

**DRK-Manteltarifvertrag Land Brandenburg
(MTV-DRK-BB)
vom 13. Dezember 2021**

zwischen

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

einerseits und

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

andererseits wird nachfolgender

Tarifvertrag

geschlossen:

Inhaltsverzeichnis:

Seite

I. Tarifvertrag

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

II. Anlagen

Anlage 1 Sonderregelungen für Auszubildende beim DRK

Anlage 2 Schlichtungsverfahren bei Tarifverhandlungen



Präambel

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

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

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

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

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



§ 1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag sowie die Anlagen gelten für die Mitarbeitenden (Im folgenden Mitarbeiter genannt) des DRK im DRK-Landesverband Brandenburg e.V., in seinen Verbänden, deren Untergliederungen, Einrichtungen und Gesellschaften aller Art, sofern diese Mitglied in der Landestarifgemeinschaft des DRK sind (im folgenden - DRK - genannt).
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für
 - a) Leitende Angestellte im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes § 5, Absatz 3, sofern ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind,
 - b) Mitarbeiter, für die ein Eingliederungszuschuss (§§ 88ff SGB III oder § 16 SGB II) gewährt wird, bis zum Ende des Monats, in dem die Förderung ausläuft, längstens jedoch bis zum Ablauf von 12 Monaten,
 - c) Mitarbeiter, die für das DRK ausschließlich ehrenamtlich tätig sind,
 - d) für Mitarbeiter des Rettungsdienstes im fahrenden Dienst.
- (3) Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen im MTV-DRK-BB und dessen Anlagen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

§ 2 Arbeitsvertrag, Ausbildungsvertrag, Probezeit

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

§ 3 Rechte und Pflichten

- (1) Die Arbeit im DRK verpflichtet jeden Mitarbeiter in Notfällen, im Krisen- und Katastrophenfall vorübergehend jede ihm übertragene zumutbare Arbeit zu verrichten, auch wenn diese nicht in sein Arbeitsgebiet fällt.
- (2) Der Mitarbeiter hat die ihm übertragenen Aufgaben gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen. Er ist verpflichtet, den Anordnungen des Arbeitgebers nachzukommen.

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

§ 4 Beschäftigungszeit

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

§ 5 Eingruppierung und Entgelt

Eingruppierung und Entgelt werden im Vergütungstarifvertrag geregelt.

§ 6 Teilzeitbeschäftigung

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

§ 7 Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen für die in § 1, Abs. 1, Satz 1 genannten Mitarbeiter durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich, dies bezieht sich auf eine Fünftagewoche.
- (2) Ab dem 01.01.2024 beträgt die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit 39 Stunden.
- (3) Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von zwölf Monaten zugrunde zu legen, darüber ist ein Arbeitszeitznachweis zu führen.

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

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

- (5) a) Die regelmäßige Arbeitszeit kann verlängert werden auf durchschnittlich 45 Stunden wöchentlich sowie bis zu zehn Stunden täglich, wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens zwei Stunden täglich fällt.
b) Die regelmäßige Arbeitszeit kann verlängert werden auf durchschnittlich 46 Stunden wöchentlich sowie auf bis zu zwölf Stunden täglich, wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens drei Stunden täglich fällt.
- (6) Pausenzeiten können in Betriebsstätten bezogenen Betriebsvereinbarungen geregelt werden.
- (7) Der Mitarbeiter ist zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht- und Schichtarbeit sowie zu Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft verpflichtet. Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte.

