus einer höheren Stufenzuordnung werden auf die Besitzstandszulage voll angerechnet, bis sie vollständig abgeschmolzen ist.
- (5) Die Protokollerklärung zu § 20 Abs. 3 Satz 1 findet bei der Überleitung der Mitarbeiter keine Anwendung.

### **§ 18 Eingruppierung in besonderen Fällen**

- (1) <sup>1</sup>Ändert sich die überwiegend und nicht nur vorübergehend schriftlich übertragene Tätigkeit des Mitarbeiters derart, dass sie den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht, und ist die höherwertige Tätigkeit ununterbrochen

sechs Monate lang überwiegend und nicht nur vorübergehend ausgeübt worden, so hat der Mitarbeiter einen Anspruch, mit Beginn des darauffolgenden Kalendermonats in die höhere Entgeltgruppe eingruppiert zu werden. <sup>2</sup>Die Möglichkeit, den Mitarbeiter früher höherzugruppiern, bleibt unberührt.

- (2) <sup>1</sup>Ist die Zeit der Ausübung der höherwertigen Tätigkeit durch Urlaub, Arbeitsbefreiung, Krankheit, Kuraufenthalt oder Vorbereitung auf eine Fachprüfung für die Dauer von insgesamt nicht mehr als sechs Wochen unterbrochen worden, so wird die Unterbrechungszeit in die Frist von sechs Monaten eingerechnet. <sup>2</sup>Bei einer längeren Unterbrechung oder bei einer Unterbrechung aus anderen Gründen beginnt die Frist nach der Beendigung der Unterbrechung von neuem. <sup>3</sup>Wird dem Mitarbeiter vor Ablauf der sechs Monate wieder eine Tätigkeit zugewiesen, die den Tätigkeitsmerkmalen seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht, so erfolgt wieder eine Umgruppierung.
- (3) Der Mitarbeiter ist unverzüglich höherzugruppiern,
- a) wenn ihm durch ausdrückliche Anordnung des Arbeitgebers auf Dauer eine Tätigkeit übertragen wird, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren Entgeltgruppe entspricht,
- oder
- b) wenn seine Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe nach den Tätigkeitsmerkmalen nicht von einer Änderung der Tätigkeit, sondern von dem Eintritt genau bestimmter Voraussetzungen in der Person des Mitarbeiters abhängt.

### § 19 Tabellenentgelt

- (1) <sup>1</sup>Der Mitarbeiter erhält monatlich ein Tabellenentgelt. <sup>2</sup>Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die er eingruppiert ist, und nach der für ihn geltenden Stufe.
- (2) <sup>1</sup>Mitarbeiter erhalten Entgelt nach der Anlage A1. <sup>2</sup>Abweichend hiervon erhalten Mitarbeiter in der Pflege Entgelt nach Anlage A2 und Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst Entgelt nach Anlage A3. <sup>3</sup>Soweit im DRK-Tarifvertrag Thüringen auf bestimmte Entgeltgruppen Bezug genommen wird, entspricht:

Entgeltgruppe	>	Entgeltgruppe	<	Entgeltgruppe
	>	1	<	
	>	2	<	S 2
P 5	>	3	<	
P 6	>	4	<	S 3
	>	5	<	S 4
	>	6	<	S 5
	>	6a	<	
	>	6b	<	
P 7	>	7	<	
	>	7a	<	
P 8	>	8	<	S 6 bis S 8 b
P 10 / P 11 / P 12	>	9	<	S 9 bis S 14
P 9	>	9a	<	
	>	9b	<	

	>	9c	<	
P 13	>	10	<	S 15 / S 16
P 14 / P 15	>	11	<	S 17
P 16	>	12	<	S 18
	>	13	<	
	>	14	<	
	>	15	<	

Protokollerklärung zu § 19 Abs. 2 Satz 3: „§ 14 Abs. 2 Satz 2a gilt nicht für die Entgeltgruppen der Anlagen 6 b (P-Gruppen) und 6 c (S-Gruppen).

- (3) <sup>1</sup>Für einzelne Sparten können abweichende tarifvertragliche Vergütungsregelungen getroffen werden. <sup>2</sup>Um nichttarifgebundenen Arbeitgebern des DRK den Eintritt in die Tarifgemeinschaft zu ermöglichen, können abweichende Vergütungsregelungen auf Ebene der Landestarifgemeinschaften/Ver.di-Landesbezirke vereinbart werden.

### § 20 Stufen der Entgelttabelle

- (1) <sup>1</sup>Die Entgeltgruppen 9 bis 15 umfassen die Stufen 1 bis 5 und ab dem 1. April 2020 die Stufen 1 bis 6, die Entgeltgruppen 2 bis 9 a umfassen die Stufen 1 bis 6 und die Entgeltgruppe 1 umfasst die Stufen 2 bis 6. <sup>2</sup>Die Entgeltgruppen P 7 bis P 16 umfassen die Stufen 2 bis 6, die Entgeltgruppen P 5 und P 6 umfassen die Stufen 1 bis 6. <sup>3</sup>Die Entgeltgruppen S 2 bis S 18 umfassen die Stufen 1 bis 6.
- (2) <sup>1</sup>Bei Einstellung in eine der Entgeltgruppen 2 bis 15 werden die Mitarbeiter der Stufe 1 zugeordnet, abweichend ist die Eingangsstufe in den Entgeltgruppen 1 und P 7 bis P 16 die Stufe 2. <sup>2</sup>Bei Einstellung von Mitarbeitern in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber, der Mitglied der DRK Tarifgemeinschaft Thüringen ist oder der Bundestarifgemeinschaft angehört, mindestens die in dem vorherigen Arbeitsverhältnis erworbene Stufe und Stufenlaufzeit bei der Stufenzuordnung zu berücksichtigen. Hiervon ausgenommen sind die in dem vorherigen Arbeitsverhältnis vorweggewährten Stufen gemäß Absatz 5.

#### Protokollerklärung zu § 20 Abs. 2 Satz 2:

Wird bei dem neuen Arbeitgeber nicht die gleiche Tätigkeit ausgeübt und demzufolge eine Eingruppierung in eine andere Entgeltgruppe vorgenommen, erfolgt die Stufenzuordnung analog § 21 Abs. 4.

- (2a) <sup>1</sup>Die jeweils festgelegte Regelausbildungszeit wird bei der Einstellung im unmittelbaren Anschluss an die Ausbildung beim gleichen Arbeitgeber als Beschäftigungszeit für die Stufenzuordnung nach Abs. 2 anerkannt. <sup>2</sup>Dies gilt auch, wenn
- die Ausbildungszeit im gleichen Betrieb zurückgelegt worden ist, das Arbeitsverhältnis jedoch zu einer anderen Gliederung des Deutschen Roten Kreuzes bestand oder
  - die Ausbildung bei einem anderen Arbeitgeber begonnen worden und durch einen Wechsel der Ausbildungsstätte beim Arbeitgeber abgeschlossen worden ist.

<sup>3</sup>Unterbrechungen, die zwischen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund der bestandenen Prüfung und dem Beginn des Arbeitsverhältnisses entstehen, sind bis zur Dauer von drei Monaten unschädlich. <sup>4</sup>Beschäftigte, die zwischen dem 01. Januar

2021 und dem 01. Januar 2024 im unmittelbaren Anschluss an eine Ausbildung im Sinne der Sätze 1 bis 3 angestellt wurden und am 01. Januar 2024 einer niedrigeren Stufe zugeordnet sind, als sie bei Berücksichtigung der Regelausbildungszeit bei Einstellung zugeordnet worden wären, können die Zuordnung zu dieser höheren Stufe mit Wirkung zum 01. Januar 2024 verlangen. <sup>5</sup>Das Verlangen muss bis zum 28. Februar 2024 beim Arbeitgeber in Textform eingegangen sein.

Protokollerklärung zu § 20 Abs. 2a:

Die Ausbildungszeit wird bei der Berechnung der Zulage nach § 4 Abs. 8 der Anlage 2 nicht berücksichtigt.

- (3) <sup>1</sup>Die Mitarbeiter erreichen die jeweils nächste Stufe – von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß §21 Abs. 2 – nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit):
- Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
  - Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2,
  - Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3
  - Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4,
  - Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.

<sup>2</sup>Abweichend von Satz 1 erreichen Beschäftigte, die in den Entgeltgruppen P 7 und P 8 eingruppiert sind, die Stufe 3 nach drei Jahren in Stufe 2.

Protokollerklärung zu § 20 Abs. 3 Satz 1:

<sup>1</sup>Die Verweildauer für den Aufstieg von Stufe 3 nach Stufe 4 wird für Mitarbeiter, die bis zum 31. Dezember 2021 eingestellt werden, um zwei Jahre verlängert. <sup>2</sup>Mit Stichtag vom 1. April 2020 werden bisher zurückgelegte Stufenlaufzeiten in der Stufe 5 der Entgeltgruppen 9 bis 15, zum Erreichen der Stufe 6 angerechnet. <sup>3</sup>Haben am 31. März 2020 einer der Entgeltgruppen 9 bis 15 zugeordnete Beschäftigte in Stufe 5 ihrer Entgeltgruppe eine Stufenlaufzeit von mindestens 5 Jahren zurückgelegt, erfolgt die Zuordnung zur Stufe 6.

- (4) <sup>1</sup>Die Entgeltgruppe 1 umfasst fünf Stufen. <sup>2</sup>Einstellungen erfolgen zwingend in der Stufe 2 (Eingangsstufe). <sup>3</sup>Die jeweils nächste Stufe wird nach vier Jahren in der vorangegangenen Stufe erreicht; § 21 Abs. 2 bleibt unberührt.
- (5) <sup>1</sup>Soweit es zur Deckung des Personalbedarfs erforderlich ist, kann dem Mitarbeiter bei der Neueinstellung oder bei der Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe anstelle der ihm nach § 20 Abs. 2 zustehenden Stufe der Entgelttabelle eine höhere Stufe vorweg gewährt werden. <sup>2</sup>Zur Bindung von qualifizierten Fachkräften kann abweichend von der tarifvertraglichen Stufenzuordnung eine höhere Stufe vorweg gewährt werden. <sup>3</sup>Nach Ablauf der für das Erreichen der vorweg gewährten Stufe erforderlichen Zeit beginnt die Zeitberechnung für den nächsten Stufenaufstieg. <sup>4</sup>Beschäftigte mit einem Entgelt in der Endstufe können als Zulage bis zu 20 von Hundert der Stufe 2 ihrer Entgeltgruppe erhalten. <sup>5</sup>Diese Zulage kann befristet werden. <sup>6</sup>Sie ist auch als befristete Zulage widerruflich und gilt als Tabellenentgelt gemäß § 19.

## **§ 21 Allgemeine Regelungen zu den Stufen**

- (1) Die Mitarbeiter erhalten vom Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird, das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe.

- (2a) <sup>1</sup>Sofern als Rettungsassistenten / Notfallsanitäter beschäftigte Mitarbeiter eine kalender-jährliche Fortbildung von 30 Stunden schuldhaft nicht absolvieren, ist der Arbeitgeber berechtigt, das jeweilige Jahr nicht auf die Stufenlaufzeit anzurechnen. <sup>2</sup>Dies gilt nur, wenn der Arbeitgeber diese Fortbildung durchführt bzw. durchführen lässt. Im Übrigen bleibt § 21 Abs. 3 DRK unberührt.

Protokollnotiz zu Abs. 2a.:

Absolviert bedeutet, dass lediglich die Teilnahme an der Fortbildungsmaßnahme notwendig ist. In jedem Fall ist die Durchführungsanordnung im jeweiligen Dienstplan erforderlich.

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

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 2:

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

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 6:

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

- (3) <sup>1</sup>Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 20 Abs. 3 stehen gleich:
- a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
  - b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 25 bis zu 26 Wochen,
  - c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
  - d) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,

<sup>2</sup>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. <sup>3</sup>Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren, mit Ausnahme von Elternzeit, erfolgt eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung; die Stufenlaufzeit beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme. <sup>4</sup>Zeiten, in denen Mitarbeiter mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

- (4) <sup>1</sup>Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Mitarbeiter derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2. <sup>2</sup>Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1

In den Entgeltgruppen 1 bis 8

- ab 1. April 2022 weniger als 39,40 Euro,
- ab 1. August 2024 weniger als 44,13 Euro

in den Entgeltgruppen 9c, 9b, 9a, 9 bis 15

- ab 1. April 2022 weniger als 78,77 Euro,
- ab 1. August 2024 weniger als 88,22 Euro

so erhält der Mitarbeiter während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrages den vorgenannten jeweils zustehenden Garantiebtrag. <sup>3</sup>Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. <sup>4</sup>Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist der Mitarbeiter der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. <sup>5</sup>Der Mitarbeiter erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 2 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe und ggf. einschließlich des Garantiebetrags.

Protokollerklärung zu Absatz 4 Satz 2:

Die Garantiebeträge nehmen an linearen Entgelterhöhungen teil.

- (5) <sup>1</sup>Abweichend von Abs. 4 erfolgt die Höhergruppierung von Rettungsassistenten aus EG 7 oder EG 8 in EG 9c als Notfallsanitäter stufengleich und unter Mitnahme der in der jeweiligen Stufe der bisherigen Entgeltgruppe bereits zurückgelegten Stufenlaufzeit. <sup>2</sup>Sofern ein individueller Besitzstandsbeitrag nach § 4 Abs. 3 TVÜ-DRK besteht, wird dieser auf das Tabellenentgelt der höheren Entgeltgruppe angerechnet und verringert sich entsprechend den jeweiligen Stufenaufstiegen. <sup>3</sup>Die Garantiebetragsregelung in Abs. 4 Satz 2 gilt entsprechend.

## **§ 22 Leistungsentgelt**

- (1) Dem Arbeitgeber steht es frei, mit einzelnen Mitarbeitern oder Gruppen von Mitarbeitern Zielvereinbarungen zu treffen und Leistungsprämie, Leistungszulagen und/oder Erfolgsprämien zu vereinbaren.
- (2) <sup>1</sup>Die leistungs- und/oder erfolgsorientierte Bezahlung soll dazu beitragen, die Leistungen des DRK zu verbessern. <sup>2</sup>Zugleich sollen Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz gestärkt werden.
- (3) <sup>1</sup>Das Leistungsentgelt kann zusätzlich zum Tabellenentgelt als Leistungsprämie oder Leistungszulage gewährt werden; das Verbinden verschiedener Formen des Leistungsentgelts ist zulässig. <sup>2</sup>Die Leistungsprämie ist in der Regel eine einmalige Zahlung, die im Allgemeinen auf der Grundlage einer Zielvereinbarung erfolgt; sie kann auch in zeitlicher Abfolge gezahlt werden. <sup>3</sup>Die Leistungszulage ist eine zeitlich befristete, widerrufliche, in der Regel monatlich wiederkehrende Zahlung. <sup>4</sup>Leistungsentgelte können auch an Gruppen von Mitarbeitern gewährt werden.
- (4) <sup>1</sup>Die Erfolgsprämie kann in Abhängigkeit von einem bestimmten wirtschaftlichen Erfolg gezahlt werden. <sup>2</sup>Nähere Regelungen sind in einer Betriebsvereinbarung zu treffen.
- (5) Für Teilzeitbeschäftigte kann von § 29 Abs. 2 abgewichen werden.

## § 23 Jahressonderzahlung

(1) Der Mitarbeiter, der am 1. Dezember in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis steht und mindestens seit 1. Juni beschäftigt ist, hat Anspruch auf eine Sonderzahlung.

(2) <sup>1</sup>Die Jahressonderzahlung beträgt,

in den Entgeltgruppen 1 bis 8 und 9c	90 v.H.,
in der Entgeltgruppe 9b	
Stufe 1 und 2	90 v.H.,
ab Stufe 3	80 v.H.,
in den Entgeltgruppen 9a bis 12	80 v.H.,
in den Entgeltgruppen 13 bis 15	60 v.H.,

des dem Mitarbeiter in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorhergesehenen Überstunden), Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien. <sup>2</sup>Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe und bei der Entgeltgruppe 9b zusätzlich nach der jeweiligen Stufe am 01. September. <sup>3</sup>Auf Mitarbeiter der Entgeltgruppe P 9 der Anlage A 2 findet der in Absatz 2 Satz 1 für die Entgeltgruppe 1 bis 8 ausgewiesene Prozentsatz Anwendung. <sup>4</sup>In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraums eine erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.

### Protokollerklärung zu Absatz 2:

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

(3) <sup>1</sup>Der Anspruch ermäßigt sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem der Mitarbeiter keinen Anspruch auf Entgelt (§ 29), Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§ 25) oder Fortzahlung des Entgelts während des Erholungsurlaubs (§ 31) gegen den Arbeitgeber hat. <sup>2</sup>Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate,

1. für die Mitarbeiter kein Entgelt erhalten haben wegen

- a) Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn sie vor dem 1. Dezember diesen beendet und die Beschäftigung unverzüglich wiederaufgenommen haben,
- b) Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes,
- c) 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,

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

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

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

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

gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat.

### **§ 23 a Funktionszulagen**

<sup>1</sup>Monatliche Funktionszulage für besondere Beauftragungen mit einem nachgewiesenen wöchentlichen Aufwand von durchschnittlich 2 - 8 Stunden innerhalb der Arbeitszeit durch Arbeitsverdichtung ab dem 01. Januar 2022.

<sup>2</sup>Es dürfen grundsätzlich nur zwei Funktionen gleichzeitig wahrgenommen werden. Eine Übertragung einer dritten Funktion ist nur in Ausnahmefällen und mit zeitlicher Beschränkung möglich.

<sup>3</sup>Nimmt der Mitarbeiter zwei Funktionen gleichzeitig wahr, so erhält er die 2. Funktionszulage zu 50 %. <sup>4</sup>Bei der zeitlich beschränkten Übernahme einer dritten Funktion beträgt die Zulage 25% der Funktionszulage.

<sup>5</sup>**Ständige stellvertretende Leiter von Diensten und Einrichtungen: 150 €,**

**Praxisanleiter Pflege / Rettungsdienst: 150 €,**

**Mentoren Kindertagesstätten: 150 €,**

**Desinfektoren: 100 €,**

**Hygienebeauftragte: 100 €,**

**Qualitätsbeauftragte: 100 €,**

**Datenschutzbeauftragte: 100 €,**

**Medizinproduktebeauftragte: 100 €,**

**Beauftragter für Medizinproduktesicherheit: 100 €,**

**Arbeitsschutzbeauftragte: 100 €,**

**Sicherheitsbeauftragter: 100 €,**

**Arzneimittelbeauftragter: 70 €,**

#### Protokollerklärung zu § 23 a:

Eine Funktionszulage erhält nur derjenige, soweit er nicht durch die Übernahme der Funktion nach den Tätigkeitsmerkmalen Entgeltgruppe der Anlagen 6 a, 6 b, 6 c eingruppiert wurde (§ 17 Abs. 2 Satz 1). Das heißt, wird durch die Entgeltgruppe die Funktion abgedeckt, ist eine diesbezügliche Funktionszulage damit abgegolten.

§ 23 a findet nur Anwendung, soweit die Funktion nicht bereits eine Zulage nach einer anderen tarifvertraglichen Regelung auslöst.

#### **[§ 23 b ab 01. Januar 2025**

### **§ 23 b Dienstpauschale (mit Geltung ab dem 01.01.2025)**

Die/der Beschäftigte, für die/den gemäß § 12 Abs. 6 S. 1 und S. 2 eine von § 12 Abs. 1 abweichende, verlängerte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit angeordnet oder mit der/dem eine solche vertraglich vereinbart ist, erhält für jede innerhalb derer geleistete dienstplanmäßige Schicht, sofern diese mindestens 6 Stunden (ohne Pause) beträgt, EUR 12 (Dienstpauschale).<sup>2</sup>Im Rahmen des § 12 Abs. 6 S. 2 gilt dies nur für dienstplanmäßige Schichten, die im Rahmen des Teiles der nach § 12 Abs. 6 Satz 1 verlängerten regelmäßigen Arbeitszeit geleistet werden. <sup>3</sup>Die Dienstpauschale nach Satz 1 beträgt ab dem 01.01.2026 EUR 10.

#### Protokollerklärung zu § 23b Satz 2:

Bei Faktorisierung der Arbeitszeit nach § 12 Abs. 6 Satz 2 besteht ein Anspruch auf die Dienstpauschale nur für diejenigen dienstplanmäßigen Schichten, die im Rahmen der verlängerten wöchentlichen Arbeitszeit geleistet werden.

### **§ 24 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung**

(1) <sup>1</sup>In den Fällen der Entgeltfortzahlung,

**[bis zum 31. Dezember 2024],**

nach § 12 Abs. 5 Satz 1 § 31, § 32 und § 33

**[ab 01. Januar 2025]**

nach § 12 Abs. 3 Satz 1, 31, § 32 und 33

werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. <sup>2</sup>Die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonate (Berechnungszeitraum) gezahlt. <sup>3</sup>Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich für Überstunden gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden), Leistungsentgelte, Jahressonderzahlungen sowie Zahlungen nach § 26, § 27, § 28.

#### Protokollerklärungen zu den Sätzen 2 und 3:

1. <sup>1</sup>Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. <sup>2</sup>Hat das

Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen.<sup>3</sup>Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zugrunde gelegt.

2. <sup>1</sup>Der Tagesdurchschnitt nach Satz 2 beträgt bei einer durchschnittlichen Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage  $1/65$  aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben. <sup>2</sup>Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. <sup>3</sup>Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Satz 1 und 2 zu ermitteln. <sup>4</sup>Sofern während des Berechnungszeitraums bereits Fortzahlungstatbestände vorlagen, bleiben die in diesem Zusammenhang auf Basis der Tagesdurchschnitte gezahlten Beträge bei der Ermittlung des Durchschnitts nach Satz 2 unberücksichtigt.
  3. Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgeltanpassung ein, ist der Mitarbeiter so zu stellen, als sei die Entgeltanpassung bereits mit Beginn des Berechnungszeitraums eingetreten.
- (2) Entsprechendes gilt bei Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall jedoch ohne Berücksichtigung der Nachdienstzuschläge.

### **§ 25 Entgeltfortzahlung und Nachweispflichten im Krankheitsfall**

- (1) Wird der Mitarbeiter durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung gehindert, erhält er Entgeltfortzahlung gemäß Entgeltfortzahlungsgesetz die Höhe der Entgeltfortzahlung bestimmt sich nach § 24
- (2) <sup>1</sup>Im Falle der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ist der Mitarbeiter verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Im Übrigen gelten die Anzeige- und Nachweispflichten nach § 5 Entgeltfortzahlungsgesetz.
- (3) Die Anzeige- und Nachweispflichten des Mitarbeiters bestehen auch nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraums fort.
- (4) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, eine voraussichtliche Arbeitsfähigkeit nach Langzeiterkrankung dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.
- (5) <sup>1</sup>Wurde die Arbeitsunfähigkeit durch das Verschulden eines Dritten verursacht, hat der Mitarbeiter dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen. <sup>2</sup>Es gelten die Regelungen der §§ 6 und 7 des Entgeltfortzahlungsgesetzes.

