



**Deutsches
Rotes
Kreuz**

Deutsches Rotes Kreuz

Kompetenzzentrum Flucht und Migration Brandenburg gGmbH

Dr.-Wilhelm-Külz-Straße 37-38

15517 Fürstenwalde

Tel.: 03361 5967-0

Fax.: 03361 76949-70

E-Mail: info@drk-fh-bb.de

ALLGEMEINE ARBEITSVERTRAGS- BEDINGUNGEN

- Allgemeiner Teil -

Allgemeine Arbeitsvertragsbedingungen (AVB) für die
DRK Kompetenzzentrum Flucht und Migration Brandenburg gGmbH
in der Fassung vom 01.02.2025

Inhalt

Präambel	- 2 -
§ 1 Geltungsbereich	- 3 -
§ 2 Probezeit	- 3 -
§ 3 Rechte und Pflichten	- 3 -
§ 4 Beschäftigungszeit	- 4 -
§ 5 Eingruppierung und Entgelt	- 4 -
§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit	- 4 -
§ 7 Arbeit zu besonderen Zeiten	- 6 -
§ 8 Ausgleich für Arbeit zu besonderen Zeiten	- 7 -
§ 9 Arbeitszeitkonto	- 7 -
§ 10 Entgeltfortzahlung sowie Anzeige- und Nachweispflichten im Krankheitsfall	- 8 -
§ 11 Erholungsurlaub	- 9 -
§ 12 Unbezahlter Urlaub, Sonderurlaub	- 10 -
§ 13 Reisekosten	- 11 -
§ 14 Zusatzversorgung	- 11 -
§ 16 Beendigung des Arbeitsverhältnisses	- 12 -
§ 17 Schutz- und Dienstkleidung	- 14 -
§ 18 Ausschlussfrist	- 14 -
§ 19 Inkrafttreten/Laufzeit	- 14 -
Anlage 1	- 15 -

Präambel

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

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

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

Alle im Dienste der DRK Kompetenzzentrum Flucht und Migration Brandenburg gGmbH tätigen Beschäftigten widmen sich den in der Satzung des DRK gestellten Aufgaben im Dienste der Menschlichkeit. Diesem Grundsatz sind alle im DRK-Kompetenzzentrum tätigen Beschäftigten gleichermaßen verpflichtet. Sie sollten nach Möglichkeit zugleich Mitglieder des DRK sein oder werden.

Das Deutsche Rote Kreuz hat eine der Verpflichtung entsprechende Fürsorgepflicht für jeden einzelnen Beschäftigten. Deren Rechte und Pflichten ergeben sich aus diesen Allgemeinen Arbeitsvertragsbedingungen (nachfolgend AVB genannt).

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Diese AVB gelten für die Beschäftigten, die in einem Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis mit der DRK Kompetenzzentrum Flucht und Migration Brandenburg gGmbH (nachfolgend Arbeitgeber) stehen, wenn die Anwendung der AVB schriftlich im Arbeits- bzw. Ausbildungsvertrag vereinbart ist.
- (2) Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

§ 2 Probezeit

Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit, es sei denn, dass einzelvertraglich auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart worden ist.

§ 3 Rechte und Pflichten

- (1) Die Arbeit im DRK Kompetenzzentrum verpflichtet jeden Beschäftigten, sowohl in Notfällen als auch aus außergewöhnlichen dienstlichen Gründen, vorübergehend jede ihm übertragene zumutbare Arbeit zu verrichten, auch wenn diese nicht in sein Arbeitsgebiet fällt.
- (2) Der Beschäftigte hat die ihm übertragenen Aufgaben gewissenhaft und ordnungsgemäß - nicht unter dem Einfluss von Rauschmitteln stehend - auszuführen. Er ist verpflichtet, den Anordnungen des Arbeitgebers nachzukommen.
- (3) Jede Nebentätigkeit muss dem Arbeitgeber rechtzeitig vor Ausübung, unter Mitteilung von Art und zeitlichem Umfang der Nebentätigkeit, mindestens in Textform angezeigt werden. Der Arbeitgeber kann die Ausübung einer Nebenbeschäftigung untersagen, wenn sie geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten des Beschäftigten oder berechtigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.
- (4) Der Beschäftigte ist auf Verlangen des Arbeitgebers verpflichtet, sich vor seiner Einstellung und während seiner Tätigkeit bei gegebener Veranlassung dahingehend arbeitsmedizinisch untersuchen zu lassen, ob er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. Beschäftigte, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt sind oder mit gesundheitsgefährdenden Arbeiten beschäftigt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich zu untersuchen. Die Kosten dieser arbeitsmedizinischen Untersuchungen trägt der Arbeitgeber.

Der Beschäftigte ist verpflichtet, das Ergebnis der arbeitsmedizinischen Untersuchung unverzüglich dem Arbeitgeber mitzuteilen, sofern es negative Auswirkungen auf seine unmittelbare Leistungserfüllung hat.