- (8) Aus dringenden betrieblichen Gründen hat der Mitarbeiter auf Anweisung Überstunden zu leisten. In Notfällen, welche unverzüglich dem Arbeitgeber anzuzeigen sind, entfällt das Erfordernis der Anweisung.
- (9) Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle, bei wechselnden Arbeitsstellen an der jeweils vorgeschriebenen Arbeitsstelle oder am Sammelplatz. Die Zeit für das Anlegen und Ablegen der Schutzkleidung vor Dienstbeginn und nach Dienstende wird als Arbeitszeit gewertet. Weiteres kann in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.
- (10) Der Weg zu und von der Arbeitsstelle (zum und vom Sammelplatz) wird in die Arbeitszeit nicht eingerechnet.
- (11) Wegezeiten, die bei Teildiensten zusätzlich anfallen, gelten als Arbeitszeit.
- (12) Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. Reisezeiten werden dabei nur in dem Maße berücksichtigt, in dem sie die betriebsübliche bzw. dienstplanmäßige tägliche Arbeitszeit nicht überschreiten. Die Reisezeiten, die die betriebsübliche bzw. dienstplanmäßige Arbeitszeit überschreiten, werden bei Selbstfahrern zu 100% und ansonsten zu 50% als Arbeitszeit bewertet. Bei besonderen Dienstreisen, wie z. B. betrieblichen Ferienfahrten, sind in Bezug auf die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme Betriebsvereinbarungen anzuwenden.

§ 8 Arbeit zu besonderen Zeiten

- (1) Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen Ablauf der täglichen Arbeitszeit in regelmäßigen Wechselschichten vorsieht, bei denen der Mitarbeiter durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen wird. Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird.
- (2) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), welcher einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht. Sie ist innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden zu leisten. Zeitspanne ist die Zeit zwischen dem Beginn der frühesten und dem Ende der spätesten Schicht innerhalb von 24 Stunden.
- (3) Nachtschichten sind Arbeitsschichten, in denen die Nachtarbeit überwiegt.
- (4) Arbeitsbereitschaft ist die Zeit ohne Tätigkeit während der regelmäßigen Arbeitszeit mit einer Dauer von mindestens 10 Minuten.
- (5) Bereitschaftsdienst leistet der Mitarbeiter, der sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit gemäß § 7 Abs. 1 an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhält, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen und in denen die Zeiten ohne Arbeitsleistung überwiegen.
- (6) Rufbereitschaft leistet der Mitarbeiter, der sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber

anzuzeigenden Stelle aufhält, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber mit einem Funktelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet ist. Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.

- (7) Nacharbeit ist die Arbeit zwischen 20:00 Uhr und 6:00 Uhr. Für Schichten (sog. Spät- oder Nachmittagsschichten), die zwischen 20:00 Uhr und 22:00 Uhr enden, besteht kein Anspruch auf Nacharbeitszulage, sofern sich kein Bereitschaftsdienst direkt daran anschließt.
- (8) Mehrarbeit bzw. Minderarbeit sind die Arbeitsstunden, die der Mitarbeiter im Rahmen des Dienstplanes über bzw. unter der als regelmäßige tägliche Arbeitszeit vereinbarten oder betriebsüblichen Arbeitszeit leistet. Diese Mehrarbeitsstunden sind in geeigneter Form zu erfassen und grundsätzlich als Freizeit auszugleichen bzw. in ein Arbeitszeitkonto (gem. § 10) zu übertragen.
- (9) Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Wochenarbeitszeit des Mitarbeiters (§ 7) dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen. Überstunden müssen grundsätzlich schriftlich angeordnet oder bestätigt werden. § 8, Absatz 8 bleibt davon unberührt.
- (10) Im Falle von Sonntagsarbeit sollen im Monat zwei Sonntage, zusammenhängend mit Sonnabenden, nach Ende des am Freitag begonnenen Dienstes, arbeitsfrei sein, wenn die betrieblichen Verhältnisse es zulassen. Die an solchen Tagen zu leistenden Arbeitsstunden sind durch entsprechende Freizeit an einem Werktag der nächsten oder der übernächsten Kalenderwoche auszugleichen.

§ 8.1 Sonderregelungen zum Bereitschaftsdienst

(1) Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Abs. 2 ArbZG kann im Rahmen des § 7 ArbZG die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über acht Stunden hinaus verlängert werden, wenn mindestens die acht Stunden überschreitende Zeit im Rahmen von Bereitschaftsdienst geleistet wird, bis zu insgesamt maximal 16 Stunden täglich; die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht.