### **§ 26 Vermögenswirksame Leistungen**

<sup>1</sup>Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung erhalten Mitarbeiter 13,00 € je Monat, für den er Anspruch auf Entgelt, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder Fortzahlung des Entgelts während des Erholungsurlaubs gegen den Arbeitgeber hat. <sup>2</sup>Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem der Mitarbeiter dem Arbeitgeber die erforderlichen Angaben mitteilt. Die vermögenswirksame Leistung ist nicht zusatzversorgungspflichtig

---

<sup>9</sup> § 24 DRK Tarifvertrag Thüringen (Überleitungstarifvertrag -MTÜ) Vom 19. September 2022

## § 27 Jubiläumszuwendung

- (1) Der Mitarbeiter hat Anspruch auf eine Jubiläumszuwendung nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von:

10 Jahren	in Höhe von	200,-€
15 Jahren	in Höhe von	250,-€
20 Jahren	in Höhe von	300,-€
25 Jahren	in Höhe von	350,-€
30 Jahren	in Höhe von	400,-€
35 Jahren	in Höhe von	450,-€
40 Jahren	in Höhe von	500,-€

- (2) Teilzeitbeschäftigte erhalten die Jubiläumszuwendung in ungekürzter Höhe.

## § 28 Sterbegeld

<sup>1</sup>Beim Tod von Mitarbeitern, deren Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, wird der Ehegattin/dem Ehegatten oder der Lebenspartnerin/dem Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder den Kindern ein Sterbegeld gewährt. <sup>2</sup>Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und – in einer Summe – für zwei weitere Monate das Tabellenentgelt sowie zuletzt gezahlter Entgeltgruppenzulagen der/des Verstorbenen gezahlt. <sup>3</sup>Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen. <sup>4</sup>War der Mitarbeiter teilzeitbeschäftigt richtet sich die Höhe des Sterbegeldes nach § 29 Abs. 2.

## § 29 Berechnung und Auszahlung des Entgelts

- (1) <sup>1</sup>Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. <sup>2</sup>Die Zahlung erfolgt am letzten Tag des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein vom Mitarbeiter benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedstaats der Europäischen Union. <sup>3</sup>Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sowie der Tagesdurchschnitt nach § 24, sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.

### Protokollerklärungen zu Absatz 1:

1. Teilen Mitarbeiter ihrem Arbeitgeber die für eine kostenfreie bzw. kostengünstigere Überweisung in einen anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union erforderlichen Angaben nicht rechtzeitig mit, so tragen sie die dadurch entstehenden zusätzlichen Überweisungskosten.
  2. Soweit Arbeitgeber die Bezüge am 15. eines jeden Monats für den laufenden Monat zahlen, können sie jeweils im Dezember eines Kalenderjahres den Zahltag vom 15. auf den letzten Tag des Monats gemäß Absatz 1 Satz 1 verschieben.
- (2) Soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, erhalten Teilzeitbeschäftigte das Tabellenentgelt (§ 19) und alle sonstigen Entgeltbestandteile sowie Leistungen nach § 23 Abs. 1 in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.

- (3) <sup>1</sup>Besteht der Anspruch auf das Tabellenentgelt oder die sonstigen Entgeltbestandteile nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. <sup>2</sup>Besteht nur für einen Teil eines Kalendertags Anspruch auf Entgelt, wird für jede geleistete dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts sowie der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile gezahlt.

**Absatz 3 Satz 3 und 4 gilt bis zum 31. Dezember 2024]**

<sup>3</sup>Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu teilen. <sup>4</sup>Bei verlängerter regelmäßiger Arbeitszeit erfolgt die Berechnung des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Entgelts unter Zugrundelegung der regelmäßigen Arbeitszeit.

**[Absatz 3 Satz 3 und 4 gilt ab 01. Januar 2025]**

<sup>3</sup>Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 12 und entsprechende Sonderregelungen) zu teilen. <sup>4</sup>Bei nach § 12 Abs. 6 verlängerter regelmäßiger Arbeitszeit erfolgt die Berechnung des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Entgelts nach § 14 Absatz 2 unter Zugrundelegung der regelmäßigen Arbeitszeit gemäß § 12 Abs. 1.

- (4) <sup>1</sup>Ergibt sich bei der Berechnung von Beträgen ein Bruchteil eines Cents von mindestens 0,5, ist er aufzurunden; ein Bruchteil von weniger als 0,5 ist abzurunden. <sup>2</sup>Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen durchgeführt. <sup>3</sup>Jeder Entgeltbestandteil ist einzeln zu runden.
- (5) Entfallen die Voraussetzungen für eine Zulage im Laufe eines Kalendermonats, gilt Absatz 3 entsprechend.
- (6) Einzelvertraglich können neben dem Tabellenentgelt zustehende Entgeltbestandteile (z. B. Zeitzuschläge) pauschaliert werden.
- (7) Mit dem Entgelt ist die regelmäßige Arbeitszeit, auch wenn sie § 12 verlängert ist, abgegolten.

### **§ 30 Betriebliche Altersversorgung**

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

## **§ 31 Erholungsurlaub**

- (1) Die Mitarbeiter haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 29 Abs. 1).
- (2) <sup>1</sup>Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch 30 Arbeitstage. <sup>3</sup>Bei anderer Verteilung der Arbeitszeit in der Kalenderwoche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. <sup>4</sup>Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einen halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt. <sup>5</sup>Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und angetreten werden. <sup>6</sup>Er kann auch in Teilen genommen werden; dabei muss der Urlaub in ganzen Tagen genommen werden.
- (3) Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit folgenden Maßgaben:
  - a) <sup>1</sup>Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr erfolgt nur dann, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Mitarbeiters liegende Gründe dies rechtfertigen. <sup>2</sup>Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. <sup>3</sup>Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen Gründen nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten. <sup>4</sup>Urlaub, der nicht innerhalb der genannten Fristen genommen worden ist, verfällt.
  - b) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhält der Mitarbeiter als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 2; § 5 BUrlG bleibt unberührt.
  - c) Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.
  - d) Das nach Absatz 1 Satz 1 fortzuzahlende Entgelt wird zu dem in § 29 Abs. 1 genannten Zeitpunkt gezahlt.
- (4) <sup>1</sup>Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten. <sup>2</sup>Der Urlaubsanspruch ist nicht mehr erfüllbar und daher nicht abzugelten, wenn der beim Ausscheiden bzw. beim Eintritt des Ruhens arbeitsunfähige Arbeitnehmer die Arbeitsfähigkeit bis zum Ablauf der in Absatz 3 genannten Frist nicht wiedererlangt. <sup>3</sup>Bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit entspricht nach Ablauf des Übergangszeitraumes gem. § 7 Abs.3 BUrlG der Anspruch auf Urlaub dem gesetzlichen Urlaubsanspruch nach § 3 BUrlG. <sup>4</sup>Dies gilt auch für einen Abgeltungsanspruch nach § 7 Abs. 4 BUrlG.
- (5) Die Beschäftigten an DRK-Bildungsstätten, Heimschulen, Internaten und ähnlichen Einrichtungen haben den Urlaub in der Regel während der unterrichtsfreien Zeit zu nehmen.

## **§ 31 a Erholungsbeihilfe**

<sup>1</sup>Der Mitarbeiter erhält jeweils einmalig im Jahr 2024 und im Jahr 2025 eine Erholungsbeihilfe in Höhe von 156 €. <sup>2</sup>Die Erholungsbeihilfe wird auch Teilzeitmitarbeitern ungekürzt gewährt.

<sup>3</sup>Die Erholungsbeihilfe ist zweck- und zeitgebunden. <sup>4</sup>Ein Anspruch des Mitarbeiters auf Erholungsbeihilfe besteht, wenn der Mitarbeiter im jeweiligen Auszahlungsjahr mindestens 3 Monate einen Auszahlungsanspruch auf Entgelt hat, im Zeitraum vom 01. April – 31. Dezember

des jeweiligen Auszahlungsjahres ein Erholungsurlaub von mindestens 5 zusammenhängenden Tagen genommen wird und die Zahlung der Erholungsbeihilfe.

Die Auszahlung der Erholungsbeihilfe erfolgt in den Monaten Juli bis September.

### **<sup>10</sup>§ 32 Zusatzurlaub**

- (1) Mitarbeiter die im Vorjahr mindestens 8 Monate tatsächlich in 3-Schicht bzw. Mehrschicht gearbeitet haben, erhalten einen Zusatzurlaub in Höhe von 3 Tagen.
- (2) <sup>1</sup>Mitarbeiter die im Vorjahr mindestens 8 Monate tatsächlich in 12 Stundendiensten (Tag und Nacht) oder 24 Stundendiensten gearbeitet haben, erhalten einen Zusatzurlaub in Höhe von 3 Tagen. <sup>2</sup>Der Anspruch auf Zusatzurlaub beschränkt sich auf maximal 3 Tage.

### **§ 33 Arbeitsbefreiung**

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

---

<sup>10</sup> § 25 DRK Tarifvertrag Thüringen (Überleitungstarifvertrag -MTÜ) Vom 19. September 2022

<sup>2</sup>Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa) und bb) die Notwendigkeit der Anwesenheit des Mitarbeiters zur vorläufigen Pflege bescheinigt.

<sup>3</sup>Die Freistellung darf insgesamt 5 Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

e) Ärztliche Behandlung von Mitarbeitern, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss

erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten

- (2) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Die fortgezählten Bezüge gelten in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. <sup>3</sup>Der Mitarbeiter hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.
- (3) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen an bis zu drei Arbeitstagen gewähren. <sup>2</sup>In begründeten Fällen kann unter Verzicht auf die Bezüge bzw. Nachholung der ausfallenden Arbeitszeit kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Belange es gestatten.

#### Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 2:

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

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

### **§ 34 Befristete Arbeitsverträge**

- (1) Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages über zwei Jahre hinaus ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zur Dauer von vier Jahren zulässig, sofern die Stelle über öffentliche Mittel oder Drittmittel anteilig oder voll finanziert wird und die Finanzierungszusage jeweils nur zeitlich befristet erfolgt; bis zu dieser Gesamtdauer von vier Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig.

- (2) Befristete Arbeitsverträge gemäß § 14 TzBfG können durch jede Arbeitsvertragspartei gemäß § 35 Abs. 5 ordentlich gekündigt werden.

### **§ 35 Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,
- a) mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet hat,
  - b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag),
  - c) bei einem befristeten oder auflösend bedingten Arbeitsverhältnis nach den Regelungen des Arbeitsvertrages,
  - d) mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers, in dem festgestellt wird, dass der Mitarbeiter erwerbsgemindert ist, zugestellt wird.

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

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

(3) Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird.

(4) Im Fall einer verminderten Erwerbsunfähigkeit prüft der Arbeitgeber zumutbare Beschäftigungsmöglichkeiten. Sind solche nachweislich nicht vorhanden, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der für den Mitarbeiter geltenden Kündigungsfrist entsprechend Abs. 5.

(5) Die Frist zur ordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses beträgt beiderseits:

-während einer vereinbarten Probezeit längstens für die Dauer von 6 Monaten: 2 Wochen

-nach Ablauf der Probezeit, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen bis zu zwei Jahren bestanden hat: 4 Wochen zum 15. oder zum Ende des Kalendermonats,

-wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen

mehr als 2 Jahre bestanden hat	1 Monat
mehr als 5 Jahre bestanden hat	2 Monate
mehr als 8 Jahre bestanden hat	3 Monate
mehr als 10 Jahre bestanden hat	4 Monate
mehr als 12 Jahre bestanden hat	5 Monate
mehr als 15 Jahre bestanden hat	6 Monate
mehr als 20 Jahre bestanden hat	7 Monate

zum Schluss eines Kalendermonats.

(6) Die Fristen zur ordentlichen Kündigung nach Absatz 5 finden auch bei befristeten Arbeitsverträgen Anwendung.

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

### **§ 36 nicht besetzt**

**[§ 37 bis 31. Dezember 2024]**

### **§ 37 Dienstreisen und Reisekosten (mit Geltung vom 01.01.2024 bis zum 31.12.2024)**

(1) Bei Dienstreisen gilt die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäfts-ort als Arbeitszeit.

(2) Reisezeiten werden im tatsächlichen Umfang berücksichtigt, höchstens jedoch bis zur Höhe von 8 Stunden arbeitstäglich.

(3) Für die Inanspruchnahme der Mitarbeiter im Rettungsdienst, im Krankentransport und sonstiger Fahrdienste, im Rahmen der Ausübung der vertraglichen Tätigkeit, werden innerhalb des Landes Thüringens keine Reisekostenerstattungen gezahlt.

(4) Die Erstattung von Auslagen für Dienstreisen richtet sich nach den landesrechtlichen Vorschriften (ThürRKG)

**[§ 37 ab 01.01.2025]**

### **§ 37 Reisekosten (mit Geltung ab dem 01. Januar 2025)**

(1) <sup>1</sup>Die Erstattung von Auslagen für Dienstreisen richten sich nach den für die Bediensteten des Bundes oder des jeweiligen Landes jeweils geltenden Vorschriften. <sup>2</sup>Abweichend hiervon kann der Arbeitgeber mit dem Mitarbeiter die Reisekostenerstattung im Rahmen der steuerrechtlichen Möglichkeiten vereinbaren.

(2) Der Arbeits- und Einsatzbereich, innerhalb welchem Reisekosten nicht gewährt werden, ist durch Dienstanweisung besonders festzulegen.

### **§ 38 Altersteilzeit**

Individuelle Altersteilzeitvereinbarungen sind im Rahmen der gesetzlichen Regelungen möglich.

**[§ 39 bis 31. Dezember 2024]**

### **<sup>11</sup>§ 39 Schutzkleidung (mit Geltung vom 01. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2024)**

(1) <sup>1</sup>Soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben ist, wird sie durch den Arbeitgeber unentgeltlich zur Verfügung gestellt und bleibt dessen Eigentum. <sup>2</sup>Reinigung und Instandhaltung übernimmt der Arbeitgeber.

---

<sup>11</sup> § 33 DRK Tarifvertrag Thüringen (Überleitungstarifvertrag -MTÜ) Vom 19. September 2022

- (2) Mitarbeiter, die ihren Dienst in vollständig angelegter gesetzlich vorgeschriebener Schutzkleidung antreten und beenden und deshalb ihre Schutzkleidung bereits vor Dienst-/Schichtbeginn anlegen und erst nach Dienst-/Schichtende im Betrieb ablegen, erhalten hierfür pro Dienst/Schicht, für den/die diese Verpflichtung besteht, eine entsprechende zusätzliche Vergütung für diese Umkleidezeiten in Höhe von 2,50€/Dienst.
- (3) Diese Umkleidezeiten sind keine Arbeitszeit im arbeitsschutzrechtlichen Sinne nach dem Arbeitszeitgesetz.

[§ 39 ab 01.01.2025]

### **§ 39 Schutzkleidung (mit Geltung ab dem 01. Januar 2025)**

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

[§ 40 bis 31. Dezember 2024]

### <sup>12</sup>**§ 40 Dienstkleidung (mit Geltung vom 01. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2024)**

- (1) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber kann das Tragen von Dienstbekleidung anordnen. <sup>2</sup>Die Ausstattung mit Dienstbekleidung wird betrieblich geregelt.
- (2) Die Kosten für die Anschaffung angeordneter Dienstbekleidung und Ersatzbeschaffung trägt der Arbeitgeber.

[§ 40 ab dem 01. Januar 2025]

### **§ 40 Dienstbekleidung (mit Geltung ab dem 01. Januar 2025)**

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

### **§ 41 Ausschlussfrist**

- (1) <sup>1</sup>Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich gegenüber dem Vertragspartner geltend gemacht werden. <sup>2</sup>Satz 1 gilt nicht für Ansprüche aus einem Sozialplan sowie für Ansprüche, soweit sie kraft Gesetzes einer Ausschlussfrist entzogen sind
- (2) Ansprüche aus unerlaubten oder mit Strafe bedrohten Handlungen bleiben unberührt.

---

<sup>12</sup> § 34 DRK Tarifvertrag Thüringen (Überleitungstarifvertrag -MTÜ) Vom 19. September 2022

## § 42 Inkrafttreten

<sup>1</sup>Dieser Tarifvertrag tritt am 01. Januar 2024 in Kraft. <sup>2</sup>§ 12 a tritt zum 31. Dezember 2024 außer Kraft. <sup>3</sup>Abweichend von Satz 1 tritt § 23 b zum 01. Januar 2025 in Kraft.

<sup>4</sup>Abweichend von Satz 1 tritt in Anlage 1 § 3 Absatz 2 zum 01. Januar 2025 in Kraft

<sup>5</sup>Dieser Tarifvertrag sowie seine Anlagen kann mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres frühesten zum 31. Dezember 2025 schriftlich gekündigt werden.

<sup>6</sup>Sofern dieser Tarifvertrag nicht zum 31. Dezember 2025 gekündigt wird, wird dieser Tarifvertrag durch den DRK-Reformtarifvertrag vom 31. Januar 1984 in seiner jeweils gültigen Fassung ab dem 01. Januar 2026 ersetzt.

<sup>7</sup>Den Tarifparteien bleibt vorbehalten Abweichungen zum DRK- Reformtarifvertrag über den 01. Januar 2026 hinaus zu verhandeln.

### Protokollerklärung zu Satz 1:

Im Interesse der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit wird vereinbart, dass die Regelungen des Tarifvertrages, soweit nichts Abweichendes geregelt ist, nur für die Zukunft gelten.

Erfurt, den 13.09.2023

**Für die DRK Tarifgemeinschaft Thüringen:**

.....  
Holger Welz  
Vorsitzender der  
Landestarifgemeinschaft Thüringen

.....  
Antje Rösner  
Vorstandsmitglied der  
Landestarifgemeinschaft Thüringen

**Für die Gewerkschaft ver.di - Bundesvorstand -:**

.....  
Sylvia Bühler  
Bundesvorstand

.....  
Frank Hutmacher  
Verhandlungsführer

## Anlage A1 zu § 19

Tabelle Entgeltgruppen ab 1. Januar 2024 monatlich in Euro

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
E 15	4.168,61	4.343,38	4.716,77	5.041,13	5.446,34	5.988,99
E 14	4.168,61	4.343,38	4.716,77	5.041,13	5.446,34	5.988,99
E 13	3.785,66	3.901,40	4.217,77	4.442,65	4.719,14	5.265,52
E 12	3.785,66	3.901,40	4.217,77	4.442,65	4.719,14	5.265,52
E 11	3.515,22	3.634,00	3.859,32	4.079,12	4.280,95	4.640,49
E 10	3.515,22	3.634,00	3.859,32	4.079,12	4.280,95	4.640,49
E 9	3.343,82	3.401,06	3.581,23	3.774,84	3.933,50	4.244,43
E 9a	3.343,82	3.401,06	3.581,23	3.774,84	3.933,50	4.244,43
E 9b	3.054,16	3.166,24	3.328,62	3.446,30	3.583,69	3.855,82
E 9c	3.101,37	3.210,10	3.319,49	3.463,56	3.604,70	3.941,96
E 8	3.054,16	3.166,24	3.328,62	3.446,30	3.583,69	3.855,82
E 7	2.674,92	2.852,50	3.018,10	3.120,55	3.233,91	3.421,16
E 7a	2.674,92	2.852,50	3.018,10	3.120,55	3.233,91	3.421,16
E 6	2.674,92	2.852,50	3.018,10	3.120,55	3.233,91	3.421,16
E 6a	2.674,92	2.852,50	3.018,10	3.120,55	3.233,91	3.421,16
E 6b	2.543,71	2.662,51	2.777,12	2.905,15	3.004,64	3.173,95
E 5	2.543,71	2.662,51	2.777,12	2.905,15	3.004,64	3.173,95
E 4	2.482,79	2.566,97	2.644,68	2.739,72	2.826,33	2.986,51
E 3	2.482,79	2.566,97	2.644,68	2.739,72	2.826,33	2.986,51
E 2	2.262,93	2.328,61	2.394,27	2.467,13	2.576,55	2.782,79
E 1		2.204,63	2.204,63	2.206,12	2.219,81	2.323,09

Stundenentgelte ab 01.01.2024 (40 Stunden/Woche)

Entgeltgruppen	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
E 15	23,97	24,97	27,12	28,99	31,32	34,44
E 14	23,97	24,97	27,12	28,99	31,32	34,44
E 13	21,77	22,43	24,25	25,54	27,13	30,28
E 12	21,77	22,43	24,25	25,54	27,13	30,28
E 11	20,21	20,89	22,19	23,45	24,61	26,68
E 10	20,21	20,89	22,19	23,45	24,61	26,68
E 9	19,23	19,56	20,59	21,70	22,62	24,40
E 9a	19,23	19,56	20,59	21,70	22,62	24,40
E 9b	17,56	18,21	19,14	19,82	20,61	22,17
E 9c	17,83	18,46	19,09	19,91	20,73	22,67
E 8	17,56	18,21	19,14	19,82	20,61	22,17
E 7	15,38	16,40	17,35	17,94	18,59	19,67
E 7a	15,38	16,40	17,35	17,94	18,59	19,67
E 6	15,38	16,40	17,35	17,94	18,59	19,67
E 6a	15,38	16,40	17,35	17,94	18,59	19,67
E 6b	14,63	15,31	15,97	16,70	17,28	18,25
E 5	14,63	15,31	15,97	16,70	17,28	18,25
E 4	14,28	14,76	15,21	15,75	16,25	17,17
E 3	14,28	14,76	15,21	15,75	16,25	17,17
E 2	13,01	13,39	13,77	14,19	14,81	16,00
E 1		12,68	12,68	12,68	12,76	13,36

**Tabelle Entgeltgruppen ab 1. Januar 2025 monatlich in Euro**

Entgeltgruppen	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
E 15	4.849,54	5.117,74	5.506,15	5.943,69	6.429,55	6.887,24
E 14	4.598,25	4.849,39	5.249,92	5.649,37	6.116,49	6.577,71
E 13	4.218,34	4.455,66	4.818,13	5.152,38	5.551,61	5.966,44
E 12	3.987,68	4.252,38	4.651,89	5.032,09	5.484,53	5.906,80
E 11	3.781,67	4.032,79	4.323,92	4.627,44	4.993,35	5.322,21
E 10	3.710,85	3.922,84	4.204,67	4.498,03	4.803,27	5.050,13
E 9	3.458,39	3.612,39	3.782,67	4.113,01	4.329,27	4.643,34
E 9a	3.458,39	3.612,39	3.702,47	3.879,47	3.958,80	4.347,81
E 9b	3.170,64	3.329,39	3.576,17	3.715,20	3.783,90	4.153,50
E 9c	3.300,10	3.354,47	3.487,93	3.660,94	3.814,23	4.097,67
E 8	3.170,64	3.329,39	3.482,42	3.613,41	3.760,07	3.934,10
E 7	2.861,17	3.047,33	3.262,79	3.450,54	3.585,18	3.716,77
E 7a	2.861,17	3.047,33	3.198,41	3.450,54	3.585,18	3.716,77
E 6	2.861,17	3.047,33	3.198,41	3.317,21	3.440,73	3.568,98
E 6a	2.804,57	2.987,81	3.166,41	3.317,21	3.440,73	3.568,98
E 6b	2.738,96	2.892,82	3.013,92	3.209,51	3.326,10	3.445,38
E 5	2.738,96	2.892,82	3.013,92	3.145,50	3.258,02	3.375,17
E 4	2.625,24	2.770,13	2.890,85	3.062,79	3.168,87	3.281,45
E 3	2.625,24	2.770,13	2.834,00	2.938,70	3.024,91	3.144,32
E 2	2.422,10	2.558,97	2.617,02	2.689,44	2.823,29	3.009,18
E 1		2.276,96	2.293,57	2.315,09	2.341,30	2.445,47