- (5) Der Beschäftigte ist verpflichtet, über die ihm im Dienst oder außerhalb des Dienstes bekannt gewordenen Angelegenheiten, deren geheime oder vertrauliche Behandlung ausdrücklich angeordnet ist oder in der Natur der Sache liegt, Verschwiegenheit zu bewahren. Diese Verpflichtung bleibt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

- (6) Der Beschäftigte darf Belohnungen und Geschenke, die ihm im Zusammenhang mit seiner dienstlichen Tätigkeit angeboten werden, nur mit ausdrücklicher Zustimmung des Arbeitgebers annehmen. Dies gilt auch für Zuwendungen, soweit sie auf letztwilligen Verfügungen beruhen.
- (7) Der Beschäftigte hat ein Recht auf Einsicht in seine vollständige Personalakte. Er kann das Recht auf Einsicht auch durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben. Die Vollmacht ist zu der Personalakte zu nehmen. Der Arbeitgeber kann einen Bevollmächtigten zurückweisen, wenn es aus betrieblichen Gründen geboten ist.

§ 4 Beschäftigungszeit

Als Beschäftigungszeit zählt die Dauer des beim Arbeitgeber ununterbrochen bestehenden Arbeitsverhältnisses. Frühere Beschäftigungszeiten beim gleichen Arbeitgeber oder bei anderen DRK-Arbeitgebern können auf Nachweis angerechnet werden.

§ 5 Eingruppierung und Entgelt

Eingruppierung und Entgelt werden in den Vergütungs-AVB geregelt.

§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen für die in § 1 Abs. 1 genannten Beschäftigten durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich, dies bezieht sich auf eine 5-Tage-Woche. Die tägliche Arbeitszeit kann demnach unterschiedlich hoch sein.
- (2) Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit, ist ein Zeitraum von zwölf Monaten zugrunde zu legen. Es ist ein Arbeitszeitnachweis zu führen. Der Arbeitgeber kann ein verbindlich zu nutzendes elektronisches Arbeitszeiterfassungssystem einführen.
- (3) Soweit es die betrieblichen Verhältnisse zulassen, wird der Beschäftigte am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgeltes von der Arbeit freigestellt.

Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen Gründen nicht erfolgen, ist bis zum 31. März des Folgejahres ein entsprechender Freizeitausgleich zu gewähren. Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlichen Feiertag sowie für den 24. und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die arbeitsvertraglich ausgefallenen Stunden.

Protokollnotiz:

Die Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit betrifft die Beschäftigten, die wegen des Dienstplans am Feiertag und/oder 24. und 31.12. freihaben und deshalb ohne diese Regelung nacharbeiten müssten.

- (4) Der Beschäftigte ist zur Leistung von Mehr-, Sonntags-, Feiertags-, Nacht- und Schichtarbeit, Wechselschicht sowie zu Rufbereitschaft und Teildiensten verpflichtet. Die daraus resultierenden Arbeitszeiten können zu allen Tages- und Nachtzeiten sowie an Wochenenden und Feiertagen liegen. Dieses gilt auch für Teilzeitbeschäftigte.
- (5) Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle, bei wechselnden Arbeitsstellen an der jeweils vorgeschriebenen Arbeitsstelle oder am Sammelplatz.
- (6) Der Weg zu und von der Arbeitsstelle (zum und vom Sammelplatz) wird in die Arbeitszeit nicht eingerechnet.
- (7) Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. Reisezeiten werden dabei nur in dem Maße berücksichtigt, indem sie die betriebsübliche bzw. dienstplanmäßige tägliche Arbeitszeit nicht überschreiten. Die Reisezeiten, die die betriebsübliche bzw. dienstplanmäßige Arbeitszeit überschreiten, werden bei Selbstfahrern zu 100% und ansonsten zu 50% als Arbeitszeit bewertet.

Bsp.:

Anreise mit dem Zug oder als PKW-Mitfahrer außerhalb der betriebsüblichen/dienstplanmäßigen Arbeitszeit = 50% Arbeitszeit; Anreise mit Pkw und Selbstfahrer = 100% Arbeitszeit;

mehrere Tage an einem anderen Ort = die Dauer der tatsächlichen Inanspruchnahme, höchstens aber die tägliche Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten

- (8) Zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen oder der Einstellung des Betriebs kann es erforderlich sein, Kurzarbeit durchzuführen.

Für den Fall des Vorliegens eines erheblichen, vorübergehenden Arbeitsausfalls i. S. d. § 96 SGB III ist der Arbeitgeber daher berechtigt, Kurzarbeit anzuordnen, sofern er die Kurzarbeit bei der Agentur für Arbeit angezeigt hat und diese nach § 99 Abs. 3 SGB III einen schriftlichen Bescheid darüber erteilt hat, dass aufgrund der vorgetragenen und glaubhaft gemachten Tatsachen ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegt und die betrieblichen Voraussetzungen vorliegen.