(2) Im Rahmen des § 7 ArbZG kann unter den Voraussetzungen

- a) einer Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle,
- b) einer Belastungsanalyse gemäß § 5 ArbSchG und
- c) ggf. daraus resultierender Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes

aufgrund einer Betriebsvereinbarung von den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden. Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Abs. 2 ArbZG kann die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über acht Stunden hinaus verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt. Hierbei darf die tägliche Arbeitszeit **ausschließlich der Pausen maximal 24 Stunden** betragen.

§ 9 Ausgleich für Arbeit zu besonderen Zeiten

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

- | | | |
|----|---|--------|
| a) | für Überstunden | 25 % |
| b) | für Arbeit an Sonntagen | 25 % |
| c) | für Arbeit an Wochenfeiertagen sowie am Ostersonntag und Pfingstsonntag | |
| | - bei Freizeitausgleich | 35 % |
| | - ohne Freizeitausgleich | 135 % |
| d) | für Arbeit an Wochenfeiertagen, die auf einen Sonntag fallen | |
| | - bei Freizeitausgleich | 50% |
| | - ohne Freizeitausgleich | 150% |
| e) | für Arbeit am 24. Dezember und 31. Dezember | |
| | - bei Freizeitausgleich | 25% |
| | - ohne Freizeitausgleich | 125% |
| f) | für Nachtarbeit, in der betriebsüblichen Nachtschicht | |
| | ab 01. Januar 2022 | 2,60 € |
| | ab 01. Januar 2023 | 2,80 € |
| | ab 01. Januar 2024 | 3,00 € |

(2) Beim Zusammentreffen mehrerer Zeitzuschläge nach Abs. 1, Buchst. b bis e wird nur der höchste Zeitzuschlag geleistet. Soweit ein Arbeitszeitkonto eingerichtet ist und die betrieblichen Verhältnisse es zulassen, können die nach Absatz 1 a) bis e) zu zahlenden Zeitzuschläge auf Antrag des Mitarbeiters im Verhältnis 1 zu 1 in Zeit umgewandelt und dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden.

(3) Die Zeitzuschläge nach Abs.1, Buchst. b) bis e) können auch auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung pauschaliert gewährt werden. Für in der Nachtarbeit geleistete Zeiten des Bereitschaftsdienstes erhält der Mitarbeiter den Zeitzuschlag nach § 9. Abs.1 Ziffer f. Für die Zeit der Rufbereitschaft besteht kein Anspruch auf Zeitzuschläge. Für die Zeit der innerhalb der Rufbereitschaft tatsächlich geleisteten Arbeit einschließlich etwaiger Wegezeiten werden Zeitzuschläge nach Abs. 1, Buchst. b) bis e) gewährt. Absatz 2 bleibt davon unberührt.

- (4) -unbelegt-
- (5) Für Mehrarbeit, die aus betrieblichen Gründen nicht innerhalb des festgelegten Zeitraums mit Freizeit ausgeglichen werden kann, erhält der Mitarbeiter je Stunde 100 % des auf eine Stunde entfallenden Anteils seiner monatlichen Grundvergütung.
- (6) Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes, einschließlich der geleisteten Arbeit, entsprechend dem Anteil der erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Zeit der Arbeitsleistung als Arbeitszeit gewertet und mit dem Zeitzuschlag für Überstunden nach §9, Abs.1, Buchst. a) vergütet, sofern kein Freizeitausgleich gewährt werden kann:
- bei einer Arbeitsleistung von 0 – 25 % zu 55 % (Stufe A)
- bei einer Arbeitsleistung von mehr als 25 – 40 % zu 70 % (Stufe B)
- bei einer Arbeitsleistung von mehr als 40 – 49 % zu 80 % (Stufe C)
- Die Zuordnung zu einer Stufe des Bereitschaftsdienstes erfolgt jeweils für einen Zeitraum von 6 Monaten.
- (7) Zum Zwecke der Vergütungsabrechnung wird die Zeit der Rufbereitschaft pauschal mit 12,5%, abweichend davon an Sonn und Feiertagen mit 20%, als Arbeitszeit bewertet und mit der Überstundenvergütung vergütet. Diese Überstundenvergütung entfällt, soweit entsprechender Freizeitausgleich gewährt wird.