**Stundenentgelte ab 01. Januar 2025 (39 Stunden/Woche)**

Entgeltgruppen	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
E 15	28,60	30,18	32,47	35,05	37,92	40,62
E 14	27,12	28,60	30,96	33,32	36,07	38,79
E 13	24,88	26,28	28,41	30,38	32,74	35,19
E 12	23,52	25,08	27,43	29,68	32,34	34,83
E 11	22,30	23,78	25,50	27,29	29,45	31,39
E 10	21,88	23,13	24,80	26,53	28,33	29,78
E 9	20,39	21,30	22,31	24,26	25,53	27,38
E 9a	20,39	21,30	21,83	22,88	23,35	25,64
E 9b	18,70	19,63	21,09	21,91	22,31	24,49
E 9c	19,46	19,78	20,57	21,59	22,49	24,16
E 8	18,70	19,63	20,54	21,31	22,17	23,20
E 7	16,87	17,97	19,24	20,35	21,14	21,92
E 7a	16,87	17,97	18,86	20,35	21,14	21,92
E 6	16,87	17,97	18,86	19,56	20,29	21,05
E 6a	16,54	17,62	18,67	19,56	20,29	21,05
E 6b	16,15	17,06	17,77	18,93	19,61	20,32
E 5	16,15	17,06	17,77	18,55	19,21	19,90
E 4	15,48	16,34	17,05	18,06	18,69	19,35
E 3	15,48	16,34	16,71	17,33	17,84	18,54
E 2	14,28	15,09	15,43	15,86	16,65	17,75
E 1		13,43	13,53	13,65	13,81	14,42

**Tabelle Entgeltgruppen ab 1. Juni 2025 monatlich in Euro**

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
E 15	5.303,50	5.633,98	6.032,40	6.545,40	7.085,02	7.486,07
E 14	4.884,68	5.186,73	5.605,35	6.054,87	6.563,25	6.970,19
E 13	4.506,79	4.825,17	5.218,37	5.625,53	6.106,59	6.433,72
E 12	4.122,36	4.486,37	4.941,30	5.425,06	5.994,79	6.334,32
E 11	3.959,31	4.298,65	4.633,66	4.992,98	5.468,28	5.776,69
E 10	3.841,28	4.115,41	4.434,90	4.777,31	5.151,48	5.323,22
E 9	3.534,76	3.753,27	3.916,96	4.338,46	4.593,11	4.909,27
E 9a	3.534,76	3.753,27	3.783,30	3.949,23	3.975,67	4.416,73
E 9b	3.248,30	3.438,15	3.741,20	3.894,47	3.917,37	4.351,96
E 9c	3.432,59	3.450,71	3.600,22	3.792,53	3.953,92	4.201,47
E 8	3.248,30	3.438,15	3.584,96	3.724,82	3.877,65	3.986,28
E 7	2.985,33	3.177,21	3.425,91	3.670,53	3.819,36	3.913,84
E 7a	2.985,33	3.177,21	3.318,62	3.670,53	3.819,36	3.913,84
E 6	2.985,33	3.177,21	3.318,62	3.448,32	3.578,61	3.667,53
E 6a	2.891,00	3.078,02	3.265,29	3.448,32	3.578,61	3.667,53
E 6b	2.869,13	3.046,35	3.171,78	3.412,42	3.540,40	3.626,33
E 5	2.869,13	3.046,35	3.171,78	3.305,74	3.426,95	3.509,31
E 4	2.720,21	2.905,58	3.054,96	3.278,16	3.397,23	3.478,07
E 3	2.720,21	2.905,58	2.960,21	3.071,36	3.157,29	3.249,52
E 2	2.528,21	2.712,55	2.765,51	2.837,64	2.987,78	3.160,10
E 1		2.325,17	2.352,86	2.387,74	2.422,30	2.527,06

**Stundenentgelte ab 01. Juni 2025 (39 Stunden/Woche)**

Entgeltgruppen	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
E 15	31,28	33,22	35,57	38,60	41,78	44,15
E 14	28,81	30,59	33,06	35,71	38,70	41,10
E 13	26,58	28,45	30,77	33,17	36,01	37,94
E 12	24,31	26,46	29,14	31,99	35,35	37,35
E 11	23,35	25,35	27,33	29,44	32,25	34,07
E 10	22,65	24,27	26,15	28,17	30,38	31,39
E 9	20,85	22,13	23,10	25,58	27,09	28,95
E 9a	20,85	22,13	22,31	23,29	23,45	26,05
E 9b	19,16	20,28	22,06	22,97	23,10	25,66
E 9c	20,24	20,35	21,23	22,37	23,32	24,78
E 8	19,16	20,28	21,14	21,97	22,87	23,51
E 7	17,61	18,74	20,20	21,65	22,52	23,08
E 7a	17,61	18,74	19,57	21,65	22,52	23,08
E 6	17,61	18,74	19,57	20,34	21,10	21,63
E 6a	17,05	18,15	19,26	20,34	21,10	21,63
E 6b	16,92	17,96	18,70	20,12	20,88	21,39
E 5	16,92	17,96	18,70	19,49	20,21	20,70
E 4	16,04	17,13	18,02	19,33	20,03	20,51
E 3	16,04	17,13	17,46	18,11	18,62	19,16
E 2	14,91	16,00	16,31	16,73	17,62	18,64
E 1		13,71	13,88	14,08	14,28	14,90

## Anlage A2 zu § 19

Tabelle Entgeltgruppen ab 1. Januar 2024 monatlich in Euro

P-Gruppen	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
P 16		4.343,38	4.645,11	5.041,13	5.446,34	5.988,99
P 15		4.081,87	4.353,07	4.645,11	4.966,33	5.395,75
P 14		3.998,55	4.102,36	4.353,07	4.645,11	4.966,33
P 13		3.955,68	4.081,87	4.394,20	4.595,37	4.928,94
P 12		3.835,21	3.955,68	4.102,36	4.394,20	4.595,37
P 11		3.545,58	3.661,10	3.850,21	3.996,34	4.257,64
P 10		3.493,93	3.545,58	3.661,10	3.850,21	3.996,34
P 9		3.352,88	3.352,88	3.451,24	3.590,53	3.859,02
P 8		3.352,88	3.352,88	3.451,24	3.590,53	3.859,02
P 7		3.245,88	3.352,88	3.451,24	3.590,53	3.859,02
P 6	2.700,36	2.801,72	2.818,77	2.911,16	2.997,44	3.300,88
P 5	2.460,97	2.599,63	2.615,38	2.653,52	2.682,13	2.908,71

Stundenentgelte ab 01. Januar 2024 (40 Stunden/Woche)

P-Gruppen	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
P 16		24,97	26,71	28,99	31,32	34,44
P 15		23,47	25,03	26,71	28,56	31,02
P 14		22,99	23,47	25,03	26,71	28,56
P 13		22,74	23,59	25,27	26,42	28,34
P 12		22,05	22,74	23,59	25,27	26,42
P 11		20,39	21,05	22,14	22,98	24,48
P 10		20,09	20,39	21,05	22,14	22,98
P 9		19,28	19,28	19,84	20,64	22,19
P 8		19,28	19,28	19,84	20,64	22,19
P 7		18,66	19,28	19,84	20,64	22,19
P 6	15,53	16,11	16,21	16,74	17,23	18,98
P 5	14,15	14,95	15,04	15,26	15,42	16,72

**Tabelle Entgeltgruppen ab 1. Mai 2024 monatlich in Euro**

P-Gruppen	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
P 16		4595,07	4892,31	5359,76	5876,45	6286,51
P 15		4476,12	4688,08	5025,02	5414,11	5716,09
P 14		4378,11	4494,29	4816,19	5215,32	5422,12
P 13		4300,33	4446,33	4773,93	5005,70	5206,35
P 12		4127,38	4256,59	4502,38	4754,22	4904,08
P 11		3869,86	3992,91	4250,68	4432,12	4612,05
P 10		3729,75	3817,09	4048,95	4226,65	4352,05
P 9		3567,54	3659,22	3771,00	3958,24	4141,75
P 8		3424,55	3503,97	3655,24	3809,60	4059,44
P 7		3391,44	3424,55	3618,67	3761,58	3971,92
P 6	2869,68	2898,75	2993,01	3221,58	3311,69	3550,74
P 5	2695,76	2777,70	2819,81	2896,08	2953,30	3167,43

**Stundenentgelte ab 01. Mai 2024 (40 Stunden/Woche)**

P-Gruppen	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
P 16		26,42 €	28,13 €	30,82 €	33,79 €	36,15 €
P 15		25,74 €	26,96 €	28,89 €	31,13 €	32,87 €
P 14		25,17 €	25,84 €	27,69 €	29,99 €	31,18 €
P 13		24,73 €	25,57 €	27,45 €	28,78 €	29,94 €
P 12		23,73 €	24,47 €	25,89 €	27,34 €	28,20 €
P 11		22,25 €	22,96 €	24,44 €	25,48 €	26,52 €
P 10		21,45 €	21,95 €	23,28 €	24,30 €	25,02 €
P 9		20,51 €	21,04 €	21,68 €	22,76 €	23,81 €
P 8		19,69 €	20,15 €	21,02 €	21,90 €	23,34 €
P 7		19,50 €	19,69 €	20,81 €	21,63 €	22,84 €
P 6	16,50 €	16,67 €	17,21 €	18,52 €	19,04 €	20,42 €
P 5	15,50 €	15,97 €	16,21 €	16,65 €	16,98 €	18,21 €

**Tabelle Entgeltgruppen ab 1. Juni 2025 monatlich in Euro**

P-Gruppen	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
P 16		4846,76	5057,11	5572,18	6163,19	6484,85
P 15		4738,95	4911,42	5278,29	5712,63	5929,64
P 14		4631,14	4769,23	5124,94	5595,46	5725,98
P 13		4530,09	4675,65	5027,09	5279,25	5391,29
P 12		4322,16	4457,20	4769,06	4994,24	5109,89
P 11		4086,05	4214,11	4517,65	4722,63	4848,31
P 10		3886,96	3998,10	4307,52	4477,61	4589,20
P 9		3710,65	3863,45	3984,17	4203,38	4330,24
P 8		3527,10	3604,70	3791,23	3955,65	4193,06
P 7		3476,23	3561,01	3730,28	3875,61	4047,18
P 6	2942,07	3009,90	3109,17	3428,53	3521,18	3717,32
P 5	2730,11	2896,42	2956,09	3057,79	3134,09	3339,90

**Stundenentgelte ab 01. Juni 2025 (39 Stunden/Woche)**

P-Gruppen	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
P 16		28,58 €	29,82 €	32,86 €	36,35 €	38,24 €
P 15		27,95 €	28,96 €	31,13 €	33,69 €	34,97 €
P 14		27,31 €	28,13 €	30,22 €	33,00 €	33,77 €
P 13		26,71 €	27,57 €	29,65 €	31,13 €	31,79 €
P 12		25,49 €	26,28 €	28,12 €	29,45 €	30,13 €
P 11		24,10 €	24,85 €	26,64 €	27,85 €	28,59 €
P 10		22,92 €	23,58 €	25,40 €	26,41 €	27,06 €
P 9		21,88 €	22,78 €	23,50 €	24,79 €	25,54 €
P 8		20,80 €	21,26 €	22,36 €	23,33 €	24,73 €
P 7		20,50 €	21,00 €	22,00 €	22,86 €	23,87 €
P 6	17,35 €	17,75 €	18,34 €	20,22 €	20,77 €	21,92 €
P 5	16,10 €	17,08 €	17,43 €	18,03 €	18,48 €	19,70 €

## Anlage A3 zu § 19

Tabelle Entgeltgruppen ab 1. Januar 2024 monatlich in Euro

S-Gruppen	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	4.168,61	4.343,38	4.716,77	5.041,13	5.446,34	5.988,99
S 17	3.783,30	3.908,27	4.240,55	4.499,59	4.875,50	5.319,02
S 16	3.783,30	3.908,27	4.240,55	4.499,59	4.875,50	5.319,02
S 15	3.626,83	3.776,58	3.930,11	4.228,19	4.473,01	4.824,99
S 14	3.626,83	3.776,58	3.930,11	4.228,19	4.473,01	4.824,99
S 13	3.626,83	3.776,58	3.930,11	4.228,19	4.473,01	4.824,99
S 12	3.626,83	3.776,58	3.930,11	4.228,19	4.473,01	4.824,99
S 11b	3.626,83	3.776,58	3.930,11	4.228,19	4.473,01	4.824,99
S 11a	3.384,50	3.456,90	3.678,32	3.945,10	4.192,59	4.509,83
S 9	3.376,87	3.456,90	3.678,32	3.945,10	4.192,59	4.509,83
S 8b	3.075,15	3.248,74	3.444,20	3.634,14	3.823,15	4.120,13
S 8a	3.075,15	3.248,74	3.444,20	3.634,14	3.823,15	4.120,13
S 7	3.075,15	3.248,74	3.444,20	3.634,14	3.823,15	4.120,13
S 4	2.803,48	2.942,70	3.124,16	3.243,95	3.346,03	3.546,02
S 3	2.597,07	2.718,91	2.862,39	2.981,18	3.080,35	3.261,14
S 2	2.358,37	2.422,51	2.508,98	2.593,91	2.690,67	2.858,93

Stundenentgelte ab 01. Januar 2024 (40 Stunden/Woche)

S-Gruppen	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	23,97	24,97	27,12	28,99	31,32	34,44
S 17	21,75	22,47	24,38	25,87	28,03	30,58
S 16	21,75	22,47	24,38	25,87	28,03	30,58
S 15	20,85	21,71	22,60	24,31	25,72	27,74
S 14	20,85	21,71	22,60	24,31	25,72	27,74
S 13	20,85	21,71	22,60	24,31	25,72	27,74
S 12	20,85	21,71	22,60	24,31	25,72	27,74
S 11b	20,85	21,71	22,60	24,31	25,72	27,74
S 11a	19,46	19,88	21,15	22,68	24,11	25,93
S 9	19,42	19,88	21,15	22,68	24,11	25,93
S 8b	17,68	18,68	19,80	20,90	21,98	23,69
S 8a	17,68	18,68	19,80	20,90	21,98	23,69
S 7	17,68	18,68	19,80	20,90	21,98	23,69
S 4	16,12	16,92	17,96	18,65	19,24	20,39
S 3	14,93	15,63	16,46	17,14	17,71	18,75
S 2	13,56	13,93	14,43	14,91	15,47	16,44

**Tabelle Entgeltgruppen ab 1. Januar 2025 monatlich in Euro**

S-Gruppen	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	4.323,94	4.468,40	4.937,79	5.311,96	5.832,58	6.298,24
S 17	3.956,05	4.162,51	4.558,33	4.829,20	5.299,82	5.687,64
S 16	3.912,51	4.116,58	4.438,20	4.758,52	5.158,48	5.507,44
S 15	3.760,76	3.973,00	4.191,10	4.502,68	4.886,57	5.175,62
S 14	3.741,66	3.952,23	4.186,60	4.495,47	4.794,55	5.094,21
S 13	3.696,47	3.902,90	4.155,77	4.446,14	4.745,23	5.009,54
S 12	3.690,46	3.897,04	4.143,19	4.440,64	4.746,79	5.000,52
S 11b	3.665,29	3.869,45	4.037,32	4.412,77	4.711,84	4.993,84
S 11a	3.510,88	3.673,42	3.874,66	4.233,94	4.534,35	4.798,96
S 9	3.376,87	3.530,99	3.776,39	4.109,34	4.417,71	4.717,85
S 8b	3.226,01	3.426,91	3.659,33	3.953,87	4.232,99	4.523,00
S 8a	3.192,45	3.390,64	3.603,72	3.810,35	4.014,05	4.275,37
S 7	3.152,02	3.347,23	3.553,67	3.758,54	3.936,63	4.208,39
S 4	2.950,52	3.123,63	3.308,79	3.432,68	3.545,00	3.741,29
S 3	2.763,63	2.922,09	3.084,49	3.227,10	3.314,83	3.450,82
S 2	2.541,24	2.633,01	2.720,42	2.810,84	2.913,16	3.051,23

**Stundenentgelte ab 01. Januar 2025 (39 Stunden/Woche)**

S-Gruppen	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	25,50	26,35	29,12	31,33	34,40	37,14
S 17	23,33	24,55	26,88	28,48	31,25	33,54
S 16	23,07	24,28	26,17	28,06	30,42	32,48
S 15	22,18	23,43	24,72	26,55	28,82	30,52
S 14	22,07	23,31	24,69	26,51	28,27	30,04
S 13	21,80	23,02	24,51	26,22	27,98	29,54
S 12	21,76	22,98	24,43	26,19	27,99	29,49
S 11b	21,61	22,82	23,81	26,02	27,79	29,45
S 11a	20,70	21,66	22,85	24,97	26,74	28,30
S 9	19,91	20,82	22,27	24,23	26,05	27,82
S 8b	19,02	20,21	21,58	23,32	24,96	26,67
S 8a	18,83	20,00	21,25	22,47	23,67	25,21
S 7	18,59	19,74	20,96	22,16	23,22	24,82
S 4	17,40	18,42	19,51	20,24	20,91	22,06
S 3	16,30	17,23	18,19	19,03	19,55	20,35
S 2	14,99	15,53	16,04	16,58	17,18	17,99

**Tabelle Entgeltgruppen ab 1. Juni 2025 monatlich in Euro**

S-Gruppen	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	4.427,50	4.551,75	5.085,13	5.492,51	6.090,06	6.504,41
S 17	4.071,21	4.332,01	4.770,18	5.048,93	5.582,70	5.933,39
S 16	3.998,66	4.255,46	4.569,96	4.931,14	5.347,13	5.633,05
S 15	3.850,04	4.103,94	4.365,10	4.685,68	5.162,28	5.409,37
S 14	3.818,21	4.069,32	4.357,60	4.673,65	5.008,92	5.273,69
S 13	3.742,89	3.987,11	4.306,21	4.591,44	4.926,71	5.132,58
S 12	3.732,88	3.977,34	4.285,25	4.582,27	4.929,30	5.117,54
S 11b	3.690,93	3.931,36	4.108,79	4.535,82	4.871,07	5.106,40
S 11a	3.595,13	3.817,76	4.005,56	4.426,50	4.762,19	4.991,72
S 9	3.376,87	3.580,38	3.841,77	4.218,84	4.567,79	4.856,53
S 8b	3.326,59	3.545,69	3.802,75	4.167,02	4.506,22	4.791,58
S 8a	3.270,65	3.485,24	3.710,06	3.927,82	4.141,32	4.378,86
S 7	3.203,26	3.412,88	3.626,65	3.841,48	4.012,29	4.267,23
S 4	3.048,55	3.244,25	3.431,88	3.558,50	3.677,65	3.871,46
S 3	2.874,67	3.057,54	3.232,55	3.391,05	3.471,15	3.577,28
S 2	2.663,16	2.773,35	2.861,37	2.955,45	3.061,48	3.179,44

**Stundenentgelte ab 01. Juni 2025 (39 Stunden/Woche)**

S-Gruppen	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	26,11	26,84	29,99	32,39	35,91	38,36
S 17	24,01	25,55	28,13	29,77	32,92	34,99
S 16	23,58	25,10	26,95	29,08	31,53	33,22
S 15	22,70	24,20	25,74	27,63	30,44	31,90
S 14	22,52	24,00	25,70	27,56	29,54	31,10
S 13	22,07	23,51	25,39	27,08	29,05	30,27
S 12	22,01	23,46	25,27	27,02	29,07	30,18
S 11b	21,77	23,18	24,23	26,75	28,73	30,11
S 11a	21,20	22,51	23,62	26,10	28,08	29,44
S 9	19,91	21,11	22,66	24,88	26,94	28,64
S 8b	19,62	20,91	22,43	24,57	26,57	28,26
S 8a	19,29	20,55	21,88	23,16	24,42	25,82
S 7	18,89	20,13	21,39	22,65	23,66	25,16
S 4	17,98	19,13	20,24	20,99	21,69	22,83
S 3	16,95	18,03	19,06	20,00	20,47	21,10
S 2	15,71	16,35	16,87	17,43	18,05	18,75

## **Anlage 1 Sonderregelungen für das Personal in Anstalten, Heimen und ähnlichen Einrichtungen des DRK**

### **§ 1 Geltungsbereich**

Für Mitarbeiter – ausgenommen Ärzte – in Heil- und Pflegeeinrichtungen, Kureinrichtungen und Heimstätten, Säuglings- und Kinderheimen, Müttergenesungsheimen, Krippen, Alten- und Pflegeheimen, Gemeindepflegestationen und ähnlichen Heimen und Einrichtungen gelten die Arbeitsbedingungen nach diesem Tarifvertrag, soweit in dieser Sonderregelung nichts anderes bestimmt ist.

### **§ 2 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft sowie Bereitschaftsdienstentgelt**

§§ 2 und 3 der Sonderregelung Anlage 2 finden entsprechend Anwendung.

### **§ 3 Heimzulagen u.a**

Es gelten die Regelungen der Anlage 6 c.

## **Anlage 2 Sonderregelungen für das Personal im Rettungsdienst und Krankentransport**

### **§ 1 Geltungsbereich**

<sup>1</sup>Für Mitarbeiter im Rettungsdienst und Krankentransport gelten die Arbeitsbedingungen nach diesem Tarifvertrag, soweit in dieser Sonderregelung nichts anderes bestimmt ist. <sup>2</sup>Für die Ärzte im Rettungsdienst gelten die Regelungen der Anlage 1.

### **§ 2 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft**

(1) <sup>1</sup>Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Abs. 2 ArbZG kann im Rahmen des § 7 ArbZG die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über acht Stunden hinaus verlängert werden, wenn mindestens die acht Stunden überschreitende Zeit im Rahmen von Bereitschaftsdienst geleistet wird, und zwar wie folgt:

- a) bei Bereitschaftsdiensten der Stufen A und B bis zu insgesamt maximal 16 Stunden täglich; die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht,
- a) bei Bereitschaftsdiensten der Stufen C und D bis zu insgesamt maximal 13 Stunden täglich; die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht.

<sup>2</sup>§ 7 Abs. 2a) ArbZG findet keine Anwendung

(2) <sup>1</sup>Ist mit dem Mitarbeiter Teilzeitarbeit vereinbart, verringern sich die Höchstgrenzen der wöchentlichen Arbeitszeit in Absatz 1 in demselben Verhältnis wie die Arbeitszeit dieser Mitarbeiter zu der regelmäßigen Arbeitszeit der Vollbeschäftigten verringert worden ist. <sup>2</sup>Mit Zustimmung des Mitarbeiters oder aufgrund von dringenden dienstlichen oder betrieblichen Belangen kann hiervon abgewichen werden.

**[Absatz 3 bis zum 31. Dezember 2024]**

- (3) Arbeitszeit und Bereitschaftsdienst dürfen durchschnittlich 48 Stunden pro Woche im Ausgleichszeitraum nach § 12 Abs. 3 nicht überschreiten.

**[Absatz 3 ab 01. Januar 2025]**

- (3) Arbeitszeit und Bereitschaftsdienst dürfen durchschnittlich 48 Stunden pro Woche im Ausgleichszeitraum nach § 12 Abs. 2 nicht überschreiten.
- (4) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. <sup>2</sup>Durch tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft kann die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden (§ 3 ArbZG) überschritten werden (§ 7 ArbZG).

**§ 3 Bereitschaftsdienstentgelt**

- (1) <sup>1</sup>Zum Zwecke der Entgeltberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

Nach dem Maß der während des Bereitschaftsdienstes erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Arbeitsleistungen wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

Stufe	Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes	Bewertung als Arbeitszeit
A	0 bis 10 v.H.	40 v. H.
B	mehr als 10 bis 25 v.H.	50 v. H.
C	mehr als 25 bis 40 v.H.	65 v. H.
D	mehr als 40 bis 49 v.H.	80 v. H.