Der Beschäftigte erklärt für diesen Fall sein Einverständnis mit der Durchführung von Kurzarbeit und den damit verbundenen vorübergehenden Änderungen des Vertrags. Kurzarbeit wird dabei maximal für den Zeitraum durchgeführt werden, für den nach den jeweils aktuellen gesetzlichen Maßgaben die Zahlung von Kurzarbeitergeld durch die Agentur für Arbeit möglich ist.

Die Berechtigung zur Anordnung von Kurzarbeit besteht unabhängig davon, ob in der Person des Arbeitnehmers individuell die Voraussetzungen für die Zahlung von Kurzarbeitergeld vorliegen oder nicht.

Leistet die Agentur für Arbeit kein Kurzarbeitergeld aus Gründen, die nicht durch den Arbeitnehmer veranlasst oder beeinflussbar sind, so zahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für die Zeit der Kurzarbeit denjenigen Betrag, den der Arbeitnehmer ansonsten als Kurzarbeitergeld erhalten hätte.

Ob Kurzarbeit angeordnet wird oder nicht, obliegt allein der unternehmerischen Entscheidung des Arbeitgebers.

§ 7 Arbeit zu besonderen Zeiten

- (1) Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen Ablauf der täglichen Arbeitszeit in regelmäßigen Wechselschichten vorsieht, bei denen der Beschäftigte durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachschicht herangezogen wird. Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird.
- (2) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), welcher einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht. Sie ist innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden zu leisten. Zeitspanne ist die Zeit zwischen dem Beginn der frühesten und dem Ende der spätesten Schicht innerhalb von 24 Stunden.
- (3) Arbeitsbereitschaft ist die Zeit ohne Tätigkeit während der regelmäßigen Arbeitszeit mit einer Dauer von mindestens 10 Minuten.
- (4) Rufbereitschaft leistet der Beschäftigte, der sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzugehenden Stelle aufhält, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber mit einem Funktelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet ist.
- (5) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 22:00 Uhr und 6:00 Uhr.
- (6) Nachtschichten sind Arbeitsschichten, in denen die Nachtarbeit überwiegt.
- (7) Mehrarbeit bzw. Minderarbeit sind die Arbeitsstunden, die der Beschäftigte über bzw. unter der als regelmäßige tägliche Arbeitszeit vereinbarten Arbeitszeit leistet. Diese Arbeitsstunden sind in geeigneter Form zu erfassen, sie werden saldiert. Mehrarbeit ist grundsätzlich in Freizeit auszugleichen.
- (8) Im Kalendermonat sollen zwei Wochenenden arbeitsfrei sein. Die an Sonntagen zu leistenden Arbeitsstunden sind durch entsprechende Freizeit an einem Werktag (Montag bis Samstag) der nächsten oder der übernächsten Kalenderwoche auszugleichen.

§ 8 Ausgleich für Arbeit zu besonderen Zeiten

- (1) Der Beschäftigte erhält neben dem Entgelt folgende Zeitzuschläge je Stunde (bezogen auf das individuelle Stundenentgelt):
 - a) für Arbeit an Sonntagen 35 %
 - b) für Arbeit am 24. Dezember und 31. Dezember jeweils ab 14 Uhr
 - bei Freizeitausgleich 35 %
 - c) für Arbeit an allen gesetzlichen Feiertagen
 - bei Freizeitausgleich 35 %
 - d) für Nachtarbeit zwischen 22 und 6 Uhr 40 %
- (2) Beim Zusammentreffen mehrerer Zeitzuschläge wird nur der höchste Zeitzuschlag geleistet. Dies gilt nicht für den Zeitzuschlag nach § 8 Abs. 1 d).
- (3) Für die Zeit der Rufbereitschaft besteht kein Anspruch auf Zeitzuschläge. Für die Zeit der innerhalb der Rufbereitschaft tatsächlich geleisteten Arbeit einschließlich etwaiger Wegezeiten werden zusätzlich zum individuellen Stundenentgelt Zeitzuschläge nach Abs. 1 gewährt. Absatz 2 bleibt davon unberührt. Zum Zwecke der Vergütungsabrechnung wird die Zeit der Rufbereitschaft pauschal mit 12,5 %, abweichend davon an Sonn- und Feiertagen mit 20 %, als Arbeitszeit bewertet und mit dem individuellen Stundenentgelt vergütet. Die in der Rufbereitschaft tatsächlich erbrachte Arbeitsleistung wird mit dem individuellen Stundenentgelt vergütet.