§ 10 Arbeitszeitkonto

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

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

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

§ 11 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

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

§ 12 Anzeige- und Nachweispflichten im Krankheitsfall

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

§ 13 Erholungsurlaub

- (1) Die Mitarbeiter haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts (gemäß § 11, Abs. 1, BurlG). Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen werden, in jedem Fall aber in ganzen Tagen.
- (2) Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr erfolgt nur dann, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Mitarbeiters liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres genommen werden. Ist dies wegen Arbeitsunfähigkeit nicht möglich, muss er bis zum

31. Mai genommen werden. Nach Ablauf der genannten Fristen noch bestehende Urlaubsansprüche verfallen.

- (3) Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch

30 Arbeitstage

bei einer Beschäftigungszeit von 21 Jahren

31 Arbeitstage

Protokollnotiz:

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

- (4) Bei anderer Verteilung der Arbeitszeit in der Kalenderwoche vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. (Berechnungsformel: $0,2 \times$ Anzahl der tatsächlichen Wochenarbeitstage \times Urlaubsanspruch gem. Abs. 3)

- (5) Für Wechselschicht im Sinne des § 8 Abs. 1 erhält der Mitarbeiter für je tatsächlich geleistete 130 Nachtarbeitsstunden im Rahmen der Nachtschicht einen zusätzlichen Urlaubstag, maximal 4 Tage im Kalenderjahr.

Für Schichtarbeit im Sinne des § 8 Abs. 2 erhält der Mitarbeiter für je sechs tatsächlich gearbeitete Monate einen zusätzlichen Urlaubstag.

- (6) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhält der Mitarbeiter als Urlaub für jeden vollen Monat des Beschäftigungsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 3.
- (7) Für die Berechnung des Urlaubentgeltes gelten die Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes.

§ 14 Sonderurlaub, Arbeitsbefreiung

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

- (2) Als Fälle des § 616 BGB, in denen die Mitarbeiter unter Fortzahlung des Entgelts nach der Urlaubsvergütung von der Arbeit freigestellt, gelten nur die nachstehend beschriebenen Fälle:

- a) Niederkunft der Ehefrau oder der mit dem Mitarbeiter in häuslicher Gemeinschaft lebenden Partnerin 1 Arbeitstag
- b) Tod des Ehegatten bzw. des Lebenspartners, der mit dem Mitarbeiter in häuslicher Gemeinschaft lebt, sowie eines Kindes oder Elternteils

2 Arbeitstage

- c) Umzug aus betrieblich bedingtem Grund bis zu 3 Arbeitstagen
- d) schwere Erkrankung
- eines Angehörigen, soweit er in demselben Haushalt lebt, unter Vorlage der ärztlichen Bescheinigung
1 Arbeitstag
 - eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, unter Vorlage der ärztlichen Bescheinigung, sofern noch kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat
bis zu 4 Arbeitstagen
 - einer Betreuungsperson, sofern der Mitarbeiter die Betreuung seines Kindes, welches das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder das behindert ist, übernehmen muss
bis zu 4 Arbeitstagen

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

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

Gewerkschaften Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des durchschnittlichen monatlichen Entgelts ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.