<sup>2</sup>Die Zuordnung zu einer Stufe des Bereitschaftsdienstes erfolgt jeweils für einen Zeitraum von sechs Monaten.

**[Absatz 2 ab 01. Januar 2025]**

- (2) Ein geleisteter Bereitschaftsdienst kann gemäß § 14 Abs. 10 S. 3 ff. in Freizeit abgegolten werden.

**§ 4 Funktionszulagen**

- (1) <sup>1</sup>Disponenten in der Rettungsleitstelle/integrierten Leitstelle erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Funktionszulage in Höhe von monatlich EUR 103,43 und ab 1. August 2024 EUR 115,84. <sup>2</sup>Dies gilt nicht für den Leiter des Rettungsdienstes sowie für den Leiter bzw. stellvertretenden Leiter der Rettungsleitstelle.
- (2) <sup>1</sup>Rettungsassistenten/innen/Notfallsanitäter/innen als Leiter einer Rettungswache mit mindestens zwei dienstplanmäßig eingesetzten Einsatzfahrzeugen erhalten für die Dauer ihrer Tätigkeit eine Funktionszulage in Höhe von monatlich EUR 142,66 und ab dem 1. August 2024 EUR 159,56.

<sup>2</sup>Rettungsassistenten/innen/Notfallsanitäter/innen als Leiter einer Rettungswache mit mindestens fünf dienstplanmäßig eingesetzten Einsatzfahrzeugen erhalten für die Dauer ihrer Tätigkeit eine Funktionszulage in Höhe von monatlich EUR 213,99 und ab 1. August 2024 EUR 239,67.

<sup>3</sup>Rettungsassistenten/innen/Notfallsanitäter/innen als Leiter einer Rettungswache mit mehr als zehn dienstplanmäßig eingesetzten Einsatzfahrzeugen erhalten für die Dauer ihrer Tätigkeit eine Funktionszulage in Höhe von monatlich EUR 244,56. und ab dem 1. August 2024 EUR 273,91

<sup>4</sup>Beschäftigte als Leiter einer Rettungswache mit mindestens einem dienstplanmäßig eingesetzten Einsatzfahrzeug erhalten für die Dauer ihrer Tätigkeit folgende Funktionszulagen:

Ab 01.01.2024 eine Funktionszulage in Höhe der Zulage nach Satz 1.

Ab 01.01.2025 eine Funktionszulage in Höhe von 50 % der Zulage nach Satz 1.

- (3) Rettungsassistenten/innen/Notfallsanitäter/innen als stellvertretende Leiter/in einer Rettungswache erhalten 50 v. H. der entsprechenden Zulage gem. Abs. 2.
- (4) Rettungsassistenten/innen/Notfallsanitäter/innen als Schichtführer/in bzw. Gruppenleiter/in in Rettungswachen, in denen kein Leiter der Rettungswache bestellt ist, erhalten für die Dauer ihrer Tätigkeit eine Funktionszulage in Höhe von monatlich EUR 80,00, ab 1. April 2021 EUR 81,20 und ab 1. April 2022 EUR 82,74.
- (5) Rettungsassistenten/innen/Notfallsanitäter/innen in behördlich anerkannten Lehrrettungswachen (Lehrrettungsassistenten) erhalten für die Anleitung und Beaufsichtigung von Personen in der Ausbildung zum Rettungsassistenten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Funktionszulage von monatlich EUR 82,74 und ab dem 1. August 2024 EUR 92,67, sofern ihnen diese Aufgabe vom Arbeitgeber schriftlich übertragen wurde.
- (6) Staatlich geprüfte Desinfektoren, denen durch schriftliche Anordnung des Arbeitgebers die Überwachung der Einhaltung aller Maßnahmen für den Rettungsdienst gem. § 9 der Unfallverhütungsvorschrift im Gesundheitswesen (GUV 8.1) übertragen wurde, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Funktionszulage in Höhe von monatlich EUR 82,74 und ab dem 1. August 2024 EUR 92,67.
- (7) Nicht besetzt
- (8) <sup>1</sup>Notfallsanitäter/innen, die nach Entgeltgruppe 9c Ziffer 1 oder 3 der Anlage 6a eingruppiert sind, erhalten unter Anrechnung ihrer Tätigkeit als Rettungsassistent/innen eine monatliche Zulage in Höhe von:

	Ab 1. Januar 2024	ab 1. Januar 2025
ab dem 3. Tätigkeitsjahr	75,00 EUR	150,00 EUR
ab dem 5. Tätigkeitsjahr	150,00 EUR	250,00 EUR
ab dem 7. Tätigkeitsjahr	200,00 EUR	400,00 EUR

<sup>2</sup>Für die Berechnung der für die Zulage relevanten Tätigkeitsjahre werden alle ununterbrochen zurückgelegten Zeiten in der Tätigkeit als Rettungsassistent/in und Notfallsanitäter/in beim gleichen Arbeitgeber berücksichtigt. <sup>3</sup>§ 21 Abs. 3 gilt entsprechend.

<sup>4</sup>Soweit es zur Deckung des Personalbedarfs erforderlich ist, können bei der Neueinstellung nachgewiesene Zeiten der Tätigkeit als Notfallsanitäter/in und Rettungsassistent/in auch bei anderen Arbeitgebern mitgerechnet werden.

<sup>5</sup>Zur Bindung von Beschäftigten können im bestehenden Arbeitsverhältnis nachgewiesene Zeiten der Tätigkeit als Notfallsanitäter/in und Rettungsassistent/in auch bei anderen Arbeitgebern anerkannt werden.

<sup>6</sup>Zeiten nach Satz 4 und 5 können nur anerkannt werden, wenn Sie ab dem 1. Januar 2014 zurückgelegt worden sind.

Protokollerklärung zu Absatz 8: Diese Zulage ist gemäß § 42 bis zum 1. April 2027 unkündbar.

- (9) <sup>1</sup>Die Funktionszulagen der Absätze 1 bis 7 werden zu demselben Zeitpunkt und in dem gleichen prozentualen Umfang wie das Tabellenentgelt erhöht, wenn hierzu in den jeweiligen Tarifverträgen keine Sonderregelungen getroffen werden.

### **Anlage 3 Sonderregelungen für die Auszubildenden**

#### **§ 1 Geltungsbereich**

- (1) Diese Sonderregelung gilt für die Auszubildenden beim DRK, die in einem staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberuf ausgebildet werden.
- (2) Diese Sonderregelung gilt nicht für
- a) Schüler/innen in der Krankenpflegehilfe, Altenpflegehilfe, Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Entbindungspflege und Altenpflege, für Schüler/innen in praxisintegrierten Ausbildungsgängen zur Erzieherin/zum Erzieher sowie zur Heilerziehungspflegerin/zum Heilerziehungspfleger nach landesrechtlichen Regelungen, für Schüler/innen des Berufs des Logopäden, des Audiometristen und des Orthoptisten sowie für Auszubildende zum Notfallsanitäter,
  - b) körperlich, geistig oder seelisch behinderte Personen, die aufgrund ihrer Behinderung in besonderen Ausbildungswerkstätten, Berufsförderungswerkstätten oder in Lebenshilfeeinrichtungen ausgebildet werden.

#### **§ 2 Ausbildungsvertrag, Nebenabreden**

- (1) Vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses ist ein schriftlicher Ausbildungsvertrag zu schließen, der neben der Bezeichnung des Ausbildungsberufs mindestens Angaben enthält über
- a) die maßgebliche Ausbildungs- und Prüfungsordnung in der jeweils geltenden Fassung sowie Art, sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung,
  - b) Beginn und Dauer der Ausbildung,
  - c) Dauer der regelmäßigen täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit
  - d) Dauer der Probezeit,
  - e) Zahlung und Höhe des Ausbildungsentgelts,

- f) Dauer des Urlaubs,
  - g) Voraussetzungen, unter denen der Berufsausbildungsvertrag gekündigt werden kann,
  - h) die Geltung dieser Sonderregelung sowie einen in allgemeiner Form gehaltenen Hinweis auf die auf das Ausbildungsverhältnis anzuwendenden Betriebsvereinbarung.
- (2) <sup>1</sup>Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. <sup>2</sup>Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.
- (3) Im übrigen gelten für den Abschluss des Berufsausbildungsvertrages die Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes.

### **§ 3 Probezeit**

Die Probezeit beträgt drei Monate.

### **§ 4 Ärztliche Untersuchung**

- (1) <sup>1</sup>Auszubildende haben auf Verlangen des Ausbildenden vor ihrer Einstellung ihre gesundheitliche Eignung durch das Zeugnis eines Amts- oder Betriebsarztes nachzuweisen. <sup>2</sup>Für Auszubildende, die unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, ist ergänzend § 32 Abs. 1 JArbSchG zu beachten.
- (2) <sup>1</sup>Der Ausbildende ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, Auszubildende zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie in der Lage sind, die nach dem Ausbildungsvertrag übernommenen Verpflichtungen zu erfüllen. <sup>2</sup>Bei dem beauftragten Arzt kann es sich um einen Betriebsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf einen anderen Arzt geeinigt haben. <sup>3</sup>Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Auszubildende.
- (3) Auszubildende, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt, mit gesundheitsgefährdenden Tätigkeiten beschäftigt oder mit der Zubereitung von Speisen beauftragt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen oder auf ihren Antrag bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses ärztlich zu untersuchen.

### **§ 5 Schweigepflicht, Nebentätigkeiten**

- (1) Auszubildende haben in demselben Umfang Verschwiegenheit zu wahren wie die Beschäftigten des Ausbildenden.
- (2) <sup>1</sup>Nebentätigkeiten haben Auszubildende ihrem Ausbildenden rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. <sup>2</sup>Der Ausbildende kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die nach dem Ausbildungsvertrag übernommenen Verpflichtungen der Auszubildenden oder berechnigte Interessen des Ausbildenden zu beeinträchtigen.

## § 6 Personalakten

- (1) <sup>1</sup>Die Auszubildenden haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. <sup>2</sup>Sie können das Recht auf Einsicht durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben lassen. <sup>3</sup>Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.
- (2) <sup>1</sup>Beurteilungen sind Auszubildenden unverzüglich bekannt zu geben. <sup>2</sup>Die Bekanntgabe ist aktenkundig zu machen.

## § 7 Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit

- (1) Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit und die tägliche Ausbildungszeit der Auszubildenden, die nicht unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, richten sich nach den für die Beschäftigten des Ausbildenden maßgebenden Vorschriften über die Arbeitszeit.
- (2) Wird das Führen von Berichtsheften (Ausbildungsnachweisen) verlangt, ist den Auszubildenden dazu Gelegenheit während der Ausbildungszeit zu geben.
- (3) <sup>1</sup>An Tagen, an denen Auszubildende an einem theoretischen betrieblichen Unterricht von mindestens 270 tatsächlichen Unterrichtsminuten teilnehmen, dürfen sie nicht zur praktischen Ausbildung herangezogen werden. <sup>2</sup>Unterrichtszeiten einschließlich der Pausen gelten als Ausbildungszeit. <sup>3</sup>Dies gilt auch für die notwendige Wegezeit zwischen Unterrichtsort und Ausbildungsstätte, sofern die Ausbildung nach dem Unterricht fortgesetzt wird.
- (4) Auszubildende dürfen an Sonn- und Wochenfeiertagen und in der Nacht zur Ausbildung nur herangezogen werden, wenn dies nach dem Ausbildungszweck erforderlich ist.
- (5) <sup>1</sup>Auszubildende dürfen nicht über die nach Absatz 1 geregelte Ausbildungszeit hinaus zu Mehrarbeit herangezogen und nicht mit Akkordarbeit beschäftigt werden. §§ 21, 23 JArbSchG und § 17 Abs. 3 BBiG bleiben unberührt.

### Protokollerklärung zu Absatz 1:

Bei Anwendung des § 12 Abs. 6 sind verschiedene Ausbildungsteile (z. B. praktische Ausbildung im Betrieb, praktische Ausbildungsabschnitte außerhalb des Betriebes, schulische Ausbildungsabschnitte) jeweils für sich zu betrachten.

## § 8 Ausbildungsentgelt

- (1) Das monatliche Ausbildungsentgelt beträgt für Auszubildende,

ab dem 1. September 2023 in Euro

im 1. Ausbildungsjahr	1.070,74
im 2. Ausbildungsjahr	1.127,27
im 3. Ausbildungsjahr	1.179,13
im 4. Ausbildungsjahr	1.251,08

ab dem 1. September 2024 in Euro

im 1. Ausbildungsjahr	1.230,74
im 2. Ausbildungsjahr	1.287,27
im 3. Ausbildungsjahr	1.339,13
im 4. Ausbildungsjahr	1.411,08

Das Ausbildungsentgelt ist zu demselben Zeitpunkt fällig wie das den Beschäftigten des Auszubildenden gezahlte Entgelt

### **§ 8a Unständige Entgeltbestandteile**

Für die Ausbildung an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen und Vorfesttagen, für den Bereitschaftsdienst und die Rufbereitschaft, für die Überstunden und für die Zeitzuschläge gelten die für die Beschäftigten des Auszubildenden geltenden Regelungen sinngemäß.

### **§ 9 Urlaub**

- (1) Auszubildende erhalten in jedem Urlaubsjahr Erholungsurlaub unter Fortzahlung ihres Ausbildungsentgelts (§ 8) in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Auszubildenden geltenden Regelungen.
- (2) Der Erholungsurlaub ist nach Möglichkeit zusammenhängend während der unterrichtsfreien Zeit zu erteilen und in Anspruch zu nehmen.

### **§ 10 Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte**

- (1) Bei Dienstreisen und Reisen zur Ablegung der in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Prüfungen erhalten Auszubildende eine Entschädigung in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Auszubildenden geltenden Reisekostenbestimmungen in der jeweiligen Fassung.
- (2) <sup>1</sup>Bei Reisen zur Teilnahme an überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen im Sinne des § 5 Abs. 2 Satz 1 Nr. 6 BBiG außerhalb der politischen Gemeindegrenze der Ausbildungsstätte werden die 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, BahnCard) sind auszunutzen. <sup>2</sup>Beträgt die Entfernung zwischen den Ausbildungsstätten hierbei mehr als 300 km, können im Bahnverkehr Zuschläge bzw. besondere Fahrpreise (z. B. für ICE) erstattet werden. <sup>3</sup>Die nachgewiesenen notwendigen Kosten einer Unterkunft am auswärtigen Ort sind, soweit nicht eine unentgeltliche Unterkunft zur Verfügung steht, bis zu 20 Euro pro Übernachtung erstattungsfähig. <sup>4</sup>Zu den Auslagen des bei notwendiger auswärtiger Unterbringung entstehenden Verpflegungsmehraufwands wird für volle Kalendertage der Anwesenheit am auswärtigen Ausbildungsort ein Verpflegungszuschuss in Höhe der nach der Sachbezugsverordnung maßgebenden Sachbezugswerte für Frühstück, Mittagessen und Abendessen gewährt. <sup>5</sup>Bei unentgeltlicher Verpflegung wird der jeweilige Sachbezugswert einbehalten. <sup>6</sup>Bei einer über ein Wochenende oder einen Feiertag hinaus andauernden Ausbildungsmaßnahme werden die dadurch entstandenen Mehrkosten für Unterkunft und Verpflegungsmehraufwand nach Maßgabe der Sätze 3 bis 5 erstattet.
- (3) Ist der Besuch einer auswärtigen Berufsschule vom Auszubildenden veranlasst, werden die notwendigen Fahrtkosten sowie die Auslagen für Unterkunft und Verpflegungsmehraufwand nach Maßgabe des Absatzes 2 erstattet.
- (4) Bei Abordnungen und Zuweisungen werden die Kosten nach Maßgabe des Absatzes 2 erstattet.

### **§ 10a Familienheimfahrten**

<sup>1</sup>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 monatlich 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. <sup>2</sup>Beträgt die Entfernung mehr als 300 km, können im Bahnverkehr Zuschläge bzw. besondere Fahrpreise (z. B. für ICE) erstattet werden. <sup>3</sup>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.

### **§ 11 Schutzkleidung, Ausbildungsmittel**

- (1) Soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder angeordnet ist, wird sie unentgeltlich zur Verfügung gestellt und bleibt Eigentum des Ausbildenden.
- (2) Der Ausbildende hat den Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel zur Verfügung zu stellen, die zur Berufsausbildung und zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen erforderlich sind.

### **§ 12 Entgelt im Krankheitsfall**

- (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 das Ausbildungsentgelt (§ 8) in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Regelungen fortgezahlt.
- (2) Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz.
- (3) 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.

### **§ 12a Entgeltfortzahlung in anderen Fällen**

- (1) Auszubildenden ist das Ausbildungsentgelt 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 Beschäftigten des Ausbildenden maßgebenden Regelungen zur Arbeitsbefreiung entsprechend.

### **§ 13 Vermögenswirksame Leistungen**

- (1) <sup>1</sup>Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung erhalten Auszubildende eine vermögenswirksame Leistung in Höhe von 13,29 Euro monatlich. <sup>2</sup>Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem den Ausbildenden die erforderlichen Angaben mitgeteilt werden, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres.
- (2) Die vermögenswirksamen Leistungen sind kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

### **§ 14 Jahressonderzahlung**

- (1) <sup>1</sup>Auszubildende, die am 1. Dezember in einem Ausbildungsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung. <sup>2</sup>Diese beträgt bei Auszubildenden ab 1. Januar 2018 75 v. H. und ab dem 1. Januar 2019 90 v. H. des den Auszubildenden für November zustehenden Ausbildungsentgelts (§ 8).
- (2) <sup>1</sup>Der Anspruch ermäßigt sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Auszubildende keinen Anspruch auf Ausbildungsentgelt (§ 8), Fortzahlung des Entgelts während des Erholungsurlaubs (§ 9) oder im Krankheitsfall (§ 12) haben. <sup>2</sup>Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Auszubildende wegen Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes kein Ausbildungsentgelt erhalten haben. <sup>3</sup>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) <sup>1</sup>Die Jahressonderzahlung wird mit dem für November zustehenden Ausbildungsentgelt ausgezahlt. <sup>2</sup>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.

### **§ 15 Zusätzliche Altersversorgung**

Die Versicherung zum Zwecke einer zusätzlichen Altersversorgung wird durch § 30 des Tarifvertrages geregelt.

### **§ 16 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses**

- (1) <sup>1</sup>Das Ausbildungsverhältnis endet mit Ablauf der Ausbildungszeit; abweichende gesetzliche Regelungen bleiben unberührt. <sup>2</sup>Im Falle des Nichtbestehens der Abschlussprüfung verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf Verlangen der Auszubildenden bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr.

- (2) Können Auszubildende ohne eigenes Verschulden die Abschlussprüfung erst nach beendeter Ausbildungszeit ablegen, gilt Absatz 1 Satz 2 entsprechend.
- (3) Beabsichtigt der Auszubildende keine Übernahme in ein Arbeitsverhältnis, hat er dies den Auszubildenden drei Monate vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen.
- (4) Nach der Probezeit (§ 3) kann das Ausbildungsverhältnis unbeschadet der gesetzlichen Kündigungsgründe nur gekündigt werden
  - a) aus einem sonstigen wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,
  - b) von Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.
- (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.

### **§ 17 Zeugnis**

<sup>1</sup>Der Auszubildende hat den Auszubildenden bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein Zeugnis auszustellen. <sup>2</sup>Das Zeugnis muss Angaben über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse der Auszubildenden enthalten. <sup>3</sup>Auf deren Verlangen sind auch Angaben über Führung, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten aufzunehmen.

### **§ 18 Ausschlussfrist**

Ansprüche aus dem Ausbildungsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von den Auszubildenden oder vom Auszubildenden schriftlich geltend gemacht werden.

**Anlage 3a Sonderregelungen für die Schülerinnen/Schüler – Besonderer Teil Pflege -, soweit sie nicht durch die Sonderregelung Anlage 3 des DRK-Tarifvertrag Thüringen geregelt sind**

**§ 1 Geltungsbereich**

Diese Sonderregelung gilt für die in § 1 Abs. 2 a) der Sonderregelung für Auszubildende, Anlage 3, aufgeführten Schülerinnen/Schüler und Auszubildenden. Sie bildet im Zusammenhang mit der Sonderregelung, Anlage 3, deren Bestimmungen entsprechend gelten, den Tarifvertrag für die Schülerinnen/Schüler des DRK in Pflegeberufen und Auszubildenden zum Notfallsanitäter, sowie Schüler/Schülerinnen in praxisintegrierten Ausbildungsgängen zur Erzieherin/zum Erzieher sowie zur Heilerziehungspflegerin/zum Heilerziehungspfleger nach landesrechtlichen Regelungen. § 10 a der Sonderregelung Anlage 3 findet keine Anwendung.

**§ 2 Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit**

- (1) Die durchschnittliche regelmäßige Ausbildungszeit der nicht unter den Jugendarbeitsschutz fallenden Schülerinnen/Schüler richtet sich nach den für die Beschäftigten des Auszubildenden maßgebenden Vorschriften über die Arbeitszeit.
- (2) Zu Ausbildungszwecken dürfen Schülerinnen/Schüler, die nicht unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, auch an Sonntagen und an Wochenfeiertagen und für Nachtdienste unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorschriften eingesetzt werden.
- (3) Eine über die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung ist nur ausnahmsweise zulässig. Eventuell anfallende Mehrarbeit soll möglichst durch Freizeit ausgeglichen werden.

**§ 3 Ausbildungsentgelt**

- (1) Das monatliche Ausbildungsentgelt beträgt
  - a) Für Schülerinnen und Schüler sowie Auszubildende zum Notfallsanitäter
    - ab dem 1. September 2023 in Euro

im 1. Ausbildungsjahr	1.200,06,
im 2. Ausbildungsjahr	1.268,39,
im 3. Ausbildungsjahr	1.379,55,

  
    - ab dem 1. September 2024 in Euro

im 1. Ausbildungsjahr	1.360,06,
im 2. Ausbildungsjahr	1.428,39,
im 3. Ausbildungsjahr	1.539,55.
  - b) Das monatliche Ausbildungsentgelt für Schülerinnen und Schüler in der Kranken- und Altenpflegehilfe während der einjährigen Ausbildung beträgt
    - ab dem 01. September 2023 1.122,46 Euro und
    - ab dem 01. September 2024 1.282,46 Euro.
- (2) Das Ausbildungsentgelt ist zu demselben Zeitpunkt fällig wie das den Beschäftigten des Auszubildenden gezahlte Entgelt.

(3) Abweichend von Abs. 1 a) gelten für Schülerinnen/Schüler folgende Übergangsregelungen:

- a) Für Schülerinnen/Schüler, deren Ausbildungsverhältnis vor dem 01.10.2008 begonnen hat, gelten die jeweils einzelvertraglich vereinbarten Ausbildungsentgelte bis zur Beendigung des Ausbildungsverhältnisses weiter, soweit einzelvertraglich nichts Abweichendes vereinbart wird.
- b) Soweit Auszubildende von Schülerinnen/Schüler bis zum 30. September 2008 ein Ausbildungsentgelt gezahlt haben, das niedriger ist als bei den in Abs. 1 geregelten Ausbildungsentgelten, gelten für die Ausbildungsentgelte bei Ausbildungsverhältnissen, die nach dem 30.09.2008 beginnen, spätestens ab 01.01.2009 die in Abs. 1 geregelten Beträge.