§ 9 Arbeitszeitkonto

- (1) Für Beschäftigte des DRK Kompetenzzentrums werden Arbeitszeitkonten geführt.
- (2) Auf das Arbeitszeitkonto können folgende Zeiten gebucht werden:
 - a) regelmäßige Arbeitszeit gem. § 6 Abs. 1
 - b) Mehrarbeitszeiten nach § 7 Abs. 6
- (3) Es werden folgende Fristen und Voraussetzungen für den Aufbau von Zeitguthaben (Mehrstunden) und dem Abbau von Zeitschulden (Minusstunden) geregelt:
 - a) Liegt die kalendermonatliche geleistete Arbeitszeit über der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit (Zeitguthaben), so soll die Differenz innerhalb von 3 Kalendermonaten, spätestens innerhalb von 6 Kalendermonaten nach Ablauf des Monats, in dem die Differenz entstanden ist, entweder durch Freizeitgewährung oder durch die Zahlung des jeweils arbeitsvertraglich vereinbarten Stundenlohnes ausgeglichen werden.
 - b) Liegt die kalendermonatlich geleistete Arbeitszeit unter der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit (Zeitschuld), so soll die Differenz innerhalb von 3 Kalendermonaten, spätestens innerhalb von 6 Kalendermonaten nach Ablauf des Monats, in dem die Differenz entstanden ist, entweder durch Verrechnung mit Zeiten, die dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben wurden oder durch Erbringung von entsprechenden

Arbeitsleistungen gemäß Arbeitsvertrag ausgleichen werden.

- c) Wird die Differenz im Sinne des Buchstaben a) durch Freizeit ausgeglichen, so kann der Arbeitgeber Lage und zeitliche Dauer der Freizeitgewährung anordnen. Berechtigte Wünsche des Arbeitnehmers sind dabei, sofern sie nicht wichtigen betrieblichen Interessen entgegenstehen, angemessen zu berücksichtigen.
- d) Die gemäß dem Buchstaben a) ermittelte Differenz darf kalendermonatlich höchstens 50% der vertraglich vereinbarten Sollarbeitszeit betragen. Die monatliche Sollarbeitszeit ergibt sich aus der täglichen Sollarbeitszeit des Beschäftigten und der Anzahl der Sollarbeitstage im Monat. Maximal dürfen auf dem Arbeitszeitkonto 60 Stunden Zeitguthaben oder 15 Stunden Zeitschuld angesammelt werden. Spätestens zum 30.11. des laufenden Jahres muss das Arbeitszeitkonto endgültig ausgeglichen sein.

§ 10 Entgeltfortzahlung sowie Anzeige- und Nachweispflichten im Krankheitsfall

- (1) Wird der Beschäftigte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung gehindert, erhält er nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen das Arbeitsentgelt fortgezahlt (Entgeltfortzahlungsgesetz).
- (2) Die Anwendung des § 616 BGB ist ausgeschlossen.
- (3) Im Falle der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ist der Beschäftigte verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Tage, hat der Beschäftigte eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer, spätestens an dem darauffolgenden allgemeinen Arbeitstag vorzulegen. Für den Fall, dass nur eine elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erstellt und dem Arbeitnehmer kein entsprechendes Dokument ausgehändigt wird, ist dieser verpflichtet, den Arbeitgeber spätestens an dem darauffolgenden allgemeinen Arbeitstag darüber zu informieren, an welchem Tag die Arbeitsunfähigkeit festgestellt wurde sowie über deren Beginn und voraussichtliches Ende.
- (4) Der Arbeitgeber ist berechtigt, in Einzelfällen eine ärztliche Bestätigung ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit anzufordern.
- (5) Dauert die Arbeitsunfähigkeit über den zunächst angegebenen Zeitpunkt an, so ist der Beschäftigte verpflichtet, unverzüglich erneut Angaben über die Dauer seiner Arbeitsunfähigkeit zu machen.
- (6) Hält sich der Beschäftigte bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit im Ausland auf, ist er darüber hinaus verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit, deren voraussichtliche Dauer und die Adresse am Aufenthaltsort auf schnellstmögliche Weise mitzuteilen. Darüber hinaus ist der Beschäftigte, wenn er Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist, verpflichtet, auch dieser die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Kehrt ein arbeitsunfähig erkrankter Beschäftigter in das Inland zurück, ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber seine Rückkehr unverzüglich anzuzeigen.

- (7) Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Fortzahlung der Bezüge zu verweigern, solange der Beschäftigte die von ihm nach Abs. 1 und 3 vorzulegende Bescheinigung nicht vorlegt oder den ihm nach Abs. 4 obliegenden Verpflichtungen nicht nachkommt, es sei denn, dass der Beschäftigte die Verletzung dieser ihm obliegenden Verpflichtungen nicht zu vertreten hat.
- (8) Ist die Arbeitsunfähigkeit durch einen Arbeitsunfall herbeigeführt, ist der Beschäftigte darüber hinaus verpflichtet, dem Arbeitgeber dies anzuseigen und sobald wie möglich eine genaue Schilderung des Hergangs des Unfalls zu geben, damit die Berufsgenossenschaft entsprechend verständigt werden kann.