§ 15 Reisekosten

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

§ 16 Zusatzversorgung

- (1) Der Mitarbeiter hat Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe der jeweilig gültigen Satzung der VBL und ZVK soweit das Unternehmen Mitglied der VBL / ZVK ist.
- (2) Besteht eine andere Regelung der zusätzlichen Altersversorgung, so gilt ausschließlich diese.
- (3) Den Zusatzbeitrag zur ZVK in Höhe von bis 4% sowie den Umlagebeitrag von 1,1 % trägt der Arbeitgeber. Die Höhe der eigenen Beteiligung des Mitarbeiters bei der ATV-K beträgt 50 % des den Zusatzbeitrag von 4% übersteigenden Betrags. Den 4% übersteigenden Betrag des Zusatzbeitrages nach ATV-K tragen Arbeitgeber und Mitarbeiter zu je 50 %.
- (4) Die Höhe der satzungsgemäßen eigenen Beteiligung des Mitarbeiters bei der VBL wird um 0,3 Prozentpunkte reduziert. Der reduzierte Anteil wird durch den Arbeitgeber übernommen.
- (5) Beschäftigte die in den Zuständigkeitsbereich der VBL fallen und einen Eigenanteil von unter 1,7 % zur Zusatzversorgung einzahlen, erhalten eine Ausgleichszahlung von derzeit 1,45% der Entgelttabelle.
- (6) Beschäftigte die keinen Eigenanteil zur Zusatzversorgung einzahlen, erhalten eine Ausgleichszahlung. Die Höhe der Ausgleichszahlung beträgt 1,71 % der Entgelttabelle.
- (7) Eine freiwillige Entgeltumwandlung von Teilen des Einkommens der Mitarbeiter im Rahmen der Altersvorsorge ist möglich.
- (8) Altersversorgungsleistungen, die über die Absätze 3,4 und 5 hinausgehen, insbesondere Zusatzbeiträge gemäß § 1a Betriebsrentengesetz sind durch den Arbeitgeber nicht geschuldet.

§ 17 Altersteilzeit

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

§ 18 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

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

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

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



bb) auf einem geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen und er innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheides seine Weiterbeschäftigung beantragt.

(4) Die Frist zur ordentlichen Kündigung des Arbeitsvertrages beträgt

- in der Probezeit zwei Wochen zum Ende eines Kalendermonats

- bei einer Beschäftigungszeit (§ 4)

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

jeweils zum Ende eines Kalendermonats.

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

§ 19 Schutz- und Dienstkleidung

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

§ 20 Schlichtung von Meinungsverschiedenheiten

(1) Die Tarifvertragsparteien vereinbaren die Errichtung einer Schlichtungsstelle mit der Zielsetzung, dass alle Streitigkeiten aus diesem Tarifvertrag durch die Schlichtungsstelle auf Antrag einer beteiligten Partei beigelegt werden.

(2) Die Schlichtungsstelle besteht aus je drei Vertretern der vertragsschließenden Parteien. Sie bestimmen darüber hinaus einvernehmlich einen unparteiischen Vorsitzenden.

(3) Die Schlichtungsstelle fasst ihre Beschlüsse mit einfacher Mehrheit. Bei Stimmgleichheit entscheidet die Stimme des Vorsitzenden. Die Beschlüsse sind bindend für die streitenden Tarifvertragsparteien. Abhängig von den zu behandelnden Streitigkeiten kann die Schlichtungsstelle beratenden Beistand heranziehen.

§ 21 Schlichtungsverfahren bei Tarifverhandlungen

Für die Schlichtung bei Meinungsverschiedenheiten bei Tarifverhandlungen gilt die Anlage 2.

§ 22 Notlagenregelung

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

§ 23 Ausschlussfrist

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit in Textform gegenüber dem

Arbeitsvertragspartner geltend gemacht werden. Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung aus. Ansprüche aus unerlaubten oder mit Strafe bedrohten Handlungen sowie nach dem Mindestlohngesetz bleiben unberührt. Im Falle der Ablehnung oder des Schweigens durch die Gegenpartei, ist der Anspruch binnen einer Frist von 6 Monate gerichtlich geltend zu machen.

§ 24 Inkrafttreten/Laufzeiten

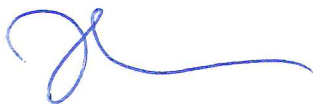
- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01.01.2022 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Ende eines Quartals schriftlich gekündigt werden, erstmals jedoch zum 31.12.2024.
- (3) Die Anlage 1 (Sonderregelungen für Auszubildende beim DRK) kann gesondert von Absatz 2 mit einer Frist von 6 Monaten zum Ende eines Quartals schriftlich gekündigt werden, erstmals jedoch zum 31.12.2024.
- (4) Anlage 2 (Schlichtungsverfahren bei Tarifverhandlungen) kann gesondert von Absatz 2 mit einer Frist von 6 Monaten zum Ende eines Quartals schriftlich gekündigt werden, erstmals jedoch zum 31.12.2024.