#### **§ 4 Sonstige Ausbildungsbedingungen**

- (1) Für Ausbildungsstunden i. S. v. § 2 Abs. 3 Satz 1 erhalten die Schülerinnen/Schüler ein Entgelt in Höhe des auf eine Stunde entfallenden Anteils ihres/seines jeweiligen Ausbildungsentgeltes zuzüglich eines Zuschlags von 25 v. H. dieses Anteils. Zur Ermittlung des Anteils i. S. d. Satzes 1 ist das jeweilige Ausbildungsentgelt durch das 4,348-fache der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Ausbildungszeit zu teilen.
- (2) Für die ärztlichen Untersuchungen sowie für den Bereitschaftsdienst, die Rufbereitschaft und die Zeitzuschläge gelten die jeweils bei den für die Beschäftigten des Auszubildenden anzuwendenden Vorschriften sinngemäß. Dabei tritt an die Stelle des Überstundenentgelts das Entgelt nach Abs. 1 Satz 1; Bemessungsgrundlage für die Zeitzuschläge ist die anteilige Ausbildungsvergütung i. S. d. Abs. 1 Satz 2. Die Zeitzuschläge für die Arbeit während der Nacht werden jedoch in der Höhe gezahlt, wie sie den Beschäftigten des Auszubildenden zustehen.

#### **§ 5 In-Kraft-Treten**

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2024 in Kraft.

## **Anlage 4 Sonderregelungen für die Praktikanten (Praktikantinnen)**

### **§ 1**

- (1) Die Sonderregelungen der Anlage 4 b des DRK-TV a.F. finden über den 31.12.2006 hinaus nach Maßgabe der in § 2 enthaltenen Regelungen Anwendung.
- (2) Soweit in der in Abs. 1 genannten Sonderregelung auf den DRK-TV a.F. verwiesen wird, treten an deren Stelle die entsprechenden Vorschriften des DRK-Tarifvertrag Thüringen.

### **§ 2**

Praktikantinnen/Praktikanten, deren Praktikumsverhältnis nach dem 01. Januar 2007 beginnt, haben keinen Anspruch auf den Verheiratenzuschlag (§ 2 Anlage 4 b DRK-Tarifvertrag a.F.).

### **§ 3**

Praktikanten erhalten eine Jahressonderzahlung in entsprechender Anwendung des § 14 der Sonderregelung für Auszubildende, Anlage 3.

### **§ 4**

Das monatliche Entgelt beträgt für Praktikanten und Praktikantinnen

ab dem 1. April 2022 in Euro

des/der Sozialarbeiters/-in, Sozialpädagogen/-in, Heilpädagogen/-in	1.922,41
des/der pharm.-techn. Assistenten/-in, des/der Erziehers/-in, des/der Rettungsassistenten/-in	1.681,91
des/der Kinderpflegers/-in, des /der Masseurs und med. Bademeisters/-in	1.625,21

ab dem 1. September 2024 in Euro

des/der Sozialarbeiters/-in, Sozialpädagogen/-in, Heilpädagogen/-in	2.082,41
des/der pharm.-techn. Assistenten/-in, des/der Erziehers/-in, des/der Rettungsassistenten/-in	1.841,91
des/der Kinderpflegers/-in, des /der Masseurs und med. Bademeisters/-in	1.785,21

## **Anlage 4 b DRK-TV a.F.**

### **§ 1 Geltungsbereich**

Diese Sonderregelung gilt für Praktikanten (Praktikantinnen) für den Beruf

- a) des Sozialarbeiters, Sozialpädagogen und Heilpädagogen während der praktischen Tätigkeit, die nach Abschluss des Fachhochschulstudiums der staatlichen Anerkennung als Sozialarbeiter, Sozialpädagogin bzw. Heilpädagogin vorauszugehen hat,
- b) des pharmazeutisch-technischen Assistenten während der praktischen Tätigkeit nach § 6 des Gesetzes über den Beruf des pharmazeutisch-technischen Assistenten in der Neufassung vom 23. September 1997 (BGBl. I S. 2349),
- c) gestrichen,
- d) der Erzieherin während der praktischen Tätigkeit, die nach den geltenden Ausbildungsordnungen der staatlichen Anerkennung als Erzieherin vorauszugehen hat,

- e) der Kinderpflegerin während der praktischen Tätigkeit, die nach den geltenden Ausbildungsordnungen der staatlichen Anerkennung als Kinderpflegerin vorauszu- gehen hat,
- f) des Masseurs und medizinischen Bademeisters während der praktischen Tätigkeit nach § 7 des Gesetzes über die Berufe in der Physiotherapie (Masseur- und Physio- therapeutengesetz – MPhG) vom 26. Mai 1994 (BGBl. I S. 1084),
- g) des Rettungsassistenten während der praktischen Tätigkeit, die nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 b und § 7 Rettungsassistentengesetz vom 10. Juli 1989 (BGBl. I Seite 1384) der Erteilung der Erlaubnis zur Führung der Berufsbezeichnung Rettungsassistent/in vo- rauszu-gehen hat,

die in einem Praktikantenverhältnis zu einem Arbeitgeber stehen, dessen Mitarbeiter unter den Geltungsbereich des DRK-Tarifvertrag fallen.

## **§ 2 Entgelt und Verheiratenzuschlag sowie Berechnung und Auszahlung der Bezüge**

- (1) Die Praktikanten(innen) erhalten ein monatliches Entgelt nach § 8 der Anlage 11.
- (2) Für die Zahlung des Verheiratenzuschlags gilt § 62 Abs. 1, 3 und 4 des Bundesbesol- dungsgesetzes entsprechend.
- (3) Für die Berechnung und Auszahlung der Bezüge gilt § 37 DRK-Tarifvertrag entsprechend.

## **§ 3 Wöchentliche und tägliche Arbeitszeit**

Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit und die tägliche Arbeitszeit der Praktikantin/des Praktikanten richten sich nach den Bestimmungen, die für die Arbeitszeit der beim Arbeitgeber in dem künftigen Beruf der Praktikantin/des Praktikanten beschäftigten An- gestellten gelten.

## **§ 4 Kürzung der Arbeitszeit durch freie Tage**

gestrichen

mit Wirkung vom 1. Januar 2004 (DRK-TV-West), bzw. mit Wirkung vom 1. Januar 2003 (DRK- Arbeitsbedingungen-West)

## **§ 5 Fernbleiben von der Arbeit**

Die Praktikantin/Der Praktikant darf nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers der Ar- beit 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.

## **§ 6 Fortzahlung der Bezüge bei Erholungsurlaub sowie Krankenbezüge**

- (1) Während des Erholungsurlaubs werden als Urlaubsentgelt das Entgelt und der Verhei- ratetenzuschlag (§ 2) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen weitergezahlt. Der Teil der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, wird durch eine Zulage (Aufschlag) für jeden Urlaubstag als Teil des Urlaubsentgelts berücksichtigt.

Der Aufschlag ist in sinngemäß entsprechender Anwendung des § 45 Abs. 3 DRK- Tarifvertrag zu errechnen.

- (2) Bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit erhält die Praktikantin/der Praktikant bis zur Dauer von sechs Wochen Krankenbezüge in Höhe des Urlaubsentgelts.

Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Arbeitgeber erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Arbeitgeber zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, erhält die Praktikantin/der Praktikant nach Ablauf des nach Unterabsatz 1 maßgebenden Zeitraums bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit als Krankenbezüge einen Krankengeldzuschuß in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialversicherungsträgers und dem Netto-Urlaubsentgelt, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt.

Im übrigen gelten § 40 Abs. 1 und 2, § 40 a und § 41 entsprechend.

## § 7

gestrichen

## § 8 Sonstige Arbeitsbedingungen

- (1) Für ärztliche Untersuchungen, für Belohnungen und Geschenke, für Nebentätigkeiten, für die Arbeit an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen und Vorfesttagen, für die Überstunden, für die Zeitzuschläge, für den Bereitschaftsdienst, für die Rufbereitschaft und für den Erholungsurlaub gelten die Vorschriften sinngemäß, die jeweils für die beim Arbeitgeber in dem künftigen Beruf der Praktikantin/des Praktikanten beschäftigten Angestellten maßgebend sind. Dabei gilt als Stundenvergütung im Sinne des § 39 Abs. 3 Unterabs. 1 DRK-Tarifvertrag der auf die Stunde entfallende Anteil des Entgelts (§ 2 Abs. 1). Zur Ermittlung dieses Anteils ist das jeweilige Entgelt durch das 4,348fache der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 3) zu teilen.
- (2) Die Praktikantin/Der Praktikant erhält bei Vorliegen der geforderten Voraussetzungen die Zulagen, die für Angestellte gem. § 38 A. Abs. 1 Buchst. c) in Verbindung mit Abs. 2 DRK-Tarifvertrag und gem. § 4 der Anlage 1 zum DRK-Tarifvertrag (Zulage im Heimerziehungsdienst) jeweils vereinbart sind, in voller Höhe, die Wechselschicht- und Schichtzulage nach § 38 a DRK-Tarifvertrag zu drei Vierteln.
- (3) Falls im Rahmen des Praktikantenvertrages eine Vereinbarung über die Gewährung einer Personalunterkunft getroffen wird, ist dies in einer gesondert kündbaren Nebenabrede festzulegen. Der Wert der Personalunterkunft wird nach der Sonderregelung über die Bewertung der Personalunterkünfte (vgl. Anlage 7) in der jeweils geltenden Fassung auf die Bezüge mit der Maßgabe angerechnet, daß der nach § 3 Abs. 1 Unterabs. 1 der genannten Sonderregelung maßgebende Quadratmetersatz um 15 v.H. zu kürzen ist.

Sachbezüge sind in Höhe der durch Rechtsverordnung nach § 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 SGB IV bestimmten Werte anzurechnen. Kann die Praktikantin/der Praktikant während der Zeit, für die das Entgelt nach § 6 und nach Abs. 4 fortzuzahlen ist, Sachbezüge aus berechtigtem Grund nicht abnehmen, sind diese nach den Sachbezugswerten abzugel-

- (4) Der § 50 DRK-Tarifvertrag gilt entsprechend.

## § 9 Schweigepflicht

Die Praktikantin/Der Praktikant unterliegt bezüglich der Schweigepflicht denselben Bestimmungen wie die beim Arbeitgeber in ihrem/seinem künftigen Beruf beschäftigten Angestellten.

## **§ 10 Ausschlussfrist**

Ansprüche aus dem Praktikantenverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von der Praktikantin/dem Praktikanten oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden, soweit tarifvertraglich nichts anderes bestimmt ist.

Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs aus, um die Ausschlussfrist auch für später fällig werdende Leistungen unwirksam zu machen.

## **Sonderregelung Anlage 5, n.F. 2013 Sonderregelung für das Personal mit einfachsten rotkreuzspezifischen Hilfstätigkeiten**

### **Präambel**

Durch die nachfolgende Sonderregelung wird den besonderen Gegebenheiten des DRK als Hilfsorganisation und Wohlfahrtsverband Rechnung getragen.

### **§ 1 Geltungsbereich**

I) Vom persönlichen Geltungsbereich sind folgende Personen umfasst:

- 1) Schüler, Studenten, Rentner sowie
- 2) Personen, die in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis stehen oder anderweitig sozialversicherungsrechtlich abgesichert sind und eine Beschäftigung im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV nebenberuflich ausüben. Eine Tätigkeit wird nebenberuflich ausgeübt, wenn sie durchschnittlich nicht mehr als ein Drittel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten in Anspruch nimmt.

II) Vom sachlichen Geltungsbereich sind folgende einfachste rotkreuzspezifische Hilfstätigkeiten umfasst:

- Annahme, Sortierung und Ausgabe von Kleidung in DRK-Kleiderkammern
- Fahrdienste des DRK außerhalb des Rettungsdienstes (Notfallrettung und qualifizierter Krankentransport) z. B. Behindertenfahrdienste, Blut-, Labor- und Organtransporte, Schulobstdienste)
- Menüservice (Essen auf Rädern, kein Catering)
- Hausnotruf (nicht gemeint sind qualifizierte medizinische Hilfe oder Verwaltungstätigkeiten)
- Aufsicht bei der Mittags- und Hausaufgabenbetreuung von Schülern (ohne pädagogische Betreuung)
- Besuchs- und Besorgungsdienste, zum Beispiel in der DRK-Nachbarschaftshilfe
- Annahme, Sortierung und Ausgabe von Nahrungsmitteln sowie Produkten des täglichen Bedarfs in den DRK-Tafelläden oder- mobilen

### **§ 2 Entgelt**

Für die Tätigkeiten nach § 1 wird ein Stundenentgelt (Arbeitnehmerbrutto) in Höhe des jeweiligen gesetzlichen Mindestlohns gezahlt.

Für die Tätigkeiten nach § 1 wird ein Stundenentgelt in Höhe von 100 Prozent des Wertes der Entgeltgruppe 1 Stufe 2 in der jeweils gültigen Fassung der Anlage A1 zu § 19 gezahlt.

### **§ 3 In-Kraft-Treten**

Diese Sonderregelung tritt am 1. Januar 2024 in Kraft.

## Anlage 6 Tätigkeitsmerkmale des DRK-Tarifvertrag Thüringen

### Allgemeine Vorbemerkungen:

I) Die Tarifvertragsparteien habe die neue Entgeltordnung mit dem Ziel vereinbart, die bisherigen Werteebenen abzubilden. Es besteht des Weiteren das Ziel, mit der neuen Entgeltordnung sämtliche ausgeübten Tätigkeiten im DRK zu erfassen, wobei Einvernehmen zwischen den Tarifvertragsparteien besteht, dass auf Grund der Komplexität der Materie gegebenenfalls nicht alle Punkte abschließend erfasst und geregelt werden konnten. Auch sofern sich Wertungswidersprüche im Sinne von Satz 1 oder Regelungslücken im Sinne von Satz 2 ergeben, verpflichten sich die Tarifvertragsparteien zur Aufnahme von Tarifverhandlungen, um die vorgenannten Ziele herzustellen.

II) Die Tätigkeitsmerkmale ergeben sich aus den folgenden Anlagen. Die Anlagen sind Bestandteil dieses Tarifvertrages.

Anlage 6a	Allgemeiner Teil
Anlage 6b	Besonderer Teil Ambulanter und stationärer Pflege- und Betreuungsdienst
Anlage 6c	Besonderer Teil Sozial- und Erziehungsdienst

Die Tätigkeitsmerkmale sind nach Entgeltgruppen und innerhalb der Entgeltgruppen nach Ziffern (ehemals Vergütungs-, bzw. Fallgruppen) sortiert.

Die Tätigkeitsmerkmale der Anlage 6a, Teil 1 sind systematisch nach folgender Reihenfolge sortiert:

- Allgemeine Tätigkeitsmerkmale
- Tätigkeitsmerkmale der Verwaltung,
- Gesundheitsberufe (RD, MTA; PTA; Masseur, med. Bademeister etc.),
- Hauswirtschaft (Küche etc.),
- Sonstige (Schirrmeister etc.)

Soweit in den Tätigkeitsmerkmalen der Anlagen 6a bis 6c die weibliche bzw. männliche Sprachform gewählt wurde, gilt diese jeweils für beide Geschlechter.

III) Soweit bis zum 31.12.2012 bestehende Funktionsmerkmale ersatzlos gestrichen und nicht mehr in die Anlagen 6a, 6b oder 6c der neuen Entgeltordnung aufgenommen wurden, verbleibt es mindestens bei der am 31.12.2012 bestehenden Zuordnung zur jeweiligen Entgeltgruppe.“

#### Protokollerklärung zu III:

So wurde zum Beispiel das Tätigkeitsmerkmal „Technische Beschäftigte mit technischer Ausbildung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben“ nicht mehr explizit aufgenommen. Diese Tätigkeiten sind zukünftig über die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale einzugruppieren.

(V) Sollte sich bei Funktionsmerkmalen zukünftig lediglich die bisher verwendete Berufsbezeichnung ändern, verbleibt es bei der vorgesehenen Eingruppierung.

(VI) (1)<sup>1</sup>Aufgrund des Artikels 37 des Einigungsvertrages vom 31. August 1990 (Bundesgesetzblatt II Seite 889) und der Vorschriften hierzu als gleichwertig festgestellte Abschlüsse, Prüfungen und Befähigungsnachweise stehen ab dem Zeitpunkt ihres Erwerbs den in den Tätigkeitsmerkmalen geforderten entsprechenden Anforderungen gleich. <sup>2</sup>Ist die Gleichwertigkeit erst nach Erfüllung zusätzlicher Erfordernisse festgestellt worden, gilt die Gleichstellung ab der Feststellung.

(2)<sup>1</sup>Facharbeiter mit einem im Beitrittsgebiet erworbenen Facharbeiterzeugnis, das nach Artikel 37 des Einigungsvertrages und der Vorschriften hierzu dem Prüfungszeugnis in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren bzw. einer kürzeren Ausbildungsdauer gleichgestellt ist, werden bei entsprechender Tätigkeit wie Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem solchen Ausbildungsberuf eingruppiert.

**(VII)** Die Tarifvertragsparteien haben bei der neuen Entgeltordnung für die Mitarbeiter, die zwischen dem 01.01.2007 und dem 31.12.2012 neu eingestellt wurden, folgende Systematik angewandt:

1. Erfolgte die Eingruppierung in einer der Entgeltgruppen 2 bis 8
  - a) und sah die jeweilige Fallgruppe der bisherigen Vergütungsgruppe nach Anlage 2 Teil B TVÜ-DRK (ggfls. auch als Fußnote) einen Bewährungsaufstieg bis zu 2 Jahren vor, wurde die Fallgruppe unmittelbar in die (höhere) Vergütungsgruppe - analog eines bereits erfolgten Bewährungsaufstiegs - zugeordnet.
  - b) und sah die jeweilige Fallgruppe einen Bewährungsaufstieg zwischen 2 und 5 Jahren vor, wurde die Fallgruppe einer neu gestalteten Entgeltgruppe (dies betrifft die Entgeltgruppen 4, 6a und 7), zugeordnet, die wie folgt gestaltet wurde:
    - die Tabellenwerte der Stufen 1 und 2 entsprechen den Tabellenwerten der Stufen 1 und 2 der niedrigeren Entgeltgruppe.
    - der Tabellenwert der Stufe 3 wurde aus einem Zwischenwert zwischen der niedrigeren und höheren Entgeltgruppe gebildet
    - die Tabellenwerte der Stufen 4 bis 6 entsprechen den Tabellenwerten der Stufen 4 bis 6 der höheren Entgeltgruppe
  - c) und sah die jeweilige Fallgruppe einen Bewährungsaufstieg über 5 Jahren vor, wurde die Fallgruppe einer neu gestalteten Entgeltgruppe (dies betrifft die Entgeltgruppen 6b und 7a) zugeordnet, die wie folgt gestaltet wurde:
    - Die Tabellenwerte der Stufen 1 bis 3 entsprechen den Tabellenwerten der Stufen 1 bis 3 der niedrigeren Entgeltgruppe.
    - Die Tabellenwerte der Stufen 4 bis 6 entsprechen den Tabellenwerten der Stufen 4 bis 6 der höheren Entgeltgruppe.
2. Erfolgte die Eingruppierung in die Entgeltgruppe 9 bzw. sah die Fallgruppe einen Bewährungsaufstieg nach Entgeltgruppe 9 vor, wurden die Fallgruppen entsprechend § 14 Abs. 3 TVÜ-DRK der Entgeltgruppe 9, 9a oder 9b zugeordnet.

**(VIII)** Ständige Vertreter sind nicht die Vertreter in Urlaubs- und Abwesenheitsfällen

## **Anlage 6 a Tätigkeitsmerkmale für die Entgeltgruppen 1 bis 15**

### **Entgeltgruppe 15**

- 1) Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung oder mit Masterabschluss in einem akkreditierten Studiengang und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 14 Ziff.1 heraushebt.
- 2) Ärzte, denen mindestens fünf Ärzte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

### **Entgeltgruppe 14**

- 1) Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung oder mit Masterabschluss in einem akkreditierten Studiengang und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der EG 13 Ziff.1 oder Ziff. 2 heraushebt.
- 2) Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung oder mit Masterabschluss in einem akkreditierten Studiengang und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich dadurch aus der EG 13 Ziff. 1 oder Ziff. 2 heraushebt, dass sie mindestens zu einem Drittel hochwertige Leistungen bei besonders schwierigen Aufgaben erfordert.
- 3) Fachärzte mit entsprechender Tätigkeit.
- 4) Psychologische Psychotherapeuten mit entsprechender Tätigkeit.
- 5) Ärzte als Leiter von Blutspendediensten.
- 6) Apotheker als Leiter von Apotheken.

### **Entgeltgruppe 13**

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

### **Entgeltgruppe 12**

- 1) Beschäftigte mit einem einschlägigen Fachhochschulabschluss oder einem einschlägigen Bachelorabschluss in einem anerkannten (akkreditierten) Studiengang mit entsprechender Tätigkeit, die sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 11 Ziff. 1 heraushebt.
- 2) Beschäftigte, die ohne den geforderten einschlägigen Abschluss aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten der Ziff. 1 ausüben.
- 3) Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 11 Ziff. 3 heraushebt.

### **Entgeltgruppe 11**

- 1) Beschäftigte mit einem einschlägigen Fachhochschulabschluss oder einem einschlägigen Bachelorabschluss in einem anerkannten (akkreditierten) Studiengang mit entsprechender Tätigkeit, die sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 10 Ziff. 1 heraushebt.
- 2) Beschäftigte, die ohne den geforderten einschlägigen Abschluss aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten der Ziff. 1 ausüben.
- 3) Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9 Ziff. 3 heraushebt, sowie dadurch, dass sie besonders verantwortungsvoll ist.
- 4) Beschäftigte im Rettungsdienst als Leiter eines großen Rettungsdienstes mit über 50 000 Einsatzvorfällen pro Jahr (siehe Anmerkung Entgeltgruppe 9 Ziff. 7)
- 5) Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiter mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung oder Diätassistenten mit staatlicher Anerkennung als Leiter von Küchen, in denen durchschnittlich täglich mehr als 1.000 Vollportionen hergestellt werden, wenn der Küche eine Diätküche eingegliedert ist. (siehe Anmerkung Entgeltgruppe 7 Ziff. 3).

### **Entgeltgruppe 10**

- 1) Beschäftigte mit einem einschlägigen Fachhochschulabschluss oder einem einschlägigen Bachelorabschluss in einem anerkannten (akkreditierten) Studiengang mit entsprechender Tätigkeit, die sich durch besondere Verantwortung aus der Entgeltgruppe 9 Ziff. 1 heraushebt.
- 2) Beschäftigte, die ohne den geforderten einschlägigen Abschluss aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten der Ziff. 1 ausüben.
- 3) Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9 Ziff. 3 heraushebt, sowie dadurch, dass sie besonders verantwortungsvoll ist.
- 4) Rettungsassistent als Leiter von großen Leitstellen (über 50 000 Einsatzvorfälle pro Jahr). (siehe Anmerkung Entgeltgruppe 8 Ziff. 2)
- 5) Beschäftigte im Rettungsdienst als Leiter eines mittleren Rettungsdienstes mit über 25 000 bis 50 000 Einsatzvorfällen pro Jahr. (siehe Anmerkung Entgeltgruppe 9 Ziff. 7)
- 6) Technische Assistenten mit staatlicher Anerkennung (z. B. chemisch-technische Assistenten, physikalisch-technische Assistenten) und staatlich geprüfte Chemotechniker mit entsprechender Tätigkeit, die schwierige Aufgaben erfüllen, die ein besonders hohes Maß an Verantwortlichkeit erfordern.

### **Entgeltgruppe 9**

- 1) Beschäftigte mit einem einschlägigen Fachhochschulabschluss oder einem einschlägigen Bachelorabschluss in einem anerkannten (akkreditierten) Studiengang und entsprechender Tätigkeit.

#### **Anmerkung:**

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

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

**Anmerkung:**

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

- 4) Diplombibliothekare mit entsprechender Tätigkeit sowie Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
- 5) Beschäftigte mit abgeschlossener Fachausbildung für den gehobenen Archivdienst mit entsprechender Tätigkeit sowie Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
- 6) Rettungsassistent als Leiter einer Leitstelle bis 50 000 Einsatzvorfälle pro Jahr.
- 6a) Rettungsassistent als stellvertretender Leiter einer großen Leitstelle (über 50 000 Einsatzvorfälle pro Jahr).
- 7) Beschäftigte im Rettungsdienst als Leiter eines kleinen Rettungsdienstes mit bis zu 25 000 Einsatzvorfällen pro Jahr.

**Anmerkung:**

Leiter des Rettungsdienstes ist derjenige, dem die Gesamtverantwortung für den Rettungsdienst, der Verwaltung sowie der Technik und des Fuhrparks schriftlich vom Arbeitgeber übertragen worden ist.

- 8) Medizinisch-technische Assistenten mit entsprechender Tätigkeit, denen mindestens zwei medizinisch-technische Assistenten, medizinisch-technische Gehilfen oder sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
- 9) Pharmazeutisch-technische Assistenten mit entsprechender Tätigkeit, denen mindestens zwei pharmazeutisch-technische Assistenten, pharmazeutisch kaufmännische Angestellte oder sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
- 10) Ergotherapeuten (vormals Beschäftigungstherapeuten) mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit, denen mindestens zwei Ergotherapeuten mit staatlicher Anerkennung oder Beschäftigte in der Tätigkeit von Ergotherapeuten durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
- 11) Physiotherapeuten (vormals Krankengymnasten) mit entsprechender Tätigkeit, denen mindestens zwei Physiotherapeuten oder Beschäftigte in der Tätigkeit von Physiotherapeuten durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
- 12) Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, die überwiegend in den Geschäftsstellen/ Verwaltungen der Mitglieder der BTG und deren Mitglieder beschäftigt sind.
- 13) Diätassistenten mit staatlicher Anerkennung als Leiter von Diätküchen, in denen durchschnittlich mindestens 400 Vollportionen täglich hergestellt werden. (siehe Anmerkung Entgeltgruppe 7 Ziff. 3).
- 14) Revisoren und Betriebsprüfer in Stellen mit besonderer Verantwortung.
- 15) Beschäftigte im Pressedienst mit besonderen Fachkenntnissen in verantwortlicher Tätigkeit, insbesondere als Schriftleiter.
- 16) Hauswirtschaftsleiter mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit in Heimen mit einer Durchschnittsbelegung von mehr als 200 Plätzen.

- 17) Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiter mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung oder Diätassistenten mit staatlicher Anerkennung als Leiter von Küchen, in denen durchschnittlich täglich mehr als 500 Vollportionen hergestellt werden, wenn der Küche eine Diätküche eingegliedert ist. (siehe Anmerkung Entgeltgruppe 7 Ziff. 3).
- 18) Wäschereileiter in Wäschereien mit einer Jahresleistung von mehr als 1 500 t Schmutzwäsche.

#### **Entgeltgruppe 9a**

- 1) Altenpfleger mit Unterrichtstätigkeit an Ausbildungsstätten für Altenpfleger.
- 2) Gymnastiklehrer mit entsprechender Tätigkeit, denen mindestens zwei Gymnastiklehrer durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
- 3) Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiter mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung oder Diätassistenten mit staatlicher Anerkennung als Leiter von Küchen, in denen durchschnittlich täglich mehr als 250 Vollportionen hergestellt werden, wenn der Küche eine Diätküche eingegliedert ist. (siehe Anmerkung Entgeltgruppe 7 Ziff. 3).
- 4) Hauswirtschaftsleiter mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit in Heimen mit einer Durchschnittsbelegung von mehr als 100 Plätzen.
- 5) Hauswirtschaftsleiter mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung, die als ständige Vertreter von Hauswirtschaftsleitern mit Tätigkeiten der Entgeltgruppe 9 Ziffer 16 durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.
- 6) Wäschereileiter in Wäschereien mit einer Jahresleistung von mehr als 1 000 t Schmutzwäsche.
- 7) Beschäftigte, die als ständige Vertreter von Wäschereileitern mit Tätigkeiten der Entgeltgruppe 9 Ziffer 18 durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.
- 8) Staatlich geprüfte Techniker bzw. Techniker mit staatlicher Abschlussprüfung (z. B. Betriebstechniker, Elektrotechniker, Feinwerktechniker) in einer Tätigkeit der Entgeltgruppe 9b Ziffer 11, die schwierige Aufgaben erfüllen, sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

#### **Anmerkung:**

Diese Beschäftigten erhalten nach sechs Jahren in dieser Tätigkeit eine Entgeltgruppenzulage i. H. v. 141,61 Euro und ab dem 01. August 2024 i. H. v. 158,60 €. <sup>13</sup> Die Entgeltgruppenzulage nimmt an den linearen Entgelterhöhungen teil.

#### **Entgeltgruppe 9b**

- 1) Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordert.  
**Siehe Anmerkung Entgeltgruppe 6 Ziff. 1.**
- 2) Rettungsassistent als stellvertretender Leiter einer Leitstelle bis 5 000 Einsatzvorfälle pro Jahr.
- 3) Ergotherapeuten (vormals Beschäftigungstherapeuten) mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit, die überwiegend schwierige Aufgaben im Sinne der Entgeltgruppe 8 Ziff. 6 erfüllen.
- 4) Physiotherapeuten (vormals Krankengymnasten) mit entsprechender Tätigkeit, die überwiegend schwierige Aufgaben im Sinne der Entgeltgruppe 8 Ziff. 7 erfüllen.
- 5) Masseure und medizinische Bademeister mit entsprechender Tätigkeit, denen mindestens acht Masseure und medizinische Bademeister oder Beschäftigte in der Tätigkeit von Masseuren oder

---

<sup>13</sup> Geändert durch den 46. Änderungstarifvertrag vom 22. Februar 2021

Masseuren und medizinischen Bademeistern durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

- 6) Medizinisch-technische Assistentinnen mit entsprechender Tätigkeit nach erlangter staatlicher Erlaubnis, die in nicht unerheblichem Umfang eine oder mehrere der folgenden Aufgaben erfüllen:

Wartung und Justierung von hochwertigen und schwierig zu bedienenden Meßgeräten (z.B. Autoanalyzern) und Anlage der hierzu gehörenden Eichkurven, Bedienung eines Elektronenmikroskops sowie Vorbereitung der Präparate für Elektronenmikroskopie.

Quantitative Bestimmung von Kupfer und Eisen, Bestimmung der Eisenbindungskapazität, schwierige Hormonbestimmungen, schwierige Fermentaktivitätsbestimmungen, schwierige gerinnungsphysiologische Untersuchungen.

Virusisolierungen oder ähnlich schwierige mikrobiologische Verfahren, Gewebezüchtungen, schwierige Antikörperbestimmungen (z.B. Coombs-Test, Blutgruppen-Serologie).

Vorbereitung und Durchführung von röntgenologischen Gefäßuntersuchungen in der Schädel-, Brust- oder Bauchhöhle.

Mitwirkung bei Herzkatheterisierungen, Schichtaufnahmen in den drei Dimensionen mit Spezialgeräten, Encephalographien, Ventrikulographien, schwierigen intraoperativen Röntgenaufnahmen.

**Anmerkung:**

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

- 7) Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiter mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung oder Diätassistenten mit staatlicher Anerkennung als Leiter von Küchen, in denen durchschnittlich täglich mehr als 500 Vollportionen hergestellt werden. (siehe Anmerkung Entgeltgruppe 7 Ziff. 3).
- 8) Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiter mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung oder Diätassistenten mit staatlicher Anerkennung, denen durch ausdrückliche Anordnung die Arbeitsvorbereitung, die Überwachung des Arbeitsablaufes und Einteilung des Personals in einer Küche übertragen ist, in der durchschnittlich täglich mehr als 1 500 Vollportionen hergestellt werden. (siehe Anmerkung Entgeltgruppe 7 Ziff. 3).
- 9) Diätassistenten mit staatlicher Anerkennung als Leiter von Diätküchen, in denen durchschnittlich mindestens 200 Diätvollportionen täglich hergestellt werden. (siehe Anmerkung Entgeltgruppe 7 Ziff. 3).
- 10) Technische Assistenten mit staatlicher Anerkennung. (z.B. chemisch-technische Assistenten, physikalisch-technische Assistenten) und staatlich geprüfte Chemotechniker mit entsprechender Tätigkeit, die schwierige Aufgaben erfüllen und in nicht unerheblichem Umfang verantwortliche Tätigkeiten verrichten, sowie Laboranten mit Abschlussprüfung, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

**Anmerkung:**

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

- 11) Staatlich geprüfte Techniker bzw. Techniker mit staatlicher Abschlussprüfung (z. B. Betriebstechniker, Elektrotechniker, Feinwerktechniker) und entsprechender Tätigkeit, die überwiegend selbständig tätig sind, sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

### Entgeltgruppe 9 c, gültig ab 01. Juli 2017<sup>14</sup>

- 1) Notfallsanitäter mit entsprechender Tätigkeit
- 2) Notfallsanitäter in der Tätigkeit als Rettungsassistent
- 3) Notfallsanitäter als Disponent in einer Leitstelle

### Entgeltgruppe 8

- 1) Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens ein Drittel selbständige Leistungen erfordert. (siehe Anmerkung Entgeltgruppe 6 Ziff. 1).
- 2) Rettungsassistent als Disponent in einer Leitstelle.

#### **Anmerkung:**

Der Begriff Leitstelle umfasst sowohl die Rettungs- als auch die Integrierte Leitstelle.

- 2a) Beschäftigte, die eine Ausbildung/Zusatzqualifikation wie zum Beispiel der Anlage 3 „Qualifizierung der Leitstellendisponenten für die Tätigkeit in Integrierten Leitstellen“ der vom Landesauschuss für den Rettungsdienst Baden-Württemberg am 23. November 2016 beschlossenen Fortschreibung der „Gemeinsamen Hinweise zur Leitstellenstruktur der nichtpolizeilichen Gefahrenabwehr“ vom 9. November 2010 absolviert haben und als Disponenten in Rettungsleitstellen oder Integrierten Leitstellen tätig sind.<sup>15</sup>
- 3) Rettungsassistent als Leiter von Rettungswachen mit mindestens zwei dienstplanmäßig eingesetzten Einsatzfahrzeugen.
- 4) Medizinisch-technische Assistenten mit entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfang schwierige Aufgaben erfüllen, z.B. der Diagnostik vorausgehende technische Arbeiten bei überwiegend selbständiger Verfahrenswahl auf histologischem, mikrobiologischem, serologischem und quantitativ klinisch-chemischem Gebiet; ferner schwierige röntgenologische Untersuchungsverfahren, insbesondere zur röntgenologischen Funktionsdiagnostik, meßtechnische Aufgaben und Hilfeleistungen bei der Verwendung von radioaktiven Stoffen sowie schwierige medizinisch-fotografische Verfahren.
- 5) Pharmazeutisch-technische Assistenten mit entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfang schwierige Aufgaben erfüllen, z. B.:

In der chemisch-physikalischen Analyse: gravimetrische, titrimetrische und photometrische Bestimmungen einschließlich Komplexometrie, Leitfähigkeitsmessungen und chromatographische Analysen.

In der Pflanzenanalyse: Anfertigung mikroskopischer Schnitte. Schwierige Identitäts- und Reinheitsprüfungen nach dem Deutschen Arzneibuch (Chemikalien, Drogen).

Herstellung und Kontrolle steriler Lösungen der verschiedensten Zusammensetzungen in größerem Umfang unter Verwendung moderner Apparaturen.

Herstellung von sonstigen Arzneimitteln in größerem Umfang unter Verwendung moderner in der Galenik gebräuchlicher Apparaturen (Suppositorien, Salben, Pulvergemische, Ampullen, Tabletten u.a.).

Herstellung von Arzneizubereitungen nach Rezept oder Einzelvorschrift.

#### **Anmerkung:**

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

<sup>14</sup> Geändert und eingefügt durch den 43. Änderungstarifvertrag vom 27. Oktober 2016

<sup>15</sup> Eingefügt durch den 45. Änderungstarifvertrag vom 5. Juni 2018

- 6) Ergotherapeuten (vormals Beschäftigungstherapeuten) mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfang schwierige Aufgaben erfüllen, z.B. Beschäftigungstherapie bei Querschnittslähmungen, in Kinderlähmungsfällen, mit spastisch Gelähmten, in Fällen von Dismelien, in der Psychiatrie oder Geriatrie.
- 7) Physiotherapeuten (vormals Krankengymnasten) mit entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfang schwierige Aufgaben erfüllen, z.B. Krankengymnastik nach Lungen- oder Herzoperationen, nach Herzinfarkten, bei Querschnittslähmungen; in Kinderlähmungsfällen, mit spastisch Gelähmten, in Fällen von Dismelien, nach Verbrennung, in der Psychiatrie oder Geriatrie, nach Einsatz von Endprothesen.
- 8) Masseur und medizinische Bademeister mit entsprechender Tätigkeit, denen mindestens vier Masseur und medizinische Bademeister oder Beschäftigte in der Tätigkeit von Masseuren und medizinischen Bademeistern durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
- 9) Masseur und medizinische Bademeister mit entsprechender Tätigkeit, denen mindestens zwei Masseur, Masseur und medizinische Bademeister oder Beschäftigte in der Tätigkeit von Masseuren oder Masseuren und medizinischen Bademeistern durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind und die überwiegend schwierige Aufgaben im Sinne der Entgeltgruppe 6, Ziffer 9 erfüllen.
- 10) Gymnastiklehrer mit entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfang schwierige Aufgaben erfüllen.
- 11) Leiter von Tagesstätten, z. B. Altentagesstätten oder ähnlichen Einrichtungen in der Alten- oder Jugendhilfe.
- 12) Küchenleiter mit abgeschlossener Kochlehre mit besonders großem Aufgabenbereich.
- 13) Diätassistenten mit staatlicher Anerkennung, die als ständige Vertreter von Leitern von Diätküchen, in denen durchschnittlich mindestens 400 Diätvollportionen täglich hergestellt werden, durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind. (siehe Anmerkung Entgeltgruppe 7 Ziff. 3).
- 14) Diätassistenten mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfang schwierige Aufgaben erfüllen, z. B. Diätberatung von einzelnen Patienten, selbständige Durchführung von Ernährungserhebungen, Mitarbeit bei Grundlagenforschung im Fachbereich klinische Ernährungslehre, Herstellung und Berechnung spezifischer Diätformen bei dekompensierten Leberzirrhosen, Niereninsuffizienz, Hyperlipidämien, Stoffwechsel-Bilanz-Studien, Maldigestion und Malabsorption nach Shunt-Operationen, Kalzium-Test-Diäten, spezielle Anfertigung von Sonderernährung für Patienten auf Intensiv- und Wachstationen.
- 15) Diätassistenten mit staatlicher Anerkennung als Diätküchenleiter, die als Diätküchenleiter tätig sind.
- 16) Diätassistenten mit staatlicher Anerkennung, die als ständige Vertreter von Leiter von Diätküchen, in denen durchschnittlich mindestens 200 Diätvollportionen täglich hergestellt werden, durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind. (siehe Anmerkung Entgeltgruppe 7 Ziff. 3).
- 17) Staatlich geprüfte Techniker oder Techniker mit staatlicher Abschlussprüfung (z.B. Betriebstechniker, Elektrotechniker, Feinwerktechniker) und entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfang selbständig tätig sind, sowie sonstige Beschäftigte, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben. (Der Umfang der selbständigen Tätigkeit ist nicht mehr unerheblich, wenn er etwa ein Viertel der gesamten Tätigkeit ausmacht.)
- 18) Technische Assistenten mit staatlicher Anerkennung (z. B. chemisch-technische Assistenten, physikalisch-technische Assistenten) und staatlich geprüfte Chemotechniker mit entsprechender Tätigkeit, die schwierige Aufgaben erfüllen, sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

- 19) Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiter mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung oder Diätassistenten mit staatlicher Anerkennung als Leiter von Küchen, in denen durchschnittlich täglich bis zu 250 Vollportionen hergestellt werden, wenn der Küche eine Diätküche eingegliedert ist. (siehe Anmerkung Entgeltgruppe 7 Ziff. 3).
- 20) Hauswirtschaftsleiter mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit in Heimen mit einer Durchschnittsbelegung von mehr als 50 Plätzen.
- 21) Hauswirtschaftsleiter mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung, die als ständige Vertreterinnen von Hauswirtschaftsleiter mit Tätigkeiten der Entgeltgruppe 9a Ziff. 4 durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.
- 22) Wäschereileiter in Wäschereien mit einer Jahresleistung von mehr als 500 t Schmutzwäsche.
- 23) Beschäftigte, die als ständige Vertreter von Wäschereileitern mit Tätigkeiten der Entgeltgruppe 9a Ziff. 6 durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.

### **Entgeltgruppe 7**

- 1) Rettungsassistenten mit entsprechender Tätigkeit.

Bestandsschutzregelung für Rettungsassistenten:

Rettungsassistenten, die zum 31. Dezember 2023 in der DRK Tarifgemeinschaft Thüringen als Rettungsassistenten beschäftigt sind und die notwendige Qualifikation als Fachkraft i.S.d. Notfallsanitätäergesetzes nicht erreicht haben, sind weiterhin entsprechend Ihrer Qualifikation als Rettungsassistent einzugruppieren und zu vergüten, auch wenn sie aufgrund der Änderung des Thüringer Rettungsdienstgesetzes planmäßig auf einer Rettungssanitätärstelle eingesetzt werden.

- 2) Punktionskräfte im Blutspendedienst mit entsprechender Tätigkeit.
- 3) Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiter mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung oder Diätassistenten mit staatlicher Anerkennung als Leiter von Küchen, in denen durchschnittlich täglich mehr als 250 Vollportionen hergestellt werden.

#### **Anmerkung:**

Eine Vollportion ist eine Tagesportion bestehend aus Frühstück, Mittag- und Abendessen. Teilportionen werden analog den Sachbezugswerten aus dem BRKG (20/40/40) bewertet.

- 4) Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiter mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung oder Diätassistenten mit staatlicher Anerkennung, die als ständige Vertreter von Leitern von Küchen mit Tätigkeiten der Entgeltgruppe 9b, Ziff. 7 durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.
- 5) Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiter mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung oder Diätassistenten mit staatlicher Anerkennung, denen durch ausdrückliche Anordnung die Arbeitsvorbereitung, die Überwachung des Arbeitsablaufes und die Einteilung des Personals in einer Küche übertragen ist, in der durchschnittlich täglich mehr als 1000 Vollportionen hergestellt werden. (siehe Anmerkung Entgeltgruppe 7 Ziff. 3).
- 6) Staatlich geprüfte Techniker bzw. Techniker mit staatlicher Abschlussprüfung (z.B. Betriebstechniker, Elektrotechniker, Feinwerktechniker) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

### **Entgeltgruppe 7a**

- 1) Diätassistenten mit staatlicher Anerkennung mit entsprechender Tätigkeit.
- 2) Medizinisch-technische Assistenten mit entsprechender Tätigkeit.

## Entgeltgruppe 6

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

### Anmerkung:

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

- 2) Beschäftigte der Entgeltgruppe 4 Ziff. 2 oder Entgeltgruppe 5 Ziff. 1, die handwerklich hochwertige Arbeiten verrichten

### Anmerkung:

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

- 3) Beschäftigte, die in mindestens einer Fremdsprache geläufig und nach Diktat schreiben oder brauchbare Übersetzungen liefern.
- 4) Pharmazeutisch kaufmännische Angestellte (vormals Apothekenhelferin) mit Abschlussprüfung in Arzneimittelausgabestellen, denen mindestens drei pharmazeutisch kaufmännische Angestellte oder sonstige Beschäftigte in dieser Tätigkeit durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
- 5) Gymnastiklehrer mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.
- 6) Physiotherapeuten (vormals Krankengymnasten) mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.
- 7) Ergotherapeuten (vormals Beschäftigungstherapeuten) mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.
- 8) Masseur und medizinische Bademeister mit entsprechender Tätigkeit, denen mindestens zwei Masseur und medizinische Bademeister oder Beschäftigte in der Tätigkeit von Masseuren und medizinischen Bademeistern durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
- 9) Masseur und medizinische Bademeister mit entsprechender Tätigkeit, die schwierige Aufgaben erfüllen (z.B. Verabreichung von Kohlensäure- oder Sauerstoffbädern bei Herz- und Kreislaufbeschwerden, Massage- und Bäderbehandlung nach Schlaganfällen oder bei Kinderlähmung, Massagebehandlung von Frischoperierten).
- 10) Hauswirtschaftsleiter mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.
- 11) Küchenleiter mit abgeschlossener Kochlehre in Anstalten oder Heimen mit mindestens 150 Plätzen.
- 12) Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiter mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung oder Diätassistenten mit staatlicher Anerkennung als Leiter von Küchen nach abgelegter Meisterprüfung, nach abgelegter staatlicher Prüfung oder nach erlangter staatlicher Anerkennung.

- 13) Wirtschaftler mit staatlicher Prüfung, die als ständige Vertreter von Hauswirtschaftsleitern mit Tätigkeiten der Entgeltgruppe 8 Ziffer 20 durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.
- 14) Wäschereileiter in Wäschereien mit einer Jahresleistung von mehr als 175 t Schmutzwäsche.
- 15) Beschäftigte, die als ständige Vertreter von Wäschereileitern mit Tätigkeiten der Entgeltgruppe 8 Ziff. 22 durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.
- 16) Schirrmeister in Stellen von besonderer Bedeutung und großem Verantwortungsbereich.
- 17) Handwerksmeister, die sich aus der Entgeltgruppe 6b, Ziff. 9 dadurch hervorheben, dass sie an einer besonders wichtigen Arbeitsstätte mit einem höheren Maß an Verantwortlichkeit beschäftigt sind.
- 18) Technische Assistenten mit staatlicher Anerkennung. (z. B. chemisch-technische Assistenten, physikalisch-technische Assistenten) und staatlich geprüfte Chemotechniker mit entsprechender Tätigkeit nach erlangter staatlicher Anerkennung bzw. nach Ablegung der staatlichen Prüfung sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

#### **Entgeltgruppe 6a**

- 1) Medizinische Fachangestellte (vormals Arzthelferin) mit Abschlussprüfung und schwierigen Aufgaben.
- 2) Pharmazeutisch-kaufmännische Angestellte (vormals Apothekenhelferinnen) und Pharmazeutisch-technische Assistentin mit Abschlussprüfung und schwierigen Aufgaben.
- 3) Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiter mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung oder Diätassistenten mit staatlicher Anerkennung, als ständige Vertreter von Leitern von Küchen mit Tätigkeiten der Entgeltgruppe 7, Ziff. 3.

#### **Entgeltgruppe 6b**

- 1) Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert.

##### **Anmerkung:**

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

- 2) Buchhalter und Kontenverwalter mit gründlichen Fachkenntnissen und entsprechender Tätigkeit.
- 3) Registraturbeschäftigte mit gründlichen Fachkenntnissen.
- 4) Beschäftigte mit gründlichen Fachkenntnissen in Büchereien, Archiven und wissenschaftlichen Anstalten.
- 5) Rettungssanitäter mit entsprechender Tätigkeit.

##### **Anmerkung:**

Rettungssanitäter ist ein im Rettungsdienst (Notfallrettung und/oder qualifizierter Krankentransport) Beschäftigter, der eine nach den Richtlinien des DRK vorgesehene Ausbildung durchlaufen hat, die vorgesehene Fachprüfung mit Erfolg abgelegt hat und sich einer regelmäßigen Fortbildung unterzieht.

- 6) Haus- und Familienpfleger nach staatlicher Anerkennung.
- 7) Technische Assistenten/innen mit gründlichen Fachkenntnissen, die in technischen oder chemischen Laboratorien, im Röntgendienst oder im Blutspendedienst tätig sind.
- 8) Magazin- und Lagervorsteher mit besonderer Verantwortung.

- 9) Handwerksmeister mit entsprechender Tätigkeit.
- 10) Schirrmeister.

#### **Entgeltgruppe 5**

- 1) Beschäftigte mit einer abgeschlossenen dreijährigen Berufsausbildung in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf und entsprechender Tätigkeit, soweit nicht höher eingruppiert.
- 2) Rettungshelfer als Mitarbeiter in einer Rettungswache nach erfolgreichem Abschluss des Fachlehrgangs Rettungsdienst.
- 3) Rettungsassistenten bzw. Rettungshelfer, die ihre hauptamtliche Tätigkeit für die Ausbildung zum Rettungsassistenten unterbrechen bzw. ruhen lassen, während der verkürzten bzw. während der praktischen Ausbildung.
- 4) Medizinische Fachangestellte (ehemals Arzthelferin) mit Abschlussprüfung und entsprechender Tätigkeit.
- 5) Pharmazeutisch Kaufmännische Angestellte (PKA, vormals Apothekenhelferin) und Pharmazeutisch technische Assistentin (PTA) mit entsprechender Tätigkeit.
- 6) Assistenzkräfte im mobilen Entnahmedienst im Blutspendewesen, die nicht punktieren.
- 7) Koch mit entsprechender Tätigkeit.
- 8) Wirtschaftler mit staatlicher Prüfung, die als ständige Vertreter von Hauswirtschaftsleitern mit Tätigkeiten der Entgeltgruppe 6 Ziff. 10 durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.
- 9) Hauswirtschaftlerinnen (Wirtschaftlerinnen) mit entsprechender Tätigkeit, soweit nicht anderweitig eingruppiert.
- 10) Beschäftigte, die als ständige Vertreter von Leitern von Küchen durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind, soweit nicht anderweitig eingruppiert.
- 11) Wäschereileiter in Wäschereien mit einer Jahresleistung von mehr als 80 t Schmutzwäsche.
- 12) Beschäftigte, die als ständige Vertreter von Wäschereileitern mit Tätigkeiten der Entgeltgruppe 6, Ziff. 14 durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.
- 13) Laboranten (Physik) mit Abschlussprüfung und entsprechender Tätigkeit.
- 14) Hausmeister mit einschlägiger Ausbildung nach EG 4 Ziff. 2.
- 15) Hausmeister, die in nicht unerheblichem Umfang Tätigkeiten verrichten, für die der Ausbildung nach EG 4 Ziff. 2 entsprechende Fähigkeiten erforderlich sind.

#### **Anmerkung:**

Das bedeutet, für Ziffer 15 ist keine einschlägige Ausbildung erforderlich.

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

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

#### **Anmerkung:**

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

- 17) Hilfslaboranten, die sich aus der Entgeltgruppe 4 Ziffer 9 dadurch herausheben, dass sie mit Arbeiten beschäftigt werden, die an ihre Eignung und selbständige Überlegung besondere Anforderungen stellen.

#### **Entgeltgruppe 4**

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

##### **Anmerkung:**

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

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

##### **Anmerkung:**

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

#### **Entgeltgruppe 3**

- 1) Beschäftigte im Büro-, Registratur-, Kassen-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst mit schwieriger Tätigkeit, z. B.:

Mitwirkung bei der Bearbeitung laufender oder gleichartiger Geschäfte nach Anleitung, Entwerfen von dabei zu erledigenden Schreiben nach skizzierten Angaben; Erledigung ständig wiederkehrender Arbeiten in Anlehnung an ähnliche Vorgänge, auch ohne Anleitung; Führen von nach technischen oder wissenschaftlichen Merkmalen geordneten Karteien sowie von solchen Karteien, deren Führung die Kenntnis fremder Sprachen voraussetzt; buchhalterische Übertragungsarbeiten; Zinsstaffelberechnungen; Kontenführung.

- 2) Hauspfleger während des Berufspraktikums.
- 3) Desinfektoren mit Prüfung und entsprechender Tätigkeit.
- 4) Sektionsgehilfen (keine Stufe 6).
- 5) Beschäftigte im Wirtschaftsdienst mit Tätigkeiten, für die eine eingehende Einarbeitung erforderlich ist.
- 6) Wäschereileiter, soweit nicht anderweitig eingruppiert.

- 7) Beschäftigte, die als ständige Vertreter von Wäschereileitern durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind, soweit nicht anderweitig eingruppiert.
- 8) Angelernte Beschäftigte, das sind Beschäftigte mit Tätigkeiten, die eine handwerkliche oder fachliche Anlernung erfordern, zum Beispiel:
  - 2.1 Hilfsköche.
  - 2.2 Hilfslaboranten.
- 9) Beschäftigte mit Tätigkeiten, für die eine eingehende Einarbeitung erforderlich ist, zum Beispiel:
  - 1.1 Küchenhilfskräfte, die
    - a) nicht einfache Küchenarbeiten verrichten (z.B. Zubereiten von Kaltverpflegung) oder
    - b) an Maschinen (z.B. Kartoffelschälmaschinen, Gemüseputzmaschinen, Geschirrspülmaschinen) arbeiten oder
    - c) nicht nur gelegentlich mit schweren körperlichen Arbeiten beschäftigt werden
  - 1.2 Wäscher und Plätter (Mangler), Näher oder Bügler ohne Ausbildung, soweit nicht höher eingruppiert.
- 10) Haus- oder Hofbeschäftigte.
- 11) Laborbeschäftigte, soweit nicht höher eingruppiert.

**Anmerkung:**

Laborbeschäftigte sind nicht Beschäftigte, die mindestens zur Hälfte ihrer vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit Reinigungsarbeiten ausführen.

- 12) Magazin-, oder Lagerbeschäftigte.
- 13) Boten.
- 14) Wächter.
- 15) Beschäftigte mit Tätigkeiten der Entgeltgruppe 2 Ziffer 9, die die Körperkräfte außerordentlich beanspruchen oder mit besonderer Verantwortung verbunden sind.
- 16) Hausmeister, soweit nicht höher eingruppiert.
- 17) Pförtner.
- 18) Desinfektionshelfer (keine Stufe 6)
- 19) Hauswirtschaftsgehilfen

**Entgeltgruppe 2**

- 1) Beschäftigte im Büro-, Registratur-, Kassen-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst mit einfacheren Arbeiten
  - (z.B. nach Schema zu erledigende Arbeiten; Postabfertigung; Telefonvermittlung, Führung von einfachen Karteien, nach Eigen- oder Ortsnamen geordneten Karteien; Führung von Kontrolllisten, statistische Anschreibungen; Formularverwaltung, Schreibmaterialienverwaltung; Führung von häufig wiederkehrendem Schriftwechsel nach Vordruck, insbesondere formelmäßige Bescheinigungen und Benachrichtigungen sowie Erinnerungen; Lesen von Reinschriften; Heraussuchen von Vorgängen)
 oder mit vorwiegend mechanischer Tätigkeit

(z.B. Führen einfacher Kontrollen und Listen wie Aktenausgabenkontrolle, Nummernverzeichnisse, Hilfsleistung bei der Postabfertigung, Einordnen von Karteiblättern; Heraussuchen und Einordnen von Aktenstücken).

- 2) Beschäftigte in der Textverarbeitung/im Schreibdienst, soweit nicht höher eingruppiert.
- 3) Beschäftigte in einfacher Tätigkeit in Büchereien und Archiven, in Laboratorien und in Versuchsanstalten.
- 4) Fürsorgerische Hilfskräfte ohne theoretische oder praktische Fachausbildung auf dem Gebiete der Wohlfahrtspflege.
- 5) Technische Beschäftigte mit einfacher Tätigkeit.
- 6) Beschäftigte im Magazindienst mit einfachen Arbeiten.
- 7) Beschäftigte im Magazindienst mit vorwiegend mechanischer Tätigkeit. (keine Stufe 6).
- 8) Beschäftigte mit vorwiegend mechanischer Tätigkeit in Versuchsanstalten, Laboratorien usw. (keine Stufe 6).
- 9) Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten zum Beispiel
  - 9.1 Beschäftigte, die einfache Hilfsarbeiten in Wäschereien oder Plättereien, wie Zureichen, Zusammenlegen von Wäschestücken oder Sortieren von Wäsche, Annahme und Ausgabe der Wäsche erledigen.
  - 9.2 Beschäftigte, die Speisen oder Getränke zutragen
  - 9.3 Beschäftigte, die Toiletten oder Kleiderablagen warten
  - 9.4 Küchenhilfskräfte, soweit nicht höher eingruppiert
  - 9.5 Reiniger in Gebäuden, soweit nicht höher eingruppiert

#### **Entgeltgruppe 1**

Beschäftigte mit einfachsten Tätigkeiten, zum Beispiel

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

## Anlage 6 b Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte im Pflegedienst in ambulanten, teilstationären oder stationären Einrichtungen

### 1. Beschäftigte in der Pflege

#### Vorbemerkungen

1. <sup>1</sup>Die Bezeichnung „Pflegehelfer/innen“ umfasst auch Gesundheits- und Krankenpflegehelfer/innen, Altenpflegehelfer/innen. <sup>2</sup>Die Bezeichnung "Pfleger/innen" umfasst Gesundheits- und Krankenpfleger/innen, Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/innen sowie Altenpfleger/innen in allen Fachrichtungen bzw. Spezialisierungen.
2. Gesundheits- und Krankenpfleger/innen, die die Tätigkeiten von Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/innen oder von Altenpfleger/innen ausüben, sind als Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/innen bzw. als Altenpfleger/innen eingruppiert.
3. Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/innen, die die Tätigkeiten von Gesundheits- und Krankenpfleger/innen oder von Altenpfleger/innen ausüben, sind als Gesundheits- und Krankenpfleger/innen bzw. als Altenpfleger/innen eingruppiert.
4. Altenpfleger/innen, die die Tätigkeiten von Gesundheits- und Krankenpfleger/innen ausüben, sind als Gesundheits- und Krankenpfleger/innen eingruppiert.
5. Nach den Tätigkeitsmerkmalen für Pfleger/innen sind auch Hebammen und Entbindungspfleger sowie Operationstechnische Assistent/innen und Anästhesietechnische Assistent/innen mit abgeschlossener Ausbildung nach der DKG-Empfehlung vom 17. September 2013 in der jeweiligen Fassung oder nach gleichwertiger landesrechtlicher Regelung, die die Tätigkeit von Gesundheits- und Krankenpfleger/innen oder von Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/innen auszuüben haben, eingruppiert.
6. Zu der entsprechenden Tätigkeit von Pflegehelfer/innen bzw. von Pfleger/innen gehört auch die Tätigkeit in Ambulanzen, Blutzentralen und Dialyseeinheiten, soweit es sich nicht überwiegend um eine Verwaltungs- oder Empfangstätigkeit handelt.
7. Die Bezeichnungen umfassen auch

Gesundheits- und Krankenpflegehelferinnen und Gesundheits- und Krankenpflegehelfer	Krankenpflegehelferinnen und Krankenpflegehelfer
Gesundheits- und Krankenpflegerinnen und Gesundheits- und Krankenpfleger	Krankenschwestern und Krankenpfleger
Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerinnen und Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger	Kinderkrankenschwestern und Kinderkrankenpfleger

#### Entgeltgruppe P 5

Pflegehelfer/innen mit entsprechender Tätigkeit.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 bis 3)

### **Entgeltgruppe P 6**

Pflegehelfer/innen mit mindestens einjähriger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 bis 3)

### **Entgeltgruppe P 7**

1. Pfleger/innen mit mindestens dreijähriger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 bis 3 und 7)
2. Operationstechnische Assistent/innen sowie Anästhesietechnische Assistent/innen mit abgeschlossener Ausbildung nach der DKG-Empfehlung vom 17. September 2013 in der jeweiligen Fassung oder nach gleichwertiger landesrechtlicher Regelung und jeweils entsprechender Tätigkeit. (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 bis 3)

### **Entgeltgruppe P 8**

1. Beschäftigte der EG P 7 Fg 1, deren Tätigkeit sich aufgrund besonderer Schwierigkeit erheblich aus der EG P 7 Fg 1 heraushebt. (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 bis 6)
2. Praxisanleiter/innen in der Pflege mit berufspädagogischer Zusatzqualifikation nach bundesrechtlicher Regelung und entsprechender Tätigkeit. (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 bis 3)
3. Hebammen und Entbindungspfleger mit mindestens dreijähriger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit.
4. Beschäftigte der EG P 7 Fg 2, deren Tätigkeit sich aufgrund besonderer Schwierigkeit erheblich aus der EG P 7 Fg 2 heraushebt. (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 bis 6)

### **Entgeltgruppe P 9**

1. Beschäftigte der EG P 7 Fg 1 mit abgeschlossener Fachweiterbildung und entsprechender Tätigkeit. (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 bis 3 und 6)
2. Beschäftigte der EG P 7 Fg 1 mit erfolgreich abgeschlossener Fachweiterbildung zur Hygienefachkraft und entsprechender Tätigkeit.

### **Protokollerklärungen:<sup>16</sup>**

1. <sup>1</sup>Beschäftigte der Entgeltgruppen P 5 bis P 9, die die Grund- und Behandlungspflege zeitlich überwiegend bei
  - a) an schweren Infektionskrankheiten erkrankten Patient/innen (z.B. Tuberkulosepatient/innen), die wegen der Ansteckungsgefahr in besonderen Infektionsabteilungen oder Infektionsstationen untergebracht sind,
  - b) Kranken in geschlossenen oder halbgeschlossenen (Open-door-system) psychiatrischen Abteilungen, Stationen,
  - c) Kranken in geriatrischen Abteilungen und Stationen,
  - d) gelähmten oder an multipler Sklerose erkrankten Patient/innen,
  - e) Patient/innen nach Transplantationen innerer Organe oder von Knochenmark,
  - f) an AIDS (Vollbild) erkrankten Patient/innen,
  - g) Patient/innen, bei denen Chemotherapien durchgeführt oder die mit Strahlen oder mit inkorporierten radioaktiven Stoffen behandelt werden,ausüben, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage in Höhe von 62,06 Euro und ab dem 01. August 2024 69,51 Euro. <sup>2</sup>Die Zulage wird zu demselben Zeitpunkt und in dem gleichen prozentualen Umfang wie das Tabellenentgelt erhöht, wenn hierzu in den jeweiligen Tarifverträgen keine Sonderregelungen getroffen werden.

---

<sup>16</sup> Geändert durch den 46. Änderungsstarifvertrag vom 22. Februar 2021

2. <sup>1</sup>Beschäftigte der Entgeltgruppen P 5 bis P 9, die zeitlich überwiegend in Einheiten für Intensivmedizin (Stationen für Intensivbehandlungen und Intensivüberwachung sowie Wachstationen, die für Intensivüberwachung eingerichtet sind) Patient/innen pflegen, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage von 101,90 Euro und ab dem 01. August 2024 114,90 Euro. <sup>2</sup>Die Zulage wird zu demselben Zeitpunkt und in dem gleichen prozentualen Umfang wie das Tabellenentgelt erhöht, wenn hierzu in den jeweiligen Tarifverträgen keine Sonderregelungen getroffen werden.
3. <sup>1</sup>Beschäftigte der Entgeltgruppen P 5 bis P 9, die die Grund- und Behandlungspflege bei schwerbrandverletzten Patient/innen in Einheiten für Schwerbrandverletzte, denen durch die Einsatzzentrale/Rettungsleitstelle der Feuerwehr Hamburg, Schwerbrandverletzte vermittelt werden, ausüben, erhalten eine Zulage in Höhe von 1,86 Euro und ab dem 01. August 2024 2,08 Euro, für jede volle Arbeitsstunde dieser Pfl egetätigkeit. <sup>2</sup>Eine nach den Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2 zustehende Zulage vermindert sich um den Betrag, der in demselben Kalendermonat nach Satz 1 zusteht. <sup>3</sup>Die Zulage wird zu demselben Zeitpunkt und in dem gleichen prozentualen Umfang wie das Tabellenentgelt erhöht, wenn hierzu in den jeweiligen Tarifverträgen keine Sonderregelungen getroffen werden.
- 3a. <sup>1</sup>Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen P 7 bis P 16 eingruppiert sind, erhalten ab dem 1. Januar 2024 zuzüglich zu dem Tabellenentgelt gemäß § 19 Abs. 1 eine nicht dynamische Pflegezulage in Höhe von monatlich 75,00 Euro. <sup>2</sup>Die Pflegezulage gemäß Satz 1 erhöht sich ab dem 1. Januar 2025 auf monatlich 168,00 Euro. <sup>3</sup>Ab dem 1. Januar 2026 wird die Zulage zu demselben Zeitpunkt und in dem gleichen prozentualen Umfang wie das Tabellenentgelt erhöht, wenn hierzu in den jeweiligen Tarifverträgen keine Sonderregelungen getroffen werden. <sup>4</sup>Für diese Zulage gilt kein Sonderkündigungsrecht nach § 42 Abs. 3 Satz 3.<sup>17</sup>
4. Tätigkeiten, die sich aufgrund besonderer Schwierigkeit erheblich aus der EG P 7 herausheben, sind
  - a) Tätigkeiten in Spezialbereichen, in denen eine Fachweiterbildung nach den DKG-Empfehlungen zur Weiterbildung von Gesundheits- und (Kinder-) Krankenpflegekräften (siehe Protokollerklärung Nr. 6) vorgesehen ist, oder
  - b) die Wahrnehmung einer der folgenden besonderen pflegerischen Aufgaben außerhalb von Spezialbereichen nach Buchstabe a:
    - Wundmanagerin oder Wundmanager,
    - Gefäßassistentin oder Gefäßassistent,
    - Breast Nurse/Lactation,
    - Painnurse,
    - Pflegekräfte, die dem Arzt in erheblichem Umfang bei Herzkatheterisierungen, Dilatationen oder Angiographien assistieren oder
  - c) die Tätigkeit im Case- oder Caremanagement.
5. Auf Pfleger/innen in Psychiatrien und psychiatrischen Krankenhäusern oder Einrichtungen, die aufgrund Erfüllung der Anforderung des Buchstaben a der Protokollerklärung Nr. 4 in Entgeltgruppe P 8 eingruppiert sind, findet der Buchstabe b der Protokollerklärung Nr. 1 keine Anwendung.

---

<sup>17</sup> Eingefügt durch den 46. Änderungstarifvertrag vom 22. Februar 2021

6. Bei der Fachweiterbildung muss es sich um eine Fachweiterbildung nach § 1 der DKG-Empfehlung zur pflegerischen Weiterbildung vom 29. September 2015 in der jeweiligen Fassung oder um eine gleichwertige Weiterbildung nach § 21 dieser DKG-Empfehlung oder nach der DKG-Empfehlung vom 13. Dezember 2016 in der jeweiligen Fassung handeln.
7. Die hochschulische Ausbildung befähigt darüber hinaus insbesondere
  1. zur Steuerung und Gestaltung hochkomplexer Pflegeprozesse auf der Grundlage wissenschaftsbasierter oder wissenschaftsorientierter Entscheidungen,
  2. vertieftes Wissen über Grundlagen der Pflegewissenschaft, des gesellschaftlich institutionellen Rahmens des pflegerischen Handelns sowie des normativ-institutionellen Systems der Versorgung anzuwenden und die Weiterentwicklung der gesundheitlichen und pflegerischen Versorgung dadurch maßgeblich mitzugestalten,
  3. sich Forschungsgebiete der professionellen Pflege auf dem neuesten Stand der gesicherten Erkenntnisse erschließen und forschungsgestützte Problemlösungen wie auch neue Technologien in das berufliche Handeln übertragen zu können sowie berufsbezogene Fort- und Weiterbildungsbedarfe zu erkennen,
  4. sich kritisch reflexiv und analytisch sowohl mit theoretischem als auch praktischem Wissen auseinandersetzen und wissenschaftsbasiert innovative Lösungsansätze zur Verbesserung im eigenen beruflichen Handlungsfeld entwickeln und implementieren zu können und
  5. an der Entwicklung von Qualitätsmanagementkonzepten, Leitlinien und Expertenstandards mitzuwirken.

## 2. Leitende Beschäftigte in der Pflege

### Vorbemerkungen

1. <sup>1</sup>Die Tarifvertragsparteien legen dem Aufbau der Tätigkeitsmerkmale für Führungskräfte in der Pflege folgende regelmäßige Organisationsstruktur zu Grunde:
  - a. <sup>1</sup>Die Gruppen- bzw. Teamleitung stellt die unterste Leitungsebene dar. <sup>2</sup>Einer Gruppen- bzw. einer Teamleitung sind in der Regel nicht mehr als neun Beschäftigte unterstellt.
  - b. <sup>1</sup>Die Station ist die kleinste organisatorische Einheit. <sup>2</sup>Einer Stationsleitung sind in der Regel nicht mehr als zwölf Beschäftigte unterstellt.
  - c. <sup>1</sup>Ein Bereich bzw. eine Abteilung umfasst in der Regel mehrere Stationen. <sup>2</sup>Einer Bereichs- bzw. Abteilungsleitung sind in der Regel nicht mehr als 48<sup>18</sup> Beschäftigte unterstellt.

<sup>2</sup>Die Beschäftigten müssen fachlich unterstellt sein.
2. Soweit für vergleichbare organisatorische Einheiten von den vorstehenden Bezeichnungen abweichende Bezeichnungen verwandt werden, ist dies unbeachtlich.
3. Diese Regelungen gelten auch für Führungskräfte in der Entbindungspflege.
4. Ständige Vertreter/innen sind nicht die Vertreter/innen in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen.
5. <sup>3</sup>Bei der Zahl der unterstellten oder in der Regel unterstellten bzw. beaufsichtigten oder der in dem betreffenden Bereich beschäftigten Personen zählen Teilzeitbeschäftigte entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit einer/eines Vollzeitbeschäftigten. <sup>4</sup>Für die Eingruppierung ist es unschädlich, wenn im Organisations- und Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind.

---

<sup>18</sup> Bereinigung eines redaktionellen Fehlers durch den 45. Änderungstarifvertrag vom 5. Juni 2018

### **Entgeltgruppe P 9**

Beschäftigte als ständige Vertreter/innen von Gruppenleiter/innen bzw. von Teamleiter/innen

**Protokollerklärung:** Diese Beschäftigten erhalten die Zulage nach den Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2 zu Ziffer 1 ebenfalls, wenn alle der Gruppenleiter/in bzw. der Teamleiter/in durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellten Pflegekräfte Anspruch auf die jeweilige Zulage haben.

### **Entgeltgruppe P 10**

1. Beschäftigte als Gruppenleiter/innen oder als Teamleiter/innen.
2. Beschäftigte als ständige Vertreter/innen von Gruppenleiter/innen bzw. von Teamleiter/innen der EG P 11 Fg 1.

### **Entgeltgruppe P 11**

1. Beschäftigte als Gruppenleiter/innen oder als Teamleiter/innen mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit oder von großen Gruppen oder Teams.
2. Beschäftigte als ständige Vertreter/innen von Stationsleiter/innen.

### **Entgeltgruppe P 12**

1. Beschäftigte als Stationsleiter/innen.
2. Beschäftigte als ständige Vertreter/innen von Stationsleiter/innen der EG P 13 oder von Bereichsleiter/innen oder Abteilungsleiter/innen.

### **Entgeltgruppe P 13**

Beschäftigte als Stationsleiter/innen mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit oder von großen Stationen.

### **Entgeltgruppe P 14**

1. Beschäftigte als Bereichsleiter/innen oder als Abteilungsleiter/innen.
2. Beschäftigte als ständige Vertreter/innen von Bereichsleiter/innen der EG P 15.

### **Entgeltgruppe P 15**

Beschäftigte als Bereichsleiter/innen oder als Abteilungsleiter/innen, deren Tätigkeit sich durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes sowie durch große Selbständigkeit erheblich aus der EG P 14 heraushebt oder von großen Bereichen bzw. Abteilungen.

### **Entgeltgruppe P 16**

Beschäftigte der EG P 15, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der EG P 15 heraushebt.

### **Entgeltgruppe 13 (Anlage 6 a zum DRK-RTV)**

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

### **Entgeltgruppe 14 (Anlage 6 a zum DRK-RTV)**

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel
  - durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder
  - durch das Erfordernis hochwertiger Leistungen bei besonders schwierigen Aufgaben aus der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1 heraushebt.

2. Beschäftigte in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen, deren Tätigkeit wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe ihrer Verantwortung ebenso zu bewerten ist wie Tätigkeiten nach Fallgruppe 1

#### **EG 15 (Anlage 6 a zum DRK-RTV)**

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich
  - durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung sowie
  - erheblich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortungaus der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1 heraushebt.
2. Beschäftigte in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen, deren Tätigkeit wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe ihrer Verantwortung ebenso zu bewerten ist, wie Tätigkeiten nach Fallgruppe 1

#### **3. Lehrkräfte in der Pflege**, die unter den Geltungsbereich der Anlage 1 des DRK-Tarifvertrag Thüringen fallen

##### **Entgeltgruppe 10**

Lehrkräfte mit entsprechender Zusatzqualifikation

##### **Entgeltgruppe 11**

1. Lehrkräfte an Pflegeschulen mit abgeschlossener Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 10 als stellvertretende Leiter/innen oder als Fachbereichsleiter/innen einer Hebammenschule.

##### **Entgeltgruppe 12**

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 10 als Leiter/innen einer Hebammenschule.
2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 1 als stellvertretende Leiter/innen oder als Fachbereichsleiter/innen einer Hebammenschule.

##### **Entgeltgruppe 13**

1. Lehrkräfte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit erfolgreich absolviertem Vorbereitungsdienst (Referendariat) mit entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 1 als Leiter/innen einer Hebammenschule.

##### **Entgeltgruppe 14**

1. Stellvertretende Leiter/innen einer Pflegeschule
2. Fachbereichsleiter/innen einer Pflegeschule.

##### **Entgeltgruppe 15**

Leiter/innen einer Pflegeschule“

## **Anlage 6c Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst“**

### **Besonderer Teil Sozial- und Erziehungsdienst**

#### **Entgeltgruppe S 2**

Beschäftigte in der Tätigkeit von Kinderpflegerinnen/Kinderpflegern, Sozialassistentinnen/Sozialassistenten und Heilerziehungspflegehelferinnen/Heilerziehungspflegehelfern mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 3)

#### **Entgeltgruppe S 3**

Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger, Sozialassistentinnen/Sozialassistenten und Heilerziehungspflegehelferinnen/Heilerziehungspflegehelfer mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 3)

#### **Entgeltgruppe S 4**

- 1) Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger, Sozialassistentinnen/Sozialassistenten und Heilerziehungspflegehelferinnen/Heilerziehungspflegehelfer mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten. (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2 und 3)
- 2) Beschäftigte im handwerklichen Erziehungsdienst mit abgeschlossener Berufsausbildung.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)
- 3) Beschäftigte in der Tätigkeit von Erzieherinnen/Erziehern, Heilerziehungspflegerinnen/Heilerziehungspfleger oder Heilerzieherinnen/Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 3)

**Entgeltgruppe S 5** [nicht besetzt]

**Entgeltgruppe S 6** [nicht besetzt]

#### **Entgeltgruppe S 7**

Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung als Gruppenleiterin/Gruppenleiter in Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen.

(Hierzu Protokollerklärungen Nr. 1, 1a und 16)

#### **Entgeltgruppe S 8 a**

- 1) Erzieherinnen/Erzieher, Heilerziehungspflegerinnen/Heilerziehungspfleger und Heilerzieherinnen/Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung und jeweils entspre-

chender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben. (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 1a, 3 und 5)

- 2) Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung und einer abgeschlossenen Weiterbildung als geprüfte Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung als Gruppenleiterin/Gruppenleiter in Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder in Werkstätten für behinderte Menschen. (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 1a)“

#### **Entgeltgruppe S 8 b**

- 1) Erzieherinnen/Erzieher, Heilerziehungspflegerinnen/Heilerziehungspfleger und Heilerzieherinnen/Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 1a, 3, 5 und 6)
- 2) Handwerksmeisterinnen/Handwerksmeister, Industriemeisterinnen/Industriemeister oder Gärtnermeisterinnen/Gärtnermeister als Gruppenleiterin/Gruppenleiterin in Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nr. 1 und 1a)
- 3) Beschäftigte in der Tätigkeit von Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeitern bzw. Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung. (Hierzu Protokollerklärungen Nr. 1 und 1a)

#### **Entgeltgruppe S 9**

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

#### **Entgeltgruppe S 10 [nicht besetzt]**

### **Entgeltgruppe S 11 a**

Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 4 und 8)

### **Entgeltgruppe S 11 b**

Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen sowie Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen - mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Protokollerklärungen Nr. 1 und 14)

### **Entgeltgruppe S 12**

Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen sowie Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit schwierigen Tätigkeiten.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 12 und 14)

### **Entgeltgruppe S 13**

1) Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 8 und 9)

2) Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 4, 8 und 9)

### **Entgeltgruppe S 14**

Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, die Entscheidungen zur Vermeidung der Gefährdung des Kindeswohls treffen und in Zusammenarbeit mit dem Familiengericht bzw. Betreuungsgericht Maßnahmen einleiten, welche zur Gefahrenabwehr erforderlich sind, oder mit gleichwertigen Tätigkeiten, die für die Entscheidung zur zwangsweisen Unterbringung von Menschen mit psychischen Krankheiten erforderlich sind (z.B. Sozialpsychiatrischer Dienst der örtlichen Stellen der Städte, Gemeinden und Landkreise).

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 13 und 14)

### **Entgeltgruppe S 15**

- 1) Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 8 und 9)
- 2) Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/ Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen bestellt sind.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 4, 8 und 9)
- 3) Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten/Tagesstätten für behinderte Menschen im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nr. 1a und 8)
- 4) Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/ Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten/Tagesstätten für behinderte Menschen im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder- und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen bestellt sind.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 4, 8 und 9)
- 5) Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/ Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Erziehungsheimen oder von Wohnheimen für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 1a, 4, 10 und 11)
- 6) Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen sowie Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe S 12 heraushebt.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 1a und 14)

#### **Entgeltgruppe S 16**

- 1) Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 8 und 9)
- 2) Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/ Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen bestellt sind. (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 4, 8 und 9)
- 3) Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten/Tagesstätten für behinderte Menschen im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder- und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 8 und 9)
- 4) Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/ Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten/Tagesstätten für behinderte Menschen im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder- und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen bestellt sind.

- (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 4, 8 und 9)
- 5) Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Erziehungsheimen oder von Wohnheimen für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 4, 9, 10 und 11)
- 6) Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterin-nen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Erziehungsheimen oder von Wohnheimen für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen bestellt sind.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 4, 9, 10 und 11)

#### **Entgeltgruppe S 17**

- 1) Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 8 und 9)
- 2) Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen / Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen bestellt sind.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 4, 8 und 9)
- 3) Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten/Tagesstätten für behinderte Menschen im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 8 und 9)
- 4) Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen / Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten/Tagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen bestellt sind.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 4, 8 und 9)
- 5) Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/ Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Erziehungsheimen oder von Wohnheimen für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen bestellt sind.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 1a, 4, 9, 10 und 11)
- 6) Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen sowie Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe S 12 heraushebt.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 14)
- 7) Psychagoginnen/Psychagogen mit staatlicher Anerkennung oder staatlich anerkannter Prüfung und entsprechender Tätigkeit.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 15)

#### **Entgeltgruppe S 18**

- 1) Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen.

- (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 8 und 9)
- 2) Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten/Tagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 8 und 9)
- 3) Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Erziehungsheimen oder von Wohnheimen für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 9, 10 und 11)
- 4) Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen sowie Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe S 17 Fallgruppe 6 heraushebt.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 1a, und 14)

#### Protokollerklärungen

1. <sup>1</sup>Die Beschäftigten – ausgenommen die in Entgeltgruppe S 4 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2, Entgeltgruppe S 7, Entgeltgruppe S 8a bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2 und Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2 eingruppierten Beschäftigten – erhalten für die Dauer der Tätigkeit in einer besonderen Wohnform (insbesondere stationäre Einrichtungen, Wohngruppen für Menschen mit Behinderung im Sinne von SGB IX, Kinder- und Jugendwohnheimen oder vergleichbaren Einrichtungen [Heim]) oder in der ambulant unterstützten Einzel- oder Gruppenbetreuung, wenn diese als Präsenzleistung durchgängig für 24 Stunden täglich erfolgt, oder in der Heimerziehung nach § 34 SGB VIII eine Zulage in Höhe von 100,00 Euro monatlich, wenn dort ein überwiegender Teil der Menschen mit durchgängigem Unterstützungs- oder Betreuungsbedarf untergebracht ist bzw. betreut wird; überwiegt der Teil der Menschen mit durchgängigem Unterstützungs- oder Betreuungsbedarf nicht, beträgt die Zulage 50,00 Euro monatlich. <sup>2</sup>Für die in Entgeltgruppe S 15 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 5, S 16 bei Tätigkeiten der Fallgruppen 5 und 6, S 17 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 5 und S 18 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 3 eingruppierten Beschäftigten gilt Satz 1 für die Dauer der Tätigkeit in einem Wohnheim für erwachsene Menschen mit Behinderung entsprechend. <sup>3</sup>Für die in Entgeltgruppe S 4 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2, Entgeltgruppe S 7, Entgeltgruppe S 8a bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2 und Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2 eingruppierten Beschäftigten in einem Heim im Sinne des Satzes 1 erster Halbsatz beträgt die Zulage 65,00 EUR monatlich. <sup>4</sup>Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, in denen Beschäftigte einen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 24 haben. <sup>5</sup>Sie ist bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 28) zu berücksichtigen. <sup>6</sup>Die Zulagen der Protokollerklärung 1. werden zu demselben Zeitpunkt und in dem gleichen prozentualen Umfang wie das Tabellenentgelt erhöht, wenn hierzu in den jeweiligen Tarifverträgen keine Sonderregelungen getroffen werden.

1a. Bis zum 31.12.2025 nicht besetzt.

2. Schwierige fachliche Tätigkeiten sind z. B.
  1. Tätigkeiten in Einrichtungen für behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX und in psychiatrischen Kliniken,
  2. Alleinverantwortliche Betreuung von Gruppen z. B. in Randzeiten,
  3. 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,
  4. Tätigkeiten in Gruppen von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder in Gruppen von Kindern und Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,
  5. Tätigkeiten in geschlossenen (gesicherten) Gruppen.
3. Als entsprechende Tätigkeit gilt auch die Tätigkeit in Schulkindergärten, Ganztagsangeboten für Schulkinder, Vorklassen oder Vermittlungsgruppen für nicht schulpflichtige Kinder und die Betreuung von über 18jährigen Personen (z.B. in Einrichtungen für behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder für Obdachlose).
4. <sup>1</sup>Ständige Vertreterinnen/Vertreter sind nicht Vertreterinnen/Vertreter in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen. <sup>2</sup>Je Kindertagesstätte soll eine ständige Vertreterin oder ein ständiger Vertreter der Leiterin oder des Leiters bestellt werden.
5. Nach diesem Tätigkeitsmerkmal sind auch
  1. Kindergärtnerinnen/Kindergärtner und Hortnerinnen/Hortner mit staatlicher Anerkennung oder staatlicher Prüfung,
  2. Kinderkrankenschwestern/Kinderkrankenpfleger, die in Kinderkrippen tätig sind, eingruppiert.
6. Besonders schwierige fachliche Tätigkeiten sind z. B. die
  1. 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,
  2. Tätigkeiten in Gruppen von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder von Kindern und Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,
  3. Tätigkeiten in Jugendzentren/Häusern der offenen Tür,
  4. Tätigkeiten in geschlossenen (gesicherten) Gruppen,
  5. fachlichen Koordinierungstätigkeiten für mindestens vier Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe S 8a,
  6. Tätigkeiten einer Facherzieherin/eines Facherziehers mit entsprechender abgeschlossener Fort- bzw. Weiterbildung im Umfang von mindestens 160 Stunden,
  7. Tätigkeiten in Gruppen mit einem Anteil von mindestens 15 Prozent von Kindern und Jugendlichen mit einem erhöhten Förderbedarf,
  8. Tätigkeiten von Beschäftigten, die vom Arbeitgeber zur insoweit erfahrenen Fachkraft nach § 8a SGB VIII (Kinderschutzfachkraft) bestellt worden sind.
7. Unter Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung sind Beschäftigte zu verstehen, die einen nach Maßgabe der Rahmenvereinbarung über die Ausbildung und Prüfung an Fachschulen (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 7. November 2002) gestalteten Ausbildungsgang für Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit der vorgeschriebenen Prüfung erfolgreich abgeschlossen und die Berechtigung zur Führung der Berufsbezeichnung "staatlich anerkannte Heilpädagogin/staatlich anerkannter Heilpädagoge" erworben haben.
8. Kindertagesstätten im Sinne dieses Tarifmerkmals sind Krippen, Kindergärten, Horte,

- Kinderbetreuungsstuben, Kinderhäuser und Kindertageseinrichtungen der örtlichen Kindererholungsfürsorge.
9. <sup>1</sup>Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist für das jeweilige Kalenderjahr grundsätzlich die Zahl der vom 1. Januar bis 31. Dezember des vorangegangenen Kalenderjahres vergebenen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze zugrunde zu legen. <sup>2</sup>Eine Unterschreitung der maßgeblichen je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze von nicht mehr als 7,5 v.H. führt nicht zur Herabgruppierung. <sup>3</sup>Eine Unterschreitung um mehr als 7,5 v.H. führt erst dann zur Herabgruppierung, wenn die maßgebliche Platzzahl drei Jahre hintereinander unterschritten wird. <sup>4</sup>Die Unterschreitung der maßgeblich je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze führt auch dann nicht zu einer Herabgruppierung, wenn aufgrund von zu betreuenden Kindern mit erhöhtem oder wesentlich erhöhtem Förderungsbedarf entsprechende Betreuungsanforderungen festgestellt werden. <sup>5</sup>Eine Unterschreitung auf Grund vom Arbeitgeber verantworteter Maßnahmen (z.B. Qualitätsverbesserungen) führt ebenfalls nicht zur Herabgruppierung. <sup>6</sup>Hiervon bleiben organisatorische Maßnahmen infolge demografischer Handlungsnotwendigkeiten unberührt.
  10. Erziehungsheime sind Heime (auch DRK-Einrichtungen, wie z. B. Müttergenesungsheime, Erholungsheime und Kinder- oder Jugendwohnheime), in denen überwiegend behinderte Kinder oder Jugendliche im Sinne des § 2 SGB IX oder Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten ständig untergebracht sind.
  11. Dieses Tätigkeitsmerkmal gilt nicht für Leiterinnen/Leiter bzw. ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Wohngruppen.
  12. Schwierige Tätigkeiten sind z. B. die
    1. Beratung von Suchtmittel-Abhängigen,
    2. begleitende Fürsorge für Heimbewohnerinnen/Heimbewohner und nachgehende Fürsorge für ehemalige Heimbewohnerinnen/Heimbewohner,
    3. begleitende Fürsorge für Strafgefangene und nachgehende Fürsorge für ehemalige Strafgefangene,
    4. Koordinierung der Arbeiten mehrerer Beschäftigter mindestens der Entgeltgruppe S 9,
    5. Tätigkeiten in der Unterstützung/Assistenz von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX, bei denen in mindestens vier der neun Lebensbereiche im Sinne von § 118 SGB IX nicht nur vorübergehende Beeinträchtigungen der Aktivität und Teilhabe vorliegen,
    6. Tätigkeiten in der Schulsozialarbeit,
    7. Tätigkeiten in der Unterstützung/Assistenz von Menschen mit multiplen psychosozialen Beeinträchtigungen.
  13. Unter die Entgeltgruppe S 14 fallen auch Beschäftigte mit dem Abschluss Diplompädagogin/Diplompädagoge, Erziehungswissenschaftlerin/Erziehungswissenschaftler (Bachelor/Master) oder Kindheitspädagogin/Kindheitspädagoge (Bachelor/Master), die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten von Sozialarbeiterinnen/ Sozialarbeitern bzw. Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung ausüben, denen Tätigkeiten der Entgeltgruppe S 14 übertragen sind.
  14. <sup>1</sup>Eine abgeschlossene Hochschulbildung liegt vor, wenn von einer Hochschule im Sinne des § 1 HRG ein Diplomgrad mit dem Zusatz "Fachhochschule" ("FH"), ein anderer nach § 18 HRG gleichwertiger Abschlussgrad oder ein Bachelorgrad verliehen wurde. <sup>2</sup>Die Abschlussprüfung muss in einem Studiengang abgelegt worden sein, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Regelstudienzeit von mindestens sechs Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o.Ä. - vorschreibt. <sup>3</sup>Der Bachelorstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats

akkreditiert sein. <sup>4</sup>Dem gleichgestellt sind Abschlüsse in akkreditierten Bachelorausbildungsgängen an Berufsakademien. <sup>5</sup>Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene Hochschulbildung, wenn er von der zuständigen staatlichen Anerkennungsstelle als dem deutschen Hochschulabschluss gleichwertig anerkannt wurde.

15. Psychagoginnen/Psychagogen mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit werden von diesem Tätigkeitsmerkmal nicht erfasst.
16. <sup>1</sup>Voraussetzung für die Eingruppierung ist, dass die/der Beschäftigte über eine sonderpädagogische Zusatzqualifikation im Sinne der Werkstättenverordnung nach dem Neunten Buch des Sozialgesetzbuches oder über eine der sonderpädagogischen Zusatzqualifikation gleichgestellte Qualifikation verfügt. <sup>2</sup>Eine Qualifikation im Sinne von Satz 1 kann bis zum 31. Dezember 2029 durch Teilnahme an geeigneten Fortbildungsmaßnahmen nachgeholt werden. <sup>3</sup>Vom Erfordernis einer Qualifikation im Sinne des Satzes 1 sind Beschäftigte befreit, denen seit mindestens 15 Jahren eine Tätigkeit entsprechend der Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe S 7 übertragen ist.

Niederschriftserklärung zur Protokollerklärung Nr. 16:

Es besteht Einvernehmen darüber, dass im Zeitraum bis zum 31. Dezember 2029 keine Herabgruppierung wegen einer fehlenden Zusatzqualifikation erfolgt und Neueinstellungen auch bei noch fehlender Zusatzqualifikation in der S 7 erfolgen.“

**Anlage 7 Sonderregelungen für Kraftfahrer**

Es finden die Regelungen des Tarifvertrages für die Kraftfahrer des Bundes zum TVöD (KraftfahrerTV Bund) entsprechende Anwendung. Soweit in diesem Tarifvertrag auf Regelungen des TVöD Manteltarifvertrages Bezug genommen wird, gelten die Regelungen des DRK-Tarifvertrag Thüringen, Teil A, analog.

## **Anlage 8 - Sonderregelungen für das Personal im Sozial- und Erziehungsdienst**

### **§ 1 Geltungsbereich**

<sup>1</sup>Für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst gelten die Arbeitsbedingungen nach diesem Tarifvertrag, soweit in dieser Sonderregelung nichts anderes bestimmt ist. <sup>2</sup>Ausgenommen sind Mitarbeiter, die überwiegend in den Geschäftsstellen/Verwaltungen der Mitglieder der BTG und deren Mitgliedern beschäftigt sind.

### **§ 2 Eingruppierung, Entgelt**

- (1) <sup>1</sup>Die Eingruppierung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst richtet sich nach den §§ 17 und 18 des DRK-Tarifvertrages Thüringen und den Tätigkeitsmerkmalen Anlage 6c (Entgeltordnung). <sup>2</sup>Sie erhalten nach § 19 Abs. 2 DRK-Tarifvertrag Thüringen Entgelt nach der Anlage A 3.
- (2) Ein Berufspraktikum nach der Sonderregelung für die Praktikantinnen/Praktikanten Anlage 4 gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung und wird bei der Stufenzuordnung in der Weise berücksichtigt, dass bei Vorliegen solcher Zeiten von mindestens einem Jahr bei Einstellung eine Einstufung in die Stufe 2 erfolgt. Satz 1 gilt auch für eine abgeschlossene praxisintegrierte Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher sowie zur Heilerziehungspflegerin/zum Heilerziehungspfleger, soweit die Ausbildungszeit nicht nach § 20 Abs. 2 a DRK-RTV berücksichtigt wird
- (3) Beschäftigte, die nach Anlage 6 c – Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst – in einer der Entgeltgruppen S 2 bis S 11a eingruppiert sind, erhalten eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von 130,00 Euro. Beschäftigte, die nach Anlage 6 c – Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst – in einer der Entgeltgruppen S 11b bis S 12 sowie S 14 oder S 15 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 6 eingruppiert sind, erhalten eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von 180,00 Euro.
- (4) Auf Beschäftigte der Entgeltgruppe S 9 findet der in § 23 Abs. 2 Satz 1 DRK-Tarifvertrag Thüringen für die Entgeltgruppen 1 bis 8 und 9c ausgewiesene Prozentsatz Anwendung.

### **§ 3 Bereitschaftsdienst**

<sup>1</sup>Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Abs. 2 ArbZG kann im Rahmen des § 7 ArbZG die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über acht Stunden hinaus verlängert werden, wenn mindestens die acht Stunden überschreitende Zeit im Rahmen des Bereitschaftsdienstes geleistet wird. <sup>2</sup>Bei Bereitschaftsdiensten, bei denen keine Arbeitsleistung oder höchstens 10 v.H. innerhalb des Bereitschaftsdienstes anfallen, kann die tägliche Arbeitszeit bis zu insgesamt maximal 16 Stunden verlängert werden. <sup>3</sup>Die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht. <sup>4</sup>Zum Zwecke der

Entgeltberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes nach Satz 2 einschließlich der geleisteten Arbeit mit 25 v.H. als Arbeitszeit gewertet.

**[§ 3 a ab dem 01. Januar 2025]**

### **§ 3a Zusatzurlaub**

<sup>1</sup>Beschäftigte, die nach Anlage 6 c – Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst – eingruppiert sind, haben im Kalenderjahr bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche Anspruch auf drei Arbeitstage Zusatzurlaub. <sup>2</sup>Die Regelungen zum Erholungsurlaub (§ 31) gelten entsprechend.

### **§ 4 In-Kraft-treten**

<sup>1</sup>Die Anlage 8 tritt mit Wirkung vom 01. Januar 2024 in Kraft. Abweichend von Satz 1 tritt § 3a zum 01. Januar 2025 in Kraft

*[Niederschriftserklärung zu Anlage 8]*