§ 11 Erholungsurlaub

- (1) Die Beschäftigten haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts. Der Urlaub setzt sich zusammen aus dem gesetzlichen Mindesturlaub und einem vertraglichen Zusatzurlaub.
- (2) Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch:
 - 20 Arbeitstage gesetzlicher Mindesturlaub plus 10 Tage vertraglicher Zusatzurlaub bei einer Beschäftigungszeit von 21 Jahren;
 - 20 Arbeitstage gesetzlicher Mindesturlaub plus 11 Tage vertraglicher Zusatzurlaub
- (3) Beschäftigte, die nach früheren arbeitsvertraglichen Regelungen bereits einen höheren Urlaubsanspruch erworben haben, als ihnen nach der neuen Regelung zusteht, behalten den erworbenen Anspruch als Besitzstand.
- (4) Der Urlaub ist im laufenden Kalenderjahr zu gewähren und zu nehmen.

Der Zeitpunkt des jeweiligen Urlaubszeitraums ist auf der Grundlage der betrieblichen Belange und den Urlaubswünschen der anderen Beschäftigten abzustimmen. Während des Urlaubs darf der Beschäftigte keiner dem Urlaubszweck widersprechenden Erwerbstätigkeit nachgehen.
- (5) Genommener Urlaub wird immer zuerst auf den gesetzlichen Urlaubsanspruch angerechnet.

Kann der gesetzliche Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er nach Maßgabe der jeweils gültigen gesetzlichen Regelung abzugelten. Eine Abgeltung des vertraglichen Zusatzurlaubs ist ausgeschlossen.
- (6) Wird der vertragliche Zusatzurlaub nicht im laufenden Kalenderjahr genommen, verfällt er mit Ablauf des 31.12. des jeweiligen Kalenderjahres. Eine Übertragung des vertraglichen Zusatzurlaubes auf das nächste Kalenderjahr erfolgt nur dann, wenn dringende betriebliche oder in der Person liegende Gründe dies erfordern. Im Falle der Übertragung muss der vertragliche Zusatzurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres genommen werden. Ansonsten verfällt er jeweils mit Ablauf des 31.03. des auf das Urlaubsjahr folgende Kalenderjahr. Dies gilt auch für Fälle, in

denen der Beschäftigte den Urlaub aufgrund von Krankheit nicht in Anspruch nehmen kann.

- (7) Die Übertragung des gesetzlichen Urlaubs richtet sich nach den jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen.
 - (8) Erhöht sich der allgemeine gesetzliche Mindesturlaub, so bleibt der zusätzliche vertragliche Urlaubsanspruch in gleichem Umfang bestehen; Sonderurlaub besonders geschützter Personengruppen wird nicht angerechnet.
 - (9) Bei anderer Verteilung der Arbeitszeit in der Kalenderwoche vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. (Berechnungsformel: $0,2 \times$ Anzahl der tatsächlichen Wochenarbeitstage \times Urlaubsanspruch gem. Abs. 2)
 - (10) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhält der Beschäftigte als Urlaub für jeden vollen Kalendermonat des Beschäftigungsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 2.
- (11) § 5 BurlG bleibt unberührt.

§ 12 Unbezahlter Urlaub, Sonderurlaub

- (1) Der Beschäftigte kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Urlaub erhalten, wenn die betrieblichen Verhältnisse es zulassen.
- (2) In den nachfolgenden Fällen wird der Beschäftigte auf Antrag unter Fortzahlung des Entgeltes von der Arbeit freigestellt, sofern der Sonderurlaub in einem unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang mit dem zugrunde liegenden Ereignis liegt:
 - a) Niederkunft der Ehefrau oder der mit dem Beschäftigten in häuslicher Gemeinschaft lebenden Partnerin 1 Arbeitstag
 - b) Tod des Ehegatten bzw. des Lebenspartners, der mit dem Beschäftigten in häuslicher Gemeinschaft lebt, sowie eines Kindes oder Elternteils 2 Arbeitstage
 - c) bei eigener Hochzeit 1 Arbeitstag

- (4) Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und 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 Beschäftigte nicht Ansprüche auf Ersatz dieser Bezüge geltend machen kann.

§ 13 Reisekosten

Die Erstattung von Auslagen für Dienstreisen richtet sich nach dem Bundesreisekostengesetz (BRKG) in der jeweils gültigen Fassung, wobei Mehraufwendungen in Form von Tagegeld gemäß § 6 BKRG nicht erstattet werden.