Protokollnotiz:

Die Tarifparteien erzielen Einigkeit darüber, dass bei Fortführung des Tarifvertrages, die Verhandlungen bereits im I. Quartal 2024 aufgenommen werden.

Potsdam, den 13. Dezember 2021

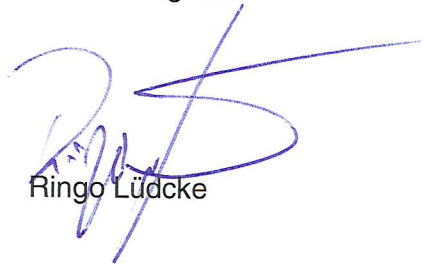
Für die Tarifgemeinschaft des DRK- Landesverband Brandenburg e.V.



Hubertus Diemer

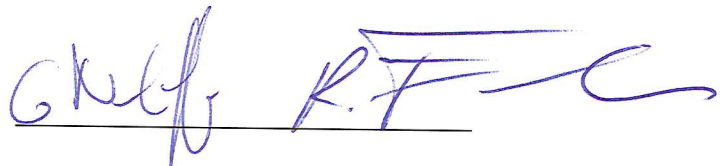
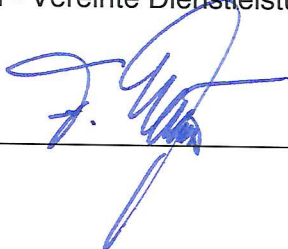


Heike Lenk



Ringo Lüdcke

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)



Anlage 1 Sonderregelungen für Auszubildende beim DRK

§ 1 Geltungsbereich

Diese Sonderregelung gilt für die Auszubildenden beim DRK, die in einem staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberuf ausgebildet werden. Für Auszubildende zum Notfallsanitäter gilt nicht diese Regelung, sondern der Tarifvertrag DRK Land Brandenburg für den Rettungsdienst.

§ 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 Auszubildenden die entsprechende Ausbildung möglich ist und für diese ein Bedürfnis besteht.

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

§ 3 Ärztliche Untersuchungen

- (1) Der Auszubildende darf mit der Berufsausbildung eines Jugendlichen nur beginnen, wenn dieser innerhalb der letzten 14 Monate von einem Arzt untersucht worden ist und dem Auszubildenden eine von diesem Arzt ausgestellte Bescheinigung vorliegt.
- (2) Ein Jahr nach Aufnahme der ersten Beschäftigung hat sich der Auszubildende 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 einem 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	1.190,00 €
das 2. Jahr	1.252,00 €
das 3. Jahr	1.353,00 €

und ist gleichzeitig mit der betriebsüblichen Lohnzahlung vorzunehmen.

§ 7.1 Jahressonderzahlung

Die/der Auszubildende, der am 30. November in einem Ausbildungsverhältnis steht, erhält im November eine Jahressonderzahlung.

Im Jahr 2022 beträgt die Jahressonderzahlung 600 € und ab dem Jahr 2023 beträgt die Jahressonderzahlung 75 Prozent der monatlichen Ausbildungsvergütung.

Hat der Auszubildende in dem Kalenderjahr nicht für jeden Kalendermonat Anspruch auf Ausbildungsvergütung, so reduziert sich die Jahressonderzahlung um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, für den kein Anspruch auf Ausbildungsvergütung bestand.

§ 8 Zeitzuschläge

Für die Ausbildungszeiten, die in besondere Zeiten gem. § 8 des TV fallen, werden entsprechend Zuschläge gem. § 9 gezahlt.

§ 9 Entschädigung bei Dienstreisen

Bei notwendigen Dienstreisen sind analog die Vereinbarungen des gültigen Tarifvertrages bzw. innerbetriebliche Regelungen für die Auszubildenden anzuwenden.

§ 10 Krankenbezüge

Bei unverschuldeter 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 im Tarifvertrag 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,

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 Mitarbeiter der niedrigsten Urlaubsstufe jeweils maßgebenden Vorschriften und beträgt
 - bei Auszubildenden unter 16 Jahren 30 Arbeitstage
 - bei allen anderen 27 Arbeitstage.
- (3) Der Erholungsurlaub ist grundsätzlich zusammenhängend während der Berufsschulferien zu nehmen.
- (4) Der Auszubildende darf während des Erholungsurlaubs nicht gegen Entgelt arbeiten.

§ 13 Familienheimfahrten

Bei Familienheimfahrten vom Ort der Ausbildungsstätte zum Wohnort des Auszubildenden können Fahrtkosten erstattet werden.

§ 14 Schutzkleidung, Ausbildungsmittel

Regelung analog § 19 des Tarifvertrages

§ 15 Mitteilungspflicht und Weiterarbeit

- (1) Beabsichtigt der Auszubildende, 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 Auszubildende 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 Auszubildenden zu treten beabsichtigt.

Beabsichtigt der Auszubildende 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.

§ 16 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 zugrunde liegenden Tatsachen dem zur Kündigung Berechtigten länger als 2 Wochen bekannt sind. Ist ein vorgesehene Güteverfahren 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

§ 17 Zeugnis

- (1) Der Auszubildende hat dem Auszubildenden bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein Zeugnis auszustellen. Hat der Auszubildende 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.

Anlage 2 Schlichtungsverfahren bei Tarifverhandlungen

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Diese Vereinbarung gilt im Verhältnis zwischen der Tarifgemeinschaft des Landesverbandes Brandenburg im Deutschen Roten Kreuz einerseits und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di andererseits.
- (2) Diese Vereinbarung erstreckt sich ausschließlich auf Tarifverhandlungen.

§ 2 Voraussetzungen und Einleitung des Schlichtungsverfahrens

- (1) Das Schlichtungsverfahren setzt voraus, dass die Tarifverhandlungen von mindestens einer Tarifvertragspartei für gescheitert erklärt worden sind oder eine Tarifvertragspartei die Aufnahme oder Fortsetzung von Verhandlungen verweigert.
- (2) Jede Tarifvertragspartei kann innerhalb einer Frist von 6 Werktagen nach Erklärung des Scheiterns der Verhandlungen oder nach der Verweigerung von Tarifverhandlungen das Schlichtungsverfahren einleiten.
- (3) Die Tarifvertragsparteien sind verpflichtet, sich auf das Schlichtungsverfahren einzulassen.

§ 3 Schlichtungskommission

- (1) Zur Durchführung des Schlichtungsverfahrens wird eine Schlichtungskommission berufen. Sie setzt sich aus einem stimmberechtigten unparteiischen Vorsitzenden, 3 stimmberechtigten Vertretern der Tarifgemeinschaft des Landesverbandes Brandenburg im Deutschen Roten Kreuz und 3 stimmberechtigten Vertretern der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di zusammen.
- (2) Die Schlichtungskommission hat spätestens 6 Werktage nach Einleitung des Schlichtungsverfahrens zusammenzutreten. Der unparteiische Vorsitzende legt Ort und Zeitpunkt im Einvernehmen mit den Tarifvertragsparteien fest.

Die Tarifvertragsparteien können die Frist im Einzelfall im gegenseitigen Einvernehmen verlängern.

§ 4 Berufung der Kommissionsmitglieder

- (1) Der unparteiische Vorsitzende wird von den Parteien einvernehmlich jeweils für die Dauer der Laufzeit des Tarifvertrages berufen.

Kommt eine einvernehmliche Berufung nicht zustande, benennen die Arbeitgeberseite und die Arbeitnehmerseite je einen unparteiischen Vorsitzenden. Die beiden Vorsitzenden wechseln sich als stimmberechtigte Vorsitzende (amtierender Vorsitzender) von Verfahren zu Verfahren ab. Über die Reihenfolge der Stimmberechtigung haben sich Arbeitgeberseite und Arbeitnehmerseite unverzüglich zu verständigen. Kommt keine Einigung zustande, entscheidet das Los. Der jeweils nicht stimmberechtigte Vorsitzende nimmt an den Beratungen ohne Stimmrecht teil.



- (2) Jede Tarifvertragspartei ernennt unverzüglich nach Einleitung des Schlichtungsverfahrens ihre Vertreter sowie deren Stellvertreter. Die Berufung gilt nur für das jeweilige Schlichtungsverfahren. Jede Tarifvertragspartei kann jederzeit ihre Vertreter sowie Stellvertreter ersetzen.

§ 5 Verfahren der Schlichtungskommission

- (1) Der Vorsitzende leitet die Beratungen der Schlichtungskommission.
- (2) Die Schlichtungskommission hat die Tarifvertragsparteien auf deren Verlangen anzuhören. Sie kann Sachverständige hören sowie Auskünfte einholen. Auskunftersuchen haben die Tarifvertragsparteien unverzüglich nachzukommen.
- (3) Durch einstimmigen Beschluss kann die Schlichtungskommission ihre Beratungen aussetzen, um den Tarifvertragsparteien Gelegenheit zu neuen Tarifverhandlungen zu geben. Während dieser Zeit ruht das Schlichtungsverfahren. Das gleiche gilt, wenn die Tarifvertragsparteien vor schriftlicher Mitteilung der Einigungsempfehlung (§ 6) die Tarifverhandlungen wieder aufnehmen.

Der Ablauf der Fristen des Schlichtungsverfahrens ist während des Ruhens gehemmt. Die Schlichtungskommission hat ihre Beratungen unverzüglich wieder aufzunehmen, sobald eine Tarifvertragspartei dies verlangt.

- (4) Die Beratungen der Schlichtungskommission, einschließlich der Anhörung der Tarifvertragsparteien und von Sachverständigen, sind nicht öffentlich. Die Information der Tarifvertragsparteien durch ihre Vertreter in der Schlichtungskommission wird dadurch nicht berührt.
- (5) Im Übrigen regelt die Schlichtungskommission ihre Verfahren selbst.

§ 6 Beratungsergebnis

- (1) Spätestens 6 Werktage nach ihrem erstmaligen Zusammentreten hat die Schlichtungskommission eine Einigungsempfehlung an die Tarifvertragsparteien zu beschließen. Durch einstimmigen Beschluss kann die Kommission die Frist um bis zu 6 Werktage verlängern.
- (2) Die Schlichtungskommission hat ihre Beratungen mit dem Ziel einer einstimmigen Empfehlung zu führen. Kommt keine Einstimmigkeit zustande, entscheidet die einfache Mehrheit der stimmberechtigten Mitglieder. Stimmenthaltungen sind nicht zulässig.
- (3) Die Einigungsempfehlung ist vor der Abstimmung schriftlich abzufassen und nach Zustimmung der Schlichtungskommission vom Vorsitzenden zu unterzeichnen und den Tarifvertragsparteien spätestens innerhalb zweier Werktage nach dem Tage der Beschlussfassung schriftlich mitzuteilen.

§ 7 Erklärung der Tarifvertragsparteien zur Einigungsempfehlung der Schlichtungskommission und weiteres Verfahren

- (1) Die Tarifvertragsparteien sind verpflichtet, innerhalb von 5 Werktagen nach der schriftlichen Mitteilung zu erklären, ob sie die Einigungsempfehlung der Schlichtungskommission annehmen oder nicht.
- (2) Erklären die Tarifvertragsparteien die Annahme der Einigungsempfehlung der Schlichtungskommission, dann ist der Tarifkonflikt beendet. Die Annahmeerklärung kann nicht an eine Bedingung geknüpft werden.
- (3) Von Beginn des auf die Einleitung des Schlichtungsverfahrens folgenden Kalendertages an besteht Friedenspflicht.

§ 8 Kosten

- (1) Die Entschädigung der Beisitzer trägt die Tarifvertragspartei, die sie benannt hat. Jede Tarifvertragspartei trägt die Kosten der von ihr benannten Auskunftsperson und Sachverständigen.
- (2) Die übrigen Kosten des Verfahrens einschließlich der Auslagen des Vorsitzenden tragen die Tarifvertragsparteien im Verhältnis zur Zahl ihrer Beisitzer.

§ 9 Inkrafttreten, Laufzeit

- (1) Diese Vereinbarung tritt am 1. Januar 2022 in Kraft.
- (2) Diese Vereinbarung kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Ende eