

**Tarifvertrag für Beschäftigte  
in Mitgliedsbetrieben der  
Tarifgemeinschaft Deutsches Rotes Kreuz Hamburg  
Pflege und Soziales (TV DRK Hamburg)  
vom 24. Juni 2020  
in der Fassung des Änderungstarifvertrag Nr. 2  
vom 26. September 2023**



**Gesundheit,  
Soziale Dienste, Bildung  
und Wissenschaft**



**Tarifvertrag für Beschäftigte**  
**in Mitgliedsbetrieben der**  
**Tarifgemeinschaft Deutsches Rotes Kreuz Hamburg Pflege und**  
**Soziales (TV DRK Hamburg)**  
**vom 24. Juni 2020**  
**in der Fassung des Änderungstarifvertrag Nr. 2**  
**vom 26. September 2023**

Zwischen der  
Tarifgemeinschaft Deutsches Rotes Kreuz Hamburg Pflege und Soziales  
vertreten durch den Vorstand  
einerseits

und

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),  
vertreten durch die Landesbezirksleitung Hamburg

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

## **§ 1**

### **Geltungsbereich**

(1) Dieser Tarifvertrag gilt für Beschäftigte in Betrieben des Deutschen Roten Kreuzes in Hamburg, die Mitglied der Tarifgemeinschaft Deutsches Rotes Kreuz Hamburg Pflege und Soziales bzw. der tarifvertragsschließenden Gewerkschaft sind.

(2) Unter den Geltungsbereich dieser Arbeitsbedingungen fallen nicht:

- a) Beschäftigte, die für das Deutsche Rote Kreuz ausschließlich ehrenamtlich tätig sind,
- b) Beschäftigte, für die Eingliederungszuschüsse nach den §§ 88 ff SGB III gewährt werden,
- c) geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Abs.1 Nr. 2 SGB IV.

## **§ 2**

### **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>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.

## **§ 3**

### **Allgemeine Pflichten, Arbeitsversäumnis**

(1) <sup>1</sup>Die Beschäftigten haben die ihnen übertragenen Aufgaben gewissenhaft auszuführen. <sup>2</sup>Sie sind verpflichtet, den dienstlichen Anordnungen nachzukommen. <sup>3</sup>Dies gilt auch für Anordnungen zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen.

(2) <sup>1</sup>Die Arbeit im Deutschen Roten Kreuz verpflichtet alle Beschäftigten, in Not- und Katastrophenfällen vorübergehend jede ihnen übertragene zumutbare Arbeit auch außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit zu verrichten, auch wenn diese nicht in ihr Arbeitsgebiet fällt. <sup>2</sup>Dies gilt nur wenn die Pflege und Betreuung sichergestellt ist.

(3) <sup>1</sup>Ein Fernbleiben von der Arbeit ist nur mit vorheriger Zustimmung der Vorgesetzten bzw. deren 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>Die Beschäftigten sind verpflichtet, über die ihnen 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>Die Beschäftigten sind verpflichtet, zu allen Aussagen über die in Satz 1 genannten Angelegenheiten die vorherige Zustimmung des Arbeitgebers einzuholen. <sup>3</sup>Sie dürfen zu außerdienstlichen Zwecken weder sich noch einer dritten Person ohne Genehmigung des Arbeitgebers Kenntnis von dienstlichen Schriftstücken, elektronischen Dokumenten, Zeichnungen und bildlichen Darstellungen verschaffen. <sup>4</sup>Diese Verpflichtungen bleiben auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

## **§ 4**

### **Belohnungen und Geschenke und geschäftliche Beziehungen**

(1) <sup>1</sup>Die Beschäftigten dürfen Belohnungen, Geschenke oder sonstige geldwerte Vorteile, die ihnen im Zusammenhang mit ihrer 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, sowie einmalige oder dauerhafte private Geschäftsbeziehungen. <sup>3</sup>Geringfügige geldwerte Vorteile die im alltäglichen Leben üblicherweise vorkommen sind davon ausgenommen.

(2) Von dem Angebot einer Zuwendung im Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Tätigkeit haben die Beschäftigten den Arbeitgeber unverzüglich und unaufgefordert zu unterrichten; desgleichen von Zuwendungen aus Testamenten und Erbverträgen, die die Beschäftigten im Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Tätigkeit erhalten.

## **§ 5**

### **Haftung**

<sup>1</sup>Verletzen die Beschäftigten grob fahrlässig oder vorsätzlich ihre Dienstpflicht, so haftet sie dem Arbeitgeber gegenüber für den entstandenen Schaden nach den allgemeinen gesetzlichen Bestimmungen in Verbindung mit den von der Rechtsprechung aufgestellten Grundsätzen über die Haftung bei betrieblich veranlasster Tätigkeit. <sup>2</sup>Die Beschäftigten können bei Fahrlässigkeit von Schadensersatzansprüchen freigestellt werden, die gegen sie aus Anlass der dienstlichen Tätigkeit von Dritten geltend gemacht werden.

## **§ 6**

### **Nebentätigkeiten**

<sup>1</sup>Nebentätigkeiten haben die Beschäftigten 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 Beschäftigten oder berechnete Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.

## **§ 7**

### **Ärztliche Untersuchung**

(1) Die Beschäftigten sind auf Verlangen des Arbeitgebers verpflichtet, sich vor ihrer Einstellung und während der Tätigkeit von einem vom Arbeitgeber zu bestimmenden Arzt auf ihren Gesundheitszustand untersuchen zu lassen und die körperliche Eignung für die vorgesehene Verwendung nachzuweisen.

(2) <sup>1</sup>Beschäftigte, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt oder mit gesundheitsgefährdenden Arbeiten beschäftigt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich zu untersuchen. <sup>2</sup>Beschäftigte, die mit der Zubereitung von Speisen beauftragt sind, können in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich untersucht werden.

(3) Beschäftigte im pflegerischen Bereich werden auf ihr Verlangen oder auf Verlangen des Arbeitgebers 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 von Dritten in Anspruch genommen werden können. <sup>2</sup>Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist den Beschäftigten bekannt zu geben.

## **§ 8**

### **Personalakte**

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

## **§ 9**

### **Versetzung, Abordnung und Personalgestellung**

(1) Die Beschäftigten können 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) Sollen die Beschäftigten in einem Betrieb oder Betriebsteil außerhalb ihres bisherigen Beschäftigungsortes versetzt oder voraussichtlich länger als drei Monate abgeordnet werden, sind sie vorher zu hören.

(3) <sup>1</sup>Werden Aufgaben der Beschäftigten 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 unter Beachtung der Vorschriften des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG).

2. Die Modalitäten der Personalgestellung werden zwischen dem Arbeitgeber und dem Dritten vertraglich geregelt.

## **§ 10**

### **Qualifizierung**

(1) <sup>1</sup>Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Arbeitgebern. <sup>2</sup>Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz des Deutschen Roten Kreuzes, 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 Beschäftigten 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>Beschäftigte 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 fortgezahlten Vergütung - werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen. <sup>2</sup>Ein Eigenbeitrag der Beschäftigten durch Zeit und/oder Geld kann vereinbart werden. <sup>3</sup>Die Beschäftigten sind verpflichtet, dem Arbeitgeber die Aufwendungen für die Fort- oder Weiterbildung gemäß Satz 1 zu ersetzen, wenn das Arbeitsverhältnis auf Wunsch der Beschäftigten oder aus einem von ihnen zu vertretenden Grunde endet. <sup>4</sup>Satz 3 gilt nicht, wenn Beschäftigte

a) wegen Schwangerschaft oder

b) wegen Niederkunft in den letzten drei Monaten

gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen haben.

<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 Beschäftigte die Fort- oder Weiterbildung auf ihren Wunsch oder aus ihrem Verschulden abrechnen, haben sie 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 Beschäftigte mit individuellen Arbeitszeiten sollen Qualifizierungsmaßnahmen so angeboten werden, dass ihnen eine gleichberechtigte Teilnahme ermöglicht wird.



## § 11

### Regelmäßige Arbeitszeit

(1) <sup>1</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 38,5 Stunden wöchentlich. <sup>2</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit wird auf fünf Tage verteilt.

(1a) Abweichend von Absatz 1 Satz 1 beträgt die regelmäßige Arbeitszeit ausschließlich der Pausen in der stationären Einrichtung Deutsches Rotes Kreuz Hamburg Seniorenpflegeheim Eichenhöhe Wolckenhauer-Bahr gGmbH 39 Stunden wöchentlich.

(2) <sup>1</sup>Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von drei Monate zugrunde zu legen. <sup>2</sup>Abweichend von Satz 1 kann bei Beschäftigten, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.

(3) <sup>1</sup>Soweit es die betrieblichen Verhältnisse zulassen, werden die Beschäftigten am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgeltes nach § 27 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.

(6) <sup>1</sup> Die Beschäftigten 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 Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet. <sup>2</sup> Beschäftigte ab einem Lebensjahr von 60 haben die Möglichkeit, sich auf Antrag von regelmäßigen Nachtdiensten befreien zu lassen. <sup>3</sup> Diesem Antrag soll der Arbeitgeber folgen, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Erfordernisse entgegenstehen.

(7) <sup>1</sup>Die Arbeitszeit beginnt und endet am Arbeitsplatz. <sup>2</sup> Arbeitsplatz kann auch die Wohnung der zu betreuenden Person sein. <sup>3</sup> Ruhepausen werden in die Arbeitszeit nicht eingerechnet. <sup>4</sup>Sonderfälle werden betrieblich geregelt.

(8) <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.

(9) <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.

(10) Die Absätze 8 und 9 gelten nur alternativ und nicht bei Wechselschicht- und Schichtarbeit.

Protokollerklärungen zu § 11:

1. Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass gekündigte und in Nachwirkung befindliche Betriebsvereinbarungen bis zum Abschluss ersetzender Betriebsvereinbarungen weitergelten und davon unberührt bleiben, sofern Regelungen dieses Tarifvertrages dem nicht widersprechen.
2. Gleitzeitregelungen sind unter Wahrung der jeweils geltenden Mitbestimmungsrechte unabhängig von den Vorgaben zu Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit (Absätze 8 und 9) möglich.

## § 12

### Sonderformen der Arbeit

(1) <sup>1</sup>Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan/Dienstplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen Beschäftigte längstens nach Ablauf eines Monats erneut zu mindestens zwei Nachtschichten herangezogen werden. <sup>2</sup>Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. <sup>3</sup>Nachtschichten sind Arbeitsschichten, in denen die Nachtarbeit zeitlich überwiegt.

(2) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan/Dienstplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens drei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.

(3) <sup>1</sup>Bereitschaftsdienst leisten die Beschäftigten, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhalten, 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.

(4) <sup>1</sup>Rufbereitschaft leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. <sup>2</sup>Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass die

Beschäftigten vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet werden. <sup>3</sup>Durch Betriebsvereinbarungen können weitergehende Regelungen zu § 12 Absatz 3, § 13 Absatz 1 Buchstabe e) sowie § 13 Absatz 3 geregelt werden.

(5) Woche ist der Zeitraum von Montag 00.00 Uhr bis Sonntag 24.00 Uhr.

(6) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr.

(7) Überstunden sind die auf Anordnung oder mit Duldung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.

## § 13

### Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

(1) <sup>1</sup>Überstunden, die im ersten Kalenderhalbjahr entstehen, sollen bis zum 31.12. des gleichen Jahres durch Freizeit ausgeglichen werden. <sup>2</sup>Überstunden, die im zweiten Kalenderhalbjahr entstehen, sollen bis zum 30.06. des folgenden Kalenderjahres durch Freizeit ausgeglichen werden. <sup>3</sup>Dieser Freizeitausgleich erfolgt ohne besonderen Zeitzuschlag. <sup>4</sup> Die Frist verlängert sich um Zeiten in denen kein Entgeltanspruch entsteht.

(2) <sup>1</sup>Die Beschäftigten erhalten neben ihrem 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  | 55 v. H., |
| b) für Sonntagsarbeit   | 30 v. H., |
| c) für Feiertagsarbeit  | 40 v. H., |
| d) für Arbeit am 24. Dezember und 31. Dezember jeweils ab 14.00 Uhr | 40 v. H., |
| e) für Rufbereitschaftsdienst                                       | 30 v. H.  |

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des individuellen monatlichen Entgelts.

f) bei freiwilligen „Holen aus dem Frei“ innerhalb von 72 Stunden Ankündigungszeit

50 Euro / Pauschale  
für Einsatz Montag  
bis Freitag

75 Euro / Pauschale  
für einen Einsatz am  
Samstag

100 Euro / Pauschale  
für einen Einsatz am

Sonntag bzw.  
Feiertag

g) für Nachtarbeit ein Zuschlag von

25 v. H.

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 der Beschäftigten können, soweit ein Arbeitszeitkonto (§ 14) eingerichtet ist und die betrieblichen Verhältnisse es zulassen, die nach Satz 2 Buchst. b) bis d) und f) 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.

(3) Für die Zeit der Rufbereitschaft einschließlich der geleisteten Arbeit werden Zeitzuschläge gemäß Absatz 2 b), c) bzw. d) nicht geleistet.

(4) <sup>1</sup>Die Beschäftigten, die ständig Schichtarbeit (§ 12 Abs. 2) zu leisten haben, erhalten eine Schichtzulage, in Höhe von Euro 40.

(5) <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>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.

## § 14

### Arbeitszeitkonto

(1) <sup>1</sup> Durch Betriebsvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden.

(2) <sup>1</sup> In der Betriebsvereinbarung wird festgelegt, ob das Arbeitszeitkonto im ganzen Betrieb oder Teilen davon eingerichtet wird. <sup>2</sup> Alle Beschäftigten der Betriebsteile, für die ein Arbeitszeitkonto eingerichtet wird, werden von den Regelungen des Arbeitszeitkontos erfasst.

(3) <sup>1</sup> Auf das Arbeitszeitkonto können Zeiten, die bei Anwendung des nach § 11 Abs. 2 festgelegten Zeitraums als Zeitguthaben oder als Zeitschuld bestehen bleiben, nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten nach § 13 Abs. 1 und 2 sowie in Zeit umgewandelte Zuschläge nach § 13 Abs. 2 gebucht werden. <sup>2</sup> Weitere Kontingente (z.B. Rufbereitschafts-/ Bereitschaftsdienstentgelte) können durch Betriebsvereinbarung zur Buchung freigegeben werden. <sup>3</sup> Die Beschäftigten entscheiden für einen in der Betriebsvereinbarung festgelegten Zeitraum, welche der in Satz 1 genannten Zeiten auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden.

(4) Im Falle einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleichs vom Arbeitszeitkonto (Zeiten nach Absatz 3 Satz 1 und 2) tritt eine Minderung des Zeitguthabens nicht ein.

(5) In der Betriebsvereinbarung sind insbesondere folgende Regelungen zu treffen:

a) nach dem Umfang des beantragten Freizeitausgleichs gestaffelte Fristen für das Abbuchen von Zeitguthaben oder für den Abbau von Zeitschulden durch die Beschäftigten;

b) die Berechtigung, das Abbuchen von Zeitguthaben zu bestimmten Zeiten (z.B. an so genannten Brückentagen) vorzusehen;

c) die Folgen, wenn der Arbeitgeber einen bereits genehmigten Freizeitausgleich kurzfristig widerruft.

(6) <sup>1</sup> Der Arbeitgeber kann mit den Beschäftigten die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren. <sup>2</sup> In diesem Fall ist der Betriebsrat zu beteiligen und eine Regelung zur Insolvenzsicherung zu treffen.

## **§ 15**

### **Teilzeitbeschäftigung**

(1) <sup>1</sup> Mit Beschäftigten soll auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie

a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder

b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

<sup>2</sup> Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. <sup>3</sup> Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. <sup>4</sup> Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Arbeitgeber im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation der Beschäftigten nach Satz 1 Rechnung zu tragen.

(2) Beschäftigte, die in anderen als den in Absatz 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass er mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.

(3) Ist mit früher Vollbeschäftigten auf ihren Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, sollen sie bei späterer Besetzung eines Vollzeit Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

## **§ 16**

### **Eingruppierung**

(1) <sup>1</sup> Die Beschäftigten sind in die Entgeltgruppen einzugruppieren, deren Tätigkeitsmerkmale der gesamten von ihnen nicht nur vorübergehend auszuübenden Tätigkeit entspricht. <sup>2</sup> Die Tätigkeitsmerkmale ergeben sich aus den Anlage B (Entgeltordnung), welche Bestandteil dieses Tarifvertrages sind.

(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 Abs. 1 Satz 1 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung.

<sup>4</sup>Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von Abs. 1 oder 2 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses. <sup>5</sup>Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person des Beschäftigten bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

Protokollerklärung zu § 16 Abs. 2:

<sup>1</sup>Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangsarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis des Beschäftigten, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (z. B. unterschriftsreife 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

### **Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit**

(1) Wird den Beschäftigten vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer Eingruppierung entspricht, und haben sie diese mindestens einen Monat ausgeübt, erhalten sie für die Dauer der Ausübung eine persönliche Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung der Tätigkeit.

(2) Die persönliche Zulage bemisst sich aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich für die Beschäftigten bei dauerhafter Übertragung nach § 16 Abs. 4 Satz 1 ergeben hätte.

## § 18

### **Tabellenentgelt**

(1) <sup>1</sup>Die Beschäftigten erhalten monatlich ein Tabellenentgelt. <sup>2</sup>Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die sie eingruppiert sind, und nach der für sie geltenden Stufe.

(2) Die Beschäftigten erhalten Entgelt nach der Anlage A.

## § 19

### Stufen der Entgelttabelle

(1) Die Entgeltgruppen 1 bis 12 umfassen die Stufen 1 bis 6.

(2) <sup>1</sup>Bei Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet. <sup>2</sup> Die Stufe 2 wird nach zweijähriger, die Stufe 3 nach fünfjähriger, die Stufe 4 nach zehnjähriger, die Stufe 5 nach fünfzehnjähriger und die Stufe 6 nach zwanzigjähriger Betriebszugehörigkeit erreicht. <sup>4</sup> Sofern bei Einstellung eine einschlägige Berufserfahrung vorliegt, kann diese bei der Stufenzuordnung angerechnet werden. <sup>5</sup> Als Zeiten einschlägiger Berufserfahrung kann die Ausbildung im eigenen Betrieb gewertet werden. <sup>6</sup> Zeiten bei Mitgliedsbetrieben der Tarifgemeinschaft Deutsches Rotes Kreuz Hamburg Pflege und Soziales werden als einschlägige Berufserfahrung bei der Stufenlaufzeit gewertet.

(3) <sup>1</sup>Soweit es zur Deckung des Personalbedarfs erforderlich ist, kann den Beschäftigten bei der Neueinstellung oder bei der Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe anstelle der ihnen nach 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 § 18.

## § 20

### Allgemeine Regelungen zu den Stufen

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

(2) <sup>1</sup>Bei Leistungen der Beschäftigten, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bzw. 5 jeweils verkürzt werden. <sup>2</sup>Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bzw. 5 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 Beschäftigten gegen eine Verlängerung nach Satz 2 bzw. 3 ist eine betriebliche Kommission zuständig. <sup>5</sup>Die Personen 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 § 19 Abs. 1 und 2 stehen gleich:

- a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
- b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 24 bis zu 39 Wochen,
- c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
- d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Arbeitgeber vor dem Antritt schriftlich ein betriebliches Interesse anerkannt hat,
- e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,
- f) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

<sup>2</sup>Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden, und Elternzeit gemäß Bundeselterngeld und Elternzeitgesetz (BEEG) sowie Pflegezeiten gemäß Pflegezeitgesetz (PflegeZG) 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 Beschäftigte 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 Beschäftigten derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens einen um 80 Euro über ihrem bisherigen Tabellenentgelt liegenden Betrag, maximal jedoch die Endstufe der neuen Entgeltgruppe, erhalten. <sup>2</sup> Bei Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe werden die Beschäftigten derjenigen Stufe zugeordnet, die ihrer bisherigen Stufenzuordnung entspricht, bisherige Stufenlaufzeiten werden anerkannt.



## § 21

### Jahressonderzahlung

(1) Beschäftigte, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.

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

in den Entgeltgruppen 1 bis 6            90 v.H.,

in der Entgeltgruppe 7 bis 9            80 v.H.,

in den Entgeltgruppen 10 bis 12        60 v.H.,

des der/dem Beschäftigten 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. <sup>3</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) Der Anspruch nach den Absätzen 1 bis 2 vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem die Beschäftigten keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 18 haben.

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

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

a) eines mit Sicherheit zu erwartenden Personalabbaus,

- b) einer Körperschädigung, die sie zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unfähig macht,
- c) einer in Ausübung oder infolge seiner Arbeit erlittenen Gesundheitsschädigung, die ihre Arbeitsfähigkeit für längere Zeit wesentlich herabsetzt,
- d) Schwangerschaft oder Niederkunft in den letzten drei Monaten gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen haben.

## **§ 22**

### **Funktionszulagen**

- (1) Wundexperten, denen durch schriftliche Anordnung des Arbeitgebers die entsprechenden Aufgaben übertragen wurden, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Funktionszulage in Höhe von monatlich EUR 100,00.
- (2) Stellvertretende Pflegedienstleitungen bzw. stellvertretende Standortleitungen bzw. stellvertretende Wohnbereichsleitungen, denen durch schriftliche Anordnung des Arbeitgebers die entsprechenden Aufgaben übertragen wurden, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Funktionszulage in Höhe von monatlich EUR 100,00.
- (3) Arbeitsschutzbeauftragte, denen durch schriftliche Anordnung des Arbeitgebers die entsprechenden Aufgaben übertragen wurden, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Funktionszulage in Höhe von monatlich EUR 100,00.
- (4) Hygienebeauftragte, denen durch schriftliche Anordnung des Arbeitgebers die entsprechenden Aufgaben übertragen wurden, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Funktionszulage in Höhe von monatlich EUR 100,00.
- (5) Medizinproduktebeauftragte, denen durch schriftliche Anordnung des Arbeitgebers die entsprechenden Aufgaben übertragen wurden, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Funktionszulage in Höhe von monatlich EUR 100,00.
- (6) Pflegeberater nach § 45 SGB XI, denen durch schriftliche Anordnung des Arbeitgebers die entsprechenden Aufgaben übertragen wurden, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Funktionszulage in Höhe von monatlich EUR 100,00.

## § 23

### **Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung**

(1) <sup>1</sup>In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 11 Abs. 3 Satz 1, § 29, § 30 und § 31 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 § 24, § 25, § 27.

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, sind die Beschäftigten so zu stellen, als sei die Entgeltanpassung bereits mit Beginn des Berechnungszeitraums eingetreten.

(2) Entsprechendes gilt bei Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall jedoch ohne Berücksichtigung der Nachtdienstzuschläge.

## § 24

### **Entgeltfortzahlung und Nachweispflichten im Krankheitsfall**

(1) Werden die Beschäftigten durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ohne ihr Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, erhalten sie nach Maßgabe der §§ 3 und 4 Entgeltfortzahlungsgesetz die Entgeltfortzahlung nach § 23.

(2) <sup>1</sup>Wurde die Arbeitsunfähigkeit durch das Verschulden eines Dritten verursacht, haben die Beschäftigten dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen. <sup>2</sup>Es gelten die Regelungen des

Entgeltfortzahlungsgesetzes, insb. der §§ 6 und 7 Entgeltfortzahlungsgesetz. <sup>3</sup>Darüber hinaus geht der Anspruch der Beschäftigten auf Schadensersatz wegen Verdienstausfalls insoweit auf den Arbeitgeber über, als dieser den Beschäftigten Krankengeldzuschuss nach § 24 Abs. 4 sowie sonstige Leistungen gezahlt bzw. Beiträge zur Sozialversicherung und zur Einrichtung der zusätzlichen Altersvorsorge abgeführt hat.

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

(4) <sup>1</sup>Krankenbezüge werden bis zur Dauer von sechs Wochen gezahlt. <sup>2</sup> Mit Beginn der 7. Woche der Arbeitsunfähigkeit wird ein Zuschuss zu den Nettoleistungen aus der gesetzlichen Krankenversicherung nach einer Beschäftigungszeit im Sinne des § 33 Abs. 5

von mehr als 3 Jahren bis zum Ende der 10. Woche

von mehr als 5 Jahren bis zum Ende der 14. Woche

von mehr als 10 Jahren bis zum Ende der 18. Woche

bis zur Höhe des Nettoentgelts gezahlt.

<sup>3</sup> Bei Arbeitsunfähigkeiten in Folge von Arbeitsunfällen wird mit Beginn der 7. Woche der Arbeitsunfähigkeit ein Zuschuss zu den Nettoleistungen aus der gesetzlichen Krankenversicherung nach einer Beschäftigungszeit im Sinne des § 33 Abs. 5

von mehr als 2 Jahren bis zum Ende der 9. Woche

von mehr als 3 Jahren bis zum Ende der 12. Woche

von mehr als 5 Jahren bis zum Ende der 15. Woche

von mehr als 8 Jahren bis zum Ende der 18. Woche

von mehr als 10 Jahren bis zum Ende der 26. Woche

bis zur Höhe des Nettoentgelts gezahlt. <sup>4</sup>Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt i. S. d. § 24. <sup>5</sup> Nachtzuschläge werden nicht angerechnet. <sup>6</sup>Bei Beschäftigten, die wegen der Höhe ihres Einkommens nicht krankenversicherungspflichtig sind, erfolgt die Berechnung des Krankengeldzuschusses unter Abzug des Krankengeldhöchstsatzes der gesetzlichen Krankenversicherung.

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

(6) Haben die Beschäftigten nicht 6 Monate wieder gearbeitet und werden sie aufgrund derselben Ursache erneut arbeitsunfähig, werden Krankenbezüge bzw. Krankengeldzuschuss insgesamt nur für die nach Abs. 4 maßgebende Zeit gezahlt.

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

## **§ 25**

### **Jubiläumsgeld**

<sup>1</sup>Die Beschäftigten erhalten als Jubiläumsgeld nach einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb des DRK

von 20 Jahren	EUR 300,00
von 30 Jahren	EUR 400,00
von 40 Jahren	EUR 500,00

<sup>2</sup>Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe. <sup>3</sup>Die Regelung des § 21 Abs. 3 Satz 1 ist entsprechend anzuwenden.

## § 26

### Sterbegeld

<sup>1</sup>Beim Tod von Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, wird den Ehegatten oder den Lebenspartnern 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 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>Waren die Beschäftigten teilzeitbeschäftigt richtet sich die Höhe des Sterbegeldes nach § 27 Abs. 2.

## § 27

### 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 von den Beschäftigten benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedstaats der Europäischen Union. <sup>3</sup>Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sowie der Tagesdurchschnitt nach § 23, sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.

Protokollerklärungen zu Absatz 1:

1. Teilen Beschäftigte 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 zahlt, kann er jeweils im Dezember eines Kalenderjahres den Zahltag vom 15. auf den letzten Tag des Monats gemäß Absatz 1 Satz 2 verschieben, frühestens zum Dezember 2021.

(2) Soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas Anderes geregelt ist, erhalten Teilzeitbeschäftigte das Tabellenentgelt (§ 18) und alle sonstigen Entgeltbestandteile sowie Leistungen nach § 21 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. <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 (§ 11 Abs. 1 bzw. 1a) zu teilen.

(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.

## **§ 28**

### **Betriebliche Altersversorgung**

Die Beschäftigten haben Anspruch auf die bei den jeweiligen Mitgliedern der Landestarifgemeinschaft gem. § 1 geltenden betrieblichen Regelungen bzw. Betriebsvereinbarungen zur zusätzlichen Altersversorgung.

## **§ 29**

### **Erholungsurlaub**

(1) <sup>1</sup>Die Beschäftigten haben in jedem Kalenderjahr Anspruch bei einer Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage auf 31 Tage Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts. <sup>2</sup>Für Beschäftigte, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, erhöht sich der Erholungsurlaub im Urlaubsjahr um einen Arbeitstag auf 32 Tage. <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.

(2) 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 Beschäftigten 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, wenn der Arbeitgeber seiner Hinweispflicht nachgekommen ist.

b) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhalten die Beschäftigten 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 fort zu zahlende Entgelt wird zu dem in § 27 Abs. 1 genannten Zeitpunkt gezahlt.

(3) <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 die beim Ausscheiden bzw. beim Eintritt des Ruhens arbeitsunfähigen Beschäftigten die Arbeitsfähigkeit bis zum Ablauf der in Absatz 3 genannten Frist nicht wiedererlangen. <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.

## **§ 30**

### **Zusatzurlaub**

(1) Die Beschäftigten, die ihre Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan) zu erheblich unterschiedlichen Zeiten (in Schichtarbeit oder im häufigen unregelmäßigen Wechsel mit Abweichungen von mindestens drei Stunden) beginnen oder beenden, erhalten bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

110 Nachtarbeitsstunden 1 Arbeitstag,

220 Nachtarbeitsstunden 2 Arbeitstage,

330 Nachtarbeitsstunden 3 Arbeitstage,

450 Nachtarbeitsstunden 4 Arbeitstage

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

(2) Die Beschäftigten, die die Voraussetzungen des Abs. 1 nicht erfüllen, erhalten bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

150 Nachtarbeitsstunden 1 Arbeitstag,

300 Nachtarbeitsstunden 2 Arbeitstage,

450 Nachtarbeitsstunden 3 Arbeitstage,

600 Nachtarbeitsstunden 4 Arbeitstage

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

(3) <sup>1</sup>Bei Teilzeitbeschäftigten ist die Zahl der nach Absätzen 1 und 2 geforderten Nachtarbeitsstunden entsprechend dem Verhältnis ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter zu kürzen. <sup>2</sup>Ist die vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, ist der Zusatzurlaub in entsprechender Anwendung des § 29 zu ermitteln.



(4) frei aus redaktionellen Gründen

(5) <sup>1</sup>Bei Anwendung des Abs. 1 und 2 werden nur die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit § 11 Abs. 1, 1a und 6) in der Zeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleisteten Arbeitsstunden berücksichtigt. <sup>2</sup>Überstunden, die in der Zeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr anfallen, sind keine Nachtarbeitsstunden im Sinne dieser Bestimmung. <sup>3</sup>Das gleiche gilt für Zeiten einer Rufbereitschaft (einschließlich der Zeiten der Heranziehung zur Arbeit).

(6) Der Zusatzurlaub nach Abs. 1 und 2 darf insgesamt vier Arbeitstage für das Urlaubsjahr nicht überschreiten.

(7) Ist die vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, ist der Zusatzurlaub in entsprechender Anwendung der Bestimmungen über den Erholungsurlaub zu ermitteln.

(8) <sup>1</sup>Der Zusatzurlaub bemisst sich nach der bei demselben Arbeitgeber im vorangegangenen Kalenderjahr erbrachten Arbeitsleistung. <sup>2</sup>Der Anspruch auf Zusatzurlaub entsteht mit Beginn des auf die Arbeitsleistung folgenden Urlaubsjahres.

## § 31

### Arbeitsbefreiung

(1) <sup>1</sup>Als Fälle nach § 616 BGB, in denen die Beschäftigten unter Fortzahlung des Entgeltes und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden, gelten nur die folgenden Anlässe:

- a) Niederkunft der Ehefrau oder Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes  
1 Arbeitstag
- b) Tod der Ehegatten, der Lebenspartner 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) von Angehörigen, soweit sie in demselben Haushalt leben  
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 die Beschäftigten deshalb die Betreuung ihrer Kinder, die das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig sind, übernehmen müssen.  
bis zu 4 Arbeitstage im Jahr.

<sup>2</sup>Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und der ärztliche Dienst in den Fällen der Doppelbuchstaben aa) und bb) die

Notwendigkeit der Anwesenheit der Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. <sup>3</sup>Die Freistellung darf insgesamt 5 Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

e) 20, 30 und 40jähriges Betriebsjubiläum ein Tag Arbeitsbefreiung.

(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 die Beschäftigten nicht Ansprüche auf Ersatz dieser Bezüge geltend machen können. <sup>2</sup>Die fortgezahlten Bezüge gelten in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. <sup>3</sup>Die Beschäftigten haben 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.

Protokollnotiz zu § 31:

<sup>1</sup>Die anlassbezogene Freistellung muss im direkten zeitlichen Zusammenhang mit dem Anlass geltend gemacht werden.

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 Vertreterinnen und 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 Pflegeberufegesetz und dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

## § 32

### Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

(1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,

a) mit Ablauf des Monats, in dem die Beschäftigten das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersgrenze erreicht haben,

b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).

(2) <sup>1</sup>Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die Beschäftigten voll oder teilweise erwerbsgemindert sind. <sup>2</sup>Die Beschäftigten haben dem Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. <sup>3</sup>Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. <sup>4</sup>Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes. <sup>5</sup>Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. <sup>6</sup>In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird.

(3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn die/der Beschäftigte nach ihrem/seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf ihrem/seinem bisherigen oder anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und die/der Beschäftigte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids ihre/seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.

(4) <sup>1</sup>Verzögert die/der Beschäftigte schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht er Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder ist er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten einer Amtsärztin/eines Amtsarztes oder einer/eines nach § 7 Abs. 1 bestimmten Ärztin/Arztes. <sup>2</sup>Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem dem/r Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist.

(5) <sup>1</sup>Soll die/der Beschäftigte, dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchst. a geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. <sup>2</sup>Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts Anderes vereinbart ist.

## **§ 33**

### **Kündigung des Arbeitsverhältnisses**

(1) Das Arbeitsverhältnis des/der Beschäftigten kann mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

(2) Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen

- zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,
- fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
- acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
- zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,
- zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,
- 15 Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,
- 20 Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.

(3) Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

(4) Die Kündigung bedarf der Schriftform.

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

## **§ 34**

### **Reisekosten**

(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 den Beschäftigten die Reisekostenerstattung im Rahmen der steuerrechtlichen Möglichkeiten vereinbaren.

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

## **§ 35**

### **Schutzkleidung**

<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.

## **§ 36**

### **Dienstbekleidung**

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

## **§ 37**

### **Ausschlussfrist**

(1) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich gegenüber dem Arbeitsvertragspartner geltend gemacht werden.

(2) Ansprüche aus unerlaubten oder mit Strafe bedrohten Handlungen bleiben unberührt.

(3) Absatz 1 gilt nicht bei Mindestentgeltansprüchen nach dem AentG und bei Ansprüchen auf den gesetzlichen Mindestlohn nach dem MiLoG.

## § 38

### Inkrafttreten

(1) <sup>1</sup>Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Oktober 2020 in Kraft.

(2) <sup>1</sup>Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres, frühestens zum 31. Dezember 2023, schriftlich gekündigt werden.

(3) <sup>1</sup>Die Anlage A kann mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende, frühestens zum 31. Dezember 2024 gekündigt werden.

<sup>2</sup>Abweichend von Absatz 2 Satz 1 können die §§ 13 und 21 jeweils mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende, frühestens zum 31. Dezember 2024 gekündigt werden.

Hamburg, den 24. Juni 2020

Tarifgemeinschaft DRK Hamburg  
Pflege und Soziales  
vertreten durch den Vorstand

ver.di Vereinte  
Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)  
vertreten durch die  
Landesbezirksleitung Hamburg

**Anlage A (Entgelttabelle)****Anlage A zu § 11 Absatz 1 TV DRK Hamburg**

ab 01. Januar 2024

Entgeltgruppen	<b>Stufe 1</b>	<b>Stufe 2</b>	<b>Stufe 3</b>	<b>Stufe 4</b>	<b>Stufe 5</b>	<b>Stufe 6</b>
	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>20</b>
1	2.524,17 €	2.612,56 €	2.699,69 €	2.821,81 €	2.939,75 €	3.089,75 €
2	2.619,36 €	2.711,48 €	2.802,26 €	2.929,49 €	3.052,40 €	3.202,40 €
3	2.713,42 €	2.809,20 €	2.903,61 €	3.035,91 €	3.163,71 €	3.313,71 €
4	3.224,54 €	3340,24 €	3454,29 €	3.616,33 €	3.782,69 €	3.932,69 €
5	3464,79 €	3.590,18 €	3.723,01 €	3.909,17 €	4.089,00 €	4.239,00 €
6	3.662,99 €	3.805,86 €	3.946,67 €	4.144,00 €	4.334,62 €	4.484,62 €
7	3.868,12 €	4.018,99 €	4.167,69 €	4.376,06 €	4.577,36 €	4.727,36 €
8	4.070,81 €	4.229,58 €	4.386,05 €	4.605,36 €	4.817,21 €	4.967,21 €
9	4.172,16 €	4.334,87 €	4.495,25 €	4.720,02 €	4.937,13 €	5.087,13 €
10	4.597,06 €	4.776,34 €	4.953,07 €	5.200,73 €	5.439,95 €	5.589,95 €
11	5.089,12 €	5.287,60 €	5.483,24 €	5.757,39 €	6.022,24 €	6.172,24 €
12	5.190,47 €	5.392,87 €	5.592,40 €	5.872,03 €	6.142,14 €	6.292,14 €

## Anlage A zu § 11 Absatz 1a TV DRK Hamburg

ab 01. Januar 2024

Entgeltgruppen	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>20</b>
1	2.553,60 €	2.643,14 €	2.731,41 €	2.855,10 €	2.974,59 €	3.124,59 €
2	2.650,03 €	2.743,34 €	2.835,31 €	2.964,19 €	3.088,70 €	3.238,70 €
3	2.745,32 €	2.842,34 €	2.937,97 €	3.071,99 €	3.201,45 €	3.351,45 €
4	3.263,06 €	3.380,27 €	3.495,81 €	3.663,30 €	3.831,81 €	3.981,81 €
5	3.506,44 €	3.636,81 €	3.771,38 €	3.959,94 €	4.142,10 €	4.292,10 €
6	3.710,57 €	3.855,29 €	3.997,93 €	4.197,82 €	4.390,92 €	4.540,92 €
7	3.918,35 €	4.071,18 €	4.221,81 €	4.432,90 €	4.636,69 €	4.786,69 €
8	4.123,67 €	4.284,50 €	4.442,36 €	4.665,18 €	4.879,77 €	5.029,77 €
9	4.226,34 €	4.391,16 €	4.553,63 €	4.781,32 €	5.001,25 €	5.151,25 €
10	4.656,77 €	4.838,38 €	5.017,40 €	5.268,27 €	5.510,60 €	5.660,60 €
11	5.155,21 €	5.356,27 €	5.554,45 €	5.832,16 €	6.100,45 €	6.250,45 €
12	5.257,87 €	5.462,90 €	5.665,03 €	5.948,29 €	6.221,90 €	6.371,90 €



**Anlage B**  
Entgeltordnung

1	Fahrdienst, Servicekräfte mit Tätigkeiten, für die keine besondere Qualifikation oder Ausbildung erforderlich ist
2	Haushaltshilfen mit Pflege- und Betreuungsanteilen, Beschäftigte Hausnotruf-Rufbereitschaft Nachtwachen in Wohngemeinschaften und stationären Einrichtungen soweit nicht höher eingruppiert Fahrer mit Betreuungsleistung
3	Betreuungskräfte mit Betreuungszertifikat (§43 b SGB XI) Pflegepersonal ohne eine einschlägige mindestens 1-jährige abgeschlossene Ausbildung Betreuungspersonal im Service-Wohnen ohne bes. Qualifikation, Angelernte Verwaltungskräfte für Telefon und Empfang, Hausmeistergehilfen
4	Gesundheits- und Pflegeassistenten (GPA), Beschäftigte Hausnotruf (Vertrieb, Neuanschlüsse), Fuhrparkkoordinatoren Haus- und Familienpflegepersonal mit abgeschlossener Ausbildung, staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit, Fachkräfte Servicewohnen mit entsprechender Qualifikation, Beiköche
5	Verwaltungsfachangestellte mit abgeschlossener kaufmännischer Berufsausbildung und entsprechender Tätigkeit Hausmeisterpersonal, Köche
6	Pflegfachkraft (Altenpflege, Kinderkrankenpflege, Krankenpflege, Pflegefachpersonal) mit mindestens dreijähriger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit Ergotherapeuten, Physiotherapeuten, Logopäden Leitung Hausnotruf, Leitung Soziale Betreuung, Leitung Reinigung Verwaltungsfachangestellte mit abgeschlossener kaufmännischer Berufsausbildung und entsprechender Tätigkeit in herausgehobener Sacharbeiterfunktion
7	Pflegfachkraft (Altenpflege, Krankenpflege, Gesundheitsfachpersonal) mit staatlich anerkannter Zusatzqualifikation (z.B. Gerontopsychiatrische Pflege, Praxisanleitung, Palliativzusatzqualifikation) und entsprechender Tätigkeit) Pädagogische Fachkräfte in der Ambulanten Psychiatrischen Hilfe mit mindestens dreijähriger Ausbildung bzw. Bachelorabschluss Leitung Hauswirtschaft, Leitung Küche
8	Wohnbereichsleitung mit bis 35 Pflegeplätzen, Koordinatoren Ausbildung Qualitätsbeauftragte, Leitung Wohnpflegegemeinschaft, Leitung Ergotherapie
9	Wohnbereichsleitung mit über 35 Pflegeplätzen oder Spezialwohnbereiche Einsatzleitung ambulante Pflege, Verwaltungsleitung
10	Pflegedienstleitung ambulant unter 50 Beschäftigte, Standortleitung Ambulante Psychiatrische Hilfen Pflegedienstleitung teilstationär, Pflegedienstleitung Spezialisierte Ambulante Palliativ Versorgung (SAPV)
11	PDL ambulant (Verantwortungsbereich über 50 Beschäftigte), PDL stationär
12	Einrichtungsleitung stationär, Bereichsleitung



**Tarifvertrag  
zur Überleitung der Beschäftigten  
der Mitgliedsbetriebe der Tarifgemeinschaft  
Deutsches Rotes Kreuz Hamburg Pflege und Soziales  
(TVÜ DRK Hamburg)**

**vom 24. Juni 2020**

Zwischen der  
Tarifgemeinschaft Deutsches Rotes Kreuz Hamburg Pflege und Soziales  
vertreten durch den Vorstand

einerseits

und

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),  
vertreten durch die Landesbezirksleitung Hamburg  
andererseits

wird Folgendes vereinbart:

## **§ 1**

### **Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag gilt für alle Beschäftigten gemäß § 1 des Tarifvertrages für Beschäftigte der Mitgliedsunternehmen der Tarifgemeinschaft Deutsches Rotes Kreuz Hamburg Pflege und Soziales (TV DRK Hamburg) vom 24. Juni 2020, deren Arbeitsverhältnis über den 30. September 2020 hinaus fortbesteht und die am 1. Oktober 2020 unter den Geltungsbereich des TV DRK Hamburg fallen, für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses.

## **§ 2**

### **Überleitung in den TV DRK Hamburg**

Die Beschäftigten nach § 1 werden zum 01. Oktober 2020 in die Entgeltgruppe, in der sie nach dem Anhang B – Entgeltordnung zum Tarifvertrag für Beschäftigte der Mitgliedsunternehmen der Tarifgemeinschaft Deutsches Rotes Kreuz Hamburg Pflege und Soziales (TV DRK Hamburg) vom 24. Juni 2020 eingruppiert sind, übergeleitet.

## **§ 3**

### **Vergleichsentgelt**

<sup>1</sup> Für die Zuordnung zu den Stufen der Entgelttabelle gemäß Anlage A des Tarifvertrages für Beschäftigte der Tarifgemeinschaft Deutsches Rotes Kreuz Hamburg Pflege und Soziales (TV DRK Hamburg) vom 24. Juni 2020 wird für die Beschäftigten ein Vergleichsentgelt auf der Grundlage der zum 30. September 2020 erhaltenen Bezüge gebildet. <sup>2</sup> Das Vergleichsentgelt setzt sich aus der Grundvergütung (Tabellenentgelt) sowie eventuell nicht-kinderbezogenen Ortzuschlägen aus dem BAT bzw. dem monatlichen Grundgehalt und individuellen Dauer-Zulagen, die nicht anderweitig tariflich geregelt sind zusammen.

## **§ 4**

### **Stufenzuordnung**

- (1) <sup>1</sup> Beschäftigte gemäß § 1 TVÜ DRK Hamburg werden zum 01. Oktober 2020 einer ihrer Beschäftigungszeit entsprechenden Stufe der Entgeltgruppe gemäß Anlage A zum Tarifvertrag für Beschäftigte der Tarifgemeinschaft DRK Hamburg Pflege und Soziales (TV DRK Hamburg) vom 24. Juni 2020 zugeordnet. <sup>2</sup> Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des TV DRK Hamburg.

Protokollnotiz zu Absatz 1 Satz 1: Als Beginn der Beschäftigungszeit nach Satz 1 gilt die Aufnahme der tatsächlichen Tätigkeit bei den Mitgliedsunternehmen der Tarifgemeinschaft Deutsches Rotes Kreuz Hamburg Pflege und Soziales oder ggf. ihrer rechtlichen Vorgänger.

- (2) <sup>1</sup>Liegt das am 30. September 2020 zustehende Vergleichsentgelt gemäß § 3 über dem Tabellenentgelt, das die/der Beschäftigte bei Zuordnung zu einer Stufe gemäß Absatz 1 erhalten würde, erhalten die Beschäftigten eine Zulage in Höhe der Differenz zwischen dem Vergleichsentgelt und dem Entgelt der Stufe, die ab 01. Oktober 2020 ihrem Vergleichsentgelt am nächsten liegt. <sup>2</sup> Bei Teilzeitbeschäftigten wird nur zum Zwecke der Stufenzuordnung das Vergleichsentgelt auf eine Vollbeschäftigung hochgerechnet.
- (3) <sup>1</sup>Liegt das gemäß § 3 zustehende Vergleichsentgelt über dem Entgelt der höchsten Stufe der für die Beschäftigten ab dem 1. Oktober 2020 einschlägigen Entgeltgruppe gemäß Anlage A zum Tarifvertrag für Beschäftigte der Tarifgemeinschaft Deutsches Rotes Kreuz Hamburg Pflege und Soziales (TV DRK Hamburg), erhalten die Beschäftigten ab dem 1. Oktober 2020 eine Zulage in Höhe der Differenz zwischen ihrem Vergleichsentgelt und dem jeweiligen Tabellenwert der höchsten Stufe ihrer Entgeltgruppe. <sup>2</sup>Sie wird solange gezahlt, bis das den Beschäftigten zustehende Tabellenentgelt ihr Vergleichsentgelt übersteigt. <sup>3</sup>Die Zahlung der Zulage erfolgt anteilig des jeweiligen Beschäftigungsumfanges.

## **§ 5 Besitzstände**

<sup>1</sup>Individuelle Ansprüche aus Arbeitsverträgen oder aus Tarifverträgen, auf die in Arbeitsverträgen Bezug genommen wird, bleiben erhalten, sofern sie nicht Bestandteil des Vergleichsentgeltes sind. <sup>2</sup>Dies gilt insbesondere für

a) Krankengeldzuschuss gemäß § 71 BAT

b) kinderbezogene Entgeltbestandteile gemäß §29 BAT

c) Die Zahlungen nach BAT TV Urlaubsgeld vom 16.März 1977 idF des ÄTV Nr. 7 vom 26. Mai 1992 und BAT TV Zuwendung vom 12. Oktober 1973 idF des ÄTV vom 5. Mai 1998 bilden gemeinsam mit der Jahressonderzahlung gemäß § 21 TV DRK Hamburg ein Vergleichsentgelt. Sie werden solange weitergezahlt, bis die Ansprüche nach § 21 TV DRK Hamburg die Ansprüche aus dem BAT übersteigen. Solange ruht der Anspruch nach § 21 TV DRK Hamburg.

## **§ 6 Inkrafttreten**

Dieser Tarifvertrag tritt am 01. Oktober 2020 in Kraft.

Hamburg, den 24. Juni 2020

Für die  
Tarifgemeinschaft DRK Hamburg  
Vertreten durch den Vorstand

Für die  
ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft  
(ver.di)  
Vertreten durch die Landesbezirksleitung  
Hamburg

# **Tarifvertrag für Auszubildende**

**bei den Mitgliedsbetrieben der Tarifgemeinschaft  
Deutsches Rotes Kreuz Hamburg Pflege und Soziales  
(TV Azubi DRK Hamburg)  
vom 24. Juni 2020  
in der Fassung des Änderungstarifvertrag Nr. 1  
vom 10. November 2022**

Zwischen der  
Tarifgemeinschaft Deutsches Rotes Kreuz Hamburg Pflege und Soziales  
vertreten durch den Vorstand  
einerseits

und

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di  
Landesbezirk Hamburg  
andererseits

wird Folgendes vereinbart:

## **§ 1**

### **Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag gilt für Personen, die in Mitgliedsbetrieben der Tarifgemeinschaft Deutsches Rotes Kreuz Hamburg Pflege und Soziales in einem staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberuf ausgebildet oder als Dual Studierende beschäftigt werden.

## **§ 2**

### **Ausbildungsvertrag, Nebenabreden**

- (1) <sup>1</sup>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 Ausbildungsvertrag gekündigt werden kann,
  - h) die Geltung dieses Tarifvertrages sowie einen in allgemeiner Form gehaltenen Hinweis auf die auf das Ausbildungsverhältnis anzuwendenden Betriebsvereinbarungen.

<sup>2</sup>Landesrechtliche Regelungen zu Ausbildungsverträgen in der Pflege haben Vorrang.

- (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**

#### **Schweigepflicht, Nebentätigkeiten**

- (1) Auszubildende haben in demselben Umfang Verschwiegenheit zu wahren wie die Beschäftigten des Ausbildenden.
- (2) <sup>1</sup>Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben Auszubildende ihrem ausbildenden Betrieb rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. <sup>2</sup>Der ausbildende Betrieb 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 Betriebes zu beeinträchtigen.

### **§ 4**

#### **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.

### **§ 5**

#### **Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit**

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



## § 6

### Ausbildungsentgelt

- (1a) Das monatliche Ausbildungsentgelt für Auszubildende zur Gesundheits- und Pflegeassistenz beträgt ab 1. Januar 2024

im ersten Ausbildungsjahr 1.280,74 €

im zweiten Ausbildungsjahr 1.340,80 €

- (1b) Das monatliche Entgelt für Dual Studierende beträgt ab 1. Januar 2024

im ersten Studienjahr 1.218,26 €

im zweiten Studienjahr 1.268,20 €

im dritten Studienjahr 1.314,02 €

im vierten Studienjahr 1.377,59 €

- (2) Das monatliche Ausbildungsentgelt für Auszubildende nach dem Gesetz über die Berufe in der Altenpflege (Altenpflegegesetz - AltPflG) bzw. dem Gesetz zur Reform der Pflegeberufe (Pflegeberufereformgesetz – PflBRefG) beträgt ab 1. Januar 2024

im ersten Ausbildungsjahr 1340,69 €

im zweiten Ausbildungsjahr 1402,07 €

im dritten Ausbildungsjahr 1503,38 €

- (3) Das Ausbildungsentgelt ist zu demselben Zeitpunkt fällig wie das den Beschäftigten des ausbildenden Betriebes gezahlte Entgelt.

Protokollerklärung zu §1 und §6:

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass die Studiengebühren der Dual Studierenden von dem Ausbildungsentgelt zu zahlen sind.

## **§ 7**

### **Unständige Entgeltbestandteile**

Für die Ausbildung an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen und Vorfesttagen, für die Überstunden, für die Zeitzuschläge und die Schichtzulage gelten die für die Beschäftigten des ausbildenden Betriebes geltenden Regelungen sinngemäß.

## **§ 8**

### **Urlaub**

- (1) Auszubildende erhalten in jedem Urlaubsjahr Erholungsurlaub unter Fortzahlung ihres Ausbildungsentgelts (§ 5) in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des ausbildenden Betriebes geltenden Regelungen.
- (2) Der Erholungsurlaub ist nach Möglichkeit zusammenhängend während der unterrichtsfreien Zeit zu erteilen und in Anspruch zu nehmen.

## **§ 9**

### **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 ausbildenden Betriebes geltenden Reisekostenbestimmungen in der jeweiligen Fassung.
- (2) Bei Reisen zur vorübergehenden Ausbildung an einer anderen Einrichtung außerhalb der politischen Grenzen der Freien und Hansestadt Hamburg sowie zur Teilnahme an Vorträgen, an Arbeitsgemeinschaften oder an Übungen werden die entstandenen notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten für die Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Bahnverkehr ohne Zuschläge) erstattet; Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (z. B. Fahrkarten für Auszubildende, Monatsfahrkarten, BahnCard) sind auszunutzen.
- (3) Bei Abordnungen werden die Kosten nach Maßgabe des Absatzes 2 erstattet.

## **§ 10**

### **Schutzkleidung, Ausbildungsmittel**

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

## **§ 11**

### **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 (§ 6) in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des ausbildenden Betriebes geltenden Regelungen fortgezahlt.
- (2) Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz.
- (3) Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem ausbildenden Betrieb erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem ausbildenden Betrieb 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 die zuständigen Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennen.

## § 12

### 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 Betriebes maßgebenden Regelungen zur Arbeitsbefreiung entsprechend.

## § 13

### Jahressonderzahlung

- (1) <sup>1</sup>Auszubildende, die am 1. Dezember in einem Ausbildungsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung. <sup>2</sup>Die Jahressonderzahlung beträgt 90 v.H. des den Auszubildenden in den Kalendermonaten August, September und Oktober durchschnittlich gezahlten Entgelts (Ausbildungsentgelt, in Monatsbeträgen gezahlte Zulagen und unständige Entgeltbestandteile gemäß § 7). <sup>3</sup>Bei Auszubildenden, deren Ausbildungsverhältnis nach dem 31. Oktober begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums nach Satz 2 der erste volle Kalendermonat.
- (2) <sup>1</sup>Der Anspruch ermäßigt sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Auszubildende keinen Anspruch auf Ausbildungsentgelt (§ 6), Fortzahlung des Entgelts während des Erholungsurlaubs (§ 8) oder im Krankheitsfall (§ 11) haben. <sup>2</sup>Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Auszubildenden wegen Beschäftigungsverboten nach § 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes kein Ausbildungsentgelt erhalten haben. <sup>3</sup>Die Verminderung unterbleibt ferner für Kalendermonate der Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat.
- (3) Die Jahressonderzahlung wird mit dem für November zustehenden Ausbildungsentgelt ausgezahlt.
- (4) Auszubildende, die im unmittelbaren Anschluss an die Ausbildung von ihrem ausbildenden Betrieb 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.

## **§ 14**

### **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 ausbildende Betrieb keine Übernahme in ein Arbeitsverhältnis, hat er dies den Auszubildenden drei Monate vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen.
- (4) Während der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis von beiden Seiten jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden.
- (5) Nach der Probezeit 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.
- (6) 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.

## **§ 15**

### **Übernahme von Auszubildenden**

<sup>1</sup>Auszubildende sollen nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung für mindestens zwölf Monate in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden, soweit nicht personen- oder verhaltensbedingte Gründe entgegenstehen. <sup>2</sup>Satz 1 gilt nicht, soweit der Betrieb über Bedarf ausgebildet hat.

## **§ 16**

### **Zeugnis**

<sup>1</sup>Der ausbildende Betrieb 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.

## **§ 17**

### **Ausschlussfrist**

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

## **§ 18**

### **Inkrafttreten, Laufzeit**

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01. Oktober 2020 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderhalbjahres schriftlich, frühestens zum 31. Dezember 2024 gekündigt werden.
- (3) Abweichend von Absatz 2 kann § 6 gesondert mit einer vier Wochen zum Monatsende, frühestens jedoch mit Ablauf des 31. Dezember 2024, schriftlich gekündigt werden.

Hamburg, den 24. Juni 2020

Für die

Tarifgemeinschaft

Deutsches Rotes Kreuz Hamburg

Pflege und Soziales

vertreten durch den Vorstand

Für die

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

(ver.di) Vertreten durch die

Landesbezirksleitung Hamburg

# ver.di Landesbezirk Hamburg

## Besenbinderhof 60

### 20097 Hamburg



#### ver.di Beratung & Recht

+49 (40) 890615-0  
service.nord-hh@verdi.de

#### Fachbereich C

### Gesundheit, Soziale Dienste, Bildung und Wissenschaft

+49 (40) 89 06 15 - 720  
fb-c.hh@verdi.de

## Beitrittserklärung Änderungsmitteilung

Mitgliedsnummer



### Vertragsdaten

**Titel**  **Vorname**

**Name**

**Straße**  **Hausnummer**

**Land/PLZ**  **Wohnort**

**Telefon**

**E-Mail**

**Ich möchte Mitglied werden ab**

**Geburtsdatum**

**Geschlecht**  weiblich  männlich

### Beschäftigungsdaten

Angestellte\*r  Beamter\*in  erwerbslos  
 Arbeiter\*in  Selbständige\*r

Vollzeit  Teilzeit  Anzahl Wochenstunden:

Auszubildende\*r/Volontär\*in/Referendar\*in  Praktikant\*in  
 Schüler\*in/Student\*in (ohne Arbeitseinkommen)  
 Dual Studierende\*r  Sonstiges

bis

Bin/war beschäftigt bei (Betrieb/Dienststelle/Firma/Filiale)

**Straße**  **Hausnummer**

**PLZ**  **Beschäftigungsort**

**Branche**

**ausgeübte Tätigkeit**

**monatlicher Bruttoverdienst**  €

**Lohn-/Gehaltsgruppe o. Besoldungsgruppe**

**Tätigkeits-/Berufsahre o. Lebensalterstufe**

**Monatsbeitrag**  €

Der Mitgliedsbeitrag beträgt nach § 14 der ver.di-Satzung pro Monat 1 % des regelmäßigen monatlichen Bruttoverdienstes, jedoch mindestens 2,50 Euro. Er wird monatlich zum Monatsende fällig.

**Ich wurde geworben durch:**

**Name Werber\*in**

**Mitgliedsnummer**

### SEPA-Lastschriftmandat

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft  
Gläubiger-Identifikationsnummer: DE61ZZZ00000101497  
Die Mandatsreferenz wird separat mitgeteilt.

Ich ermächtige ver.di, Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von ver.di auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen. Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen.

**Titel/Vorname/ Name Kontoinhaber\*in (nur wenn abweichend)**

**Straße und Hausnummer**

**PLZ/Ort**

**IBAN**

Deutsche IBAN (22 Zeichen)

### Datenschutzhinweise

Ihre personenbezogenen Daten werden von der Gewerkschaft ver.di gemäß der europäischen Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und dem deutschen Datenschutzrecht (BDSG) für die Begründung und Verwaltung Ihrer Mitgliedschaft erhoben, verarbeitet und genutzt. Im Rahmen dieser Zweckbestimmungen werden Ihre Daten ausschließlich zur Erfüllung der gewerkschaftlichen Aufgaben an diesbezüglich besonders Beauftragte weitergegeben und genutzt. Eine Weitergabe an Dritte erfolgt nur mit Ihrer gesonderten Einwilligung. Die europäischen und deutschen Datenschutzrechte gelten in ihrer jeweils gültigen Fassung. Weitere Hinweise zum Datenschutz finden Sie unter <https://datenschutz.verdi.de>.

Hiermit erkläre ich meinen Beitritt zu ver.di / zeige Änderungen meiner Daten an<sup>1)</sup> und nehme die **Datenschutzhinweise** zur Kenntnis.

**Ort, Datum und Unterschrift**

W-3622-11-0618

<sup>1)</sup> nichtzutreffendes bitte streichen

**Gesundheit, Soziale Dienste,  
Bildung und Wissenschaft**



**Gesundheit,  
Soziale Dienste, Bildung  
und Wissenschaft**