§ 14 Zusatzversorgung

- (1) Der Beschäftigte erhält eine betriebliche Altersversorgung. Dazu hat der Arbeitgeber ein Versorgungssystem eingerichtet, welches als Durchführungsweg eine Direktversicherung im Sinne von § 1b Abs. 2 BetrAVG anbietet. Hierunter versteht man eine Versicherung, die der Arbeitgeber als Versicherungsnehmer auf das Leben seines Beschäftigten abschließt und bei der im Erlebensfall der Beschäftigte bzw. im Todesfall seine Hinterbliebenen auf die Versicherungsleistung bezugsberechtigt sind.
- (2) Der Arbeitgeber gewährt jedem versorgungsberechtigten Beschäftigten einen monatlichen Arbeitgeberbeitrag in Höhe von 5% des versorgungsfähigen Gehalts (Bruttogrundgehalt). Dieser Beitrag gilt auch für Teilzeitbeschäftigte. Zur Erlangung des Arbeitgeberbeitrages ist keine Entgeltumwandlung durch den Beschäftigten erforderlich.
- (3) Der Arbeitgeber beantragt die Direktversicherung, welche auf das Leben des bei ihm Beschäftigten abgeschlossen wird, sofern der Versicherungsabschluss nach den versicherungstechnischen/tariflichen Rahmenbedingungen möglich ist und auch nicht an einer ggf. erforderlichen Gesundheitsprüfung oder aus sonstigen Gründen scheitert. Auch Teilzeitkräfte werden nach diesen Bestimmungen versichert.
- (4) Die Anmeldung zum Versicherungsvertrag erfolgt jeweils zum 1. des Monats, der dem Monat folgt, in dem das Arbeitsverhältnis des Beschäftigten begonnen hat und die Voraussetzungen des Abs. 3 erfüllt sind.
- (5) Besteht eine andere Regelung der zusätzlichen Altersversorgung, so gilt ausschließlich diese.
- (6) Eine freiwillige Entgeltumwandlung von Teilen des Einkommens der Beschäftigten im Rahmen der Altersvorsorge ist möglich.

§ 15 Qualifizierung

- (1) Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Arbeitgebern. Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz des DRK, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer verstehen Qualifizierung auch als Teil der Personalentwicklung.

- (2) Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung nach diesem AVB ein Angebot dar, aus dem für die Beschäftigten kein individueller Anspruch außer nach Absatz 3 abgeleitet werden kann.
- (3) Beschäftigte haben Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft, in dem u.a. festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden.
- (4) Die Kosten einer vom Arbeitgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahme – einschließlich Reisekosten und der fortgezahlten Vergütung – werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen. Ein Eigenbeitrag des Beschäftigten durch Zeit und/oder Geld kann vereinbart werden. Der Beschäftigte ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Aufwendungen für die Fort- oder Weiterbildung gemäß Satz 1 zu ersetzen, wenn das Arbeitsverhältnis auf Wunsch des Beschäftigten oder aus einem von ihm zu vertretendem Grunde endet. Satz 3 gilt nicht, wenn der Beschäftigte
- wegen Schwangerschaft oder
 - wegen Niederkunft in den letzten drei Monaten gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat.
- Zurückzuzahlen sind, wenn das Arbeitsverhältnis endet
- im ersten Jahr nach Abschluss der Fort- oder Weiterbildung, die vollen Aufwendungen,
 - im zweiten Jahr nach Abschluss der Fort- oder Weiterbildung, zwei Drittel der Aufwendungen,
 - im dritten Jahr nach Abschluss der Fort- oder Weiterbildung, ein Drittel der Aufwendungen.
- Sofern der Beschäftigte 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, falls nichts anderes vereinbart wurde, 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.

§ 16 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,
- a) mit Ablauf des Monats, in dem der Beschäftigte das gesetzliche Renteneintrittsalter erreicht hat,

- b) mit Ablauf des Monats, in dem der unbefristete Bescheid eines Rentenversicherungsträgers über die volle Erwerbsunfähigkeit des Beschäftigten zugestellt wird.

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

- (2) Im Falle einer teilweisen Erwerbsunfähigkeit bzw. Berufsunfähigkeit prüft der Arbeitgeber zumutbare Beschäftigungsmöglichkeiten. Sind solche nachweislich nicht vorhanden, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der für den Beschäftigten geltenden Kündigungsfrist entsprechend Abs. 4. Liegt bei einem Beschäftigten, der Schwerbehinderter im Sinne des Schwerbehindertengesetzes ist, im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses die nach dem Schwerbehindertengesetz erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes.
- (3) Das Arbeitsverhältnis endet nicht:
- 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.
 - wenn der Beschäftigte, der nur teilweise erwerbsgemindert ist, nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen noch in der Lage ist, seine nach dem Arbeitsvertrag geschuldete Leistung auf seinem bisherigen Arbeitsplatz zu erbringen, sofern es die betrieblichen Belange zulassen.
- (4) Die Fristen zur ordentlichen Kündigung des Arbeitsvertrages gelten gleichermaßen sowohl für Arbeitnehmer und Arbeitgeber:

- nach Ablauf der Probezeit bei einer Beschäftigungszeit

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

jeweils zum Ende eines Kalendermonats.

- in der Probezeit 2 Wochen

Kündigung, Auflösungsvertrag und Befristung bedürfen der Schriftform.

§ 17 Schutz- und Dienstkleidung

Soweit das Tragen von Schutz- und/ oder Dienstkleidung vorgeschrieben oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, wird diese unentgeltlich zur Verfügung gestellt und bleibt Eigentum des Arbeitgebers.

§ 18 Ausschlussfrist

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit in Textform gegenüber dem Arbeitsvertragspartner geltend gemacht werden. Die Ausschlussfrist gilt nicht für Ansprüche aus einer Haftung für vorsätzliche Pflichtverletzungen, für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit, für Ansprüche auf einen Mindestlohn z.B. nach dem Mindestlohngesetz, oder auf andere nach staatlichem Recht zwingende Mindestarbeitsbedingungen, sowie nicht für sonstige Ansprüche, die kraft Gesetzes der Regelung durch eine Ausschlussfrist entzogen sind.

§ 19 Inkrafttreten/Laufzeit

Diese AVB treten am 01.02.2025 in Kraft. Sie gelten so lange, bis sie durch anderslautende Regelungen abgelöst werden.

Fürstenwalde, den 15.01.2025



Alexandra Föhlinger
Geschäftsführerin

Anlage 1

Sonderregelungen für Auszubildende bei der DRK Flüchtlingshilfe Brandenburg gGmbH

§ 1 Geltungsbereich

Diese Sonderregelung gilt für die Auszubildenden, die in einem staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberuf ausgebildet werden.

§ 2 Berufsausbildungsvertrag

- (1) Vor Beginn des Berufsausbildungsverhältnisses ist ein schriftlicher Berufsausbildungsvertrag zu schließen, der mindestens Angaben enthält über
- a) Art, sachliche und zeitliche Gliederung sowie Ziel der Berufsausbildung, insbesondere die Berufstätigkeit, für die ausgebildet werden soll,
 - b) Beginn und Dauer der Berufsausbildung,
 - c) Ausbildungsmassnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte,
 - d) Dauer der regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit,
 - e) Dauer der Probezeit,
 - f) Zahlung und Höhe der Ausbildungsvergütung,
 - g) Dauer des Erholungsurlaubs,
 - h) Voraussetzungen, unter denen der Berufsausbildungsvertrag gekündigt werden kann.

Sieht die Ausbildungsordnung eine Stufenausbildung (§ 26 des Berufsbildungsgesetzes, § 26 der Handwerksordnung) vor, kann der Berufsausbildungsvertrag für mehrere Stufen geschlossen werden, wenn in der Verwaltung oder in dem Betrieb des Ausbildenden die entsprechende Ausbildung möglich ist und für diese ein Bedürfnis besteht.

- (2) Es gelten die gesetzliche Regelung gem. § 20 Berufsbildungsgesetz (BBiG) sowie die des Pflegeberufegesetzes (PflBG).
- (3) Im Übrigen gelten für den Abschluss des Berufsausbildungsvertrages die Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes.

§ 3 Ärztliche Untersuchungen

- (1) Der Ausbildende darf mit der Berufsausbildung eines Jugendlichen nur beginnen, wenn dieser innerhalb der letzten 14 Monate von einem Arzt untersucht worden ist und dem Ausbildenden eine von diesem Arzt ausgestellte Bescheinigung vorliegt.
- (2) Ein Jahr nach Aufnahme der ersten Beschäftigung hat sich der Ausbildende die Bescheinigung eines Arztes darüber vorlegen zu lassen, dass der Jugendliche nachuntersucht worden ist. Die Nachuntersuchung darf nicht länger als 3 Monate zurückliegen.

§ 4 Schweigepflicht

- (1) Der Auszubildende hat über Angelegenheiten der Verwaltung und des Betriebes, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften oder auf Weisung des Ausbildenden angeordnet ist, Verschwiegenheit zu bewahren.
- (2) Ohne Genehmigung des Ausbildenden darf der Auszubildende von Schriftstücken, Zeichnungen oder bildlichen Darstellungen, von chemischen Stoffen oder Werkstoffen, von Herstellungsverfahren, von Maschinenteilen oder anderen geformten Körpern zu außerdienstlichen Zwecken weder sich noch Anderen Kenntnis, Abschriften, Ab- oder Nachbildungen verschaffen.
- (3) Der Auszubildende hat auf Verlangen des Ausbildenden Schriftstücke, Zeichnungen, bildliche Darstellungen usw. sowie Aufzeichnungen über Vorgänge der Verwaltung oder des Betriebes herauszugeben.
- (4) Der Auszubildende hat auch nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses über Angelegenheiten, die der Schweigepflicht unterliegen, Verschwiegenheit zu bewahren.
- (5) Der Schweigepflicht unterliegen die Auszubildenden bezüglich der sie persönlich betreffenden Vorgänge nicht, es sei denn, dass deren Geheimhaltung durch Gesetz oder allgemeine dienstliche Anordnung vorgeschrieben ist.

§ 5 Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit

- (1) Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit und die tägliche Ausbildungszeit der Auszubildenden, die nicht unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, richten sich nach den für die Angestellten betriebsüblichen Vorschriften über die Arbeitszeit.
- (2) An Tagen, an denen der Auszubildende an einem theoretischen betrieblichen Unterricht von mindestens 270 tatsächlichen Unterrichtsminuten teilnimmt, darf er nicht zur praktischen Ausbildung herangezogen werden [z.B. 6 x 45 min= 270 min].
- (3) Der Auszubildende darf an Sonn- und Wochenfeiertagen und in der Nacht zur Ausbildung nur herangezogen werden, wenn dies nach dem Ausbildungszweck erforderlich ist.

§ 6 Fernbleiben von der Ausbildung

Der Auszubildende darf nur mit vorheriger Zustimmung des Ausbildenden der Ausbildung fernbleiben. Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, ist sie unverzüglich zu beantragen. Bei nicht genehmigtem Fernbleiben besteht kein Anspruch auf Bezüge.

§ 7 Ausbildungsvergütung

Die Ausbildungsvergütung beträgt für:

das 1. Jahr	1.280,00 €
das 2. Jahr	1.350,00 €
das 3. Jahr	1.460,00 €

und ist gleichzeitig mit der betriebsüblichen Lohnzahlung vorzunehmen.

§ 8 Zeitzuschläge

Für die Ausbildungszeiten, die in besondere Zeiten gem. § 7 der AVB fallen, werden entsprechend Zuschläge gem. § 8 gezahlt.

§ 9 Entschädigung bei Dienstreisen

Bei notwendigen Dienstreisen sind analog die Vereinbarungen der gültigen AVB bzw. innerbetriebliche Regelungen für die Auszubildenden anzuwenden.

§ 10 Krankenbezüge

Bei unverschuldet Arbeitsunfähigkeit erhält der Auszubildende bis zur Dauer von sechs Wochen Krankenbezüge in Höhe der Ausbildungsvergütung.

§ 11 Fortzahlung der Ausbildungsvergütung bei Freistellung, bei Verhinderung oder Ausfall der Ausbildung

Die Fortzahlung der Ausbildungsvergütung erfolgt analog der in den AVB genannten Gründe. Darüber hinaus ist der Auszubildende

- zur Teilnahme am Berufsschulunterricht, an Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte und an Prüfungen
- unmittelbar am Tag vor der Abschlussprüfung
- bis zur Dauer von 6 Wochen, wenn der Auszubildende sich für die Berufsausbildung bereithält, diese aber ausfällt, auf Notwendigkeit prüfen

unter Fortzahlung der Vergütung freizustellen.

§ 12 Erholungsurlaub

- (1) Der Auszubildende erhält in jedem Urlaubsjahr einen Erholungsurlaub unter Fortzahlung der Bezüge, die er erhalten hätte, wenn er als Auszubildender tätig gewesen wäre.
- (2) Der Erholungsurlaub richtet sich bei den in § 1 genannten Auszubildenden nach den für gleichaltrige Beschäftigte der niedrigsten Urlaubsstufe jeweils maßgebenden Vorschriften und beträgt
 - bei Auszubildenden unter 16 Jahren 30 Arbeitstage
 - bei allen anderen 29 Arbeitstage

- (3) Der Erholungssurlaub ist grundsätzlich zusammenhängend während der Berufsschulferien zu nehmen.
- (4) Der Auszubildende darf während des Erholungssurlaubs nicht gegen Entgelt arbeiten.

§ 13 Schutzkleidung, Ausbildungsmittel

Regelung analog § 17 der AVB

§ 14 Mitteilungspflicht und Weiterarbeit

- (1) Beabsichtigt der Ausbildende, den Auszubildenden nach Abschluss der Berufsausbildung in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen, hat er dies dem Auszubildenden 3 Monate vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen. In der Mitteilung kann der Ausbildende die Übernahme vom Ergebnis der Abschlussprüfung abhängig machen. Innerhalb von 4 Wochen nach Zugang der Mitteilung hat der Auszubildende schriftlich zu erklären, ob er in ein Arbeitsverhältnis zu dem Ausbildenden zu treten beabsichtigt.

Beabsichtigt der Ausbildende keine Übernahme in ein Arbeitsverhältnis, hat er dies dem Auszubildenden 3 Monate vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen.

- (2) Wird der Auszubildende im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierfür ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

§ 15 Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses

- (1) Das Berufsausbildungsverhältnis endet mit Ablauf der Ausbildungszeit. Besteht der Auszubildende vor Ablauf der Ausbildungszeit die Abschlussprüfung, endet das Berufsausbildungsverhältnis mit Bestehen dieser Prüfung.

Besteht der Auszubildende die Abschlussprüfung nicht, verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis auf sein Verlangen bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr.

- (2) Während der ersten 4 Monate (Probezeit) kann das Berufsausbildungsverhältnis jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden.
- (3) Nach der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis nur gekündigt werden
 - a) aus einem wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,
 - b) vom Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von 4 Wochen, wenn er die Berufsausbildung aufgegeben hat oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen will.

Eine Kündigung aus einem wichtigen Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrundeliegenden Tatsachen dem zur Kündigung Berechtigten länger als 2 Wochen bekannt sind. Ist ein vorgesehenes Güterverfahren vor einer außergerichtlichen Stelle eingeleitet, wird bis zu dessen Beendigung der Lauf dieser Frist gehemmt.

- (4) Die Kündigung muss schriftlich und in den Fällen nach Ablauf der Probezeit unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen.

§ 16 Zeugnis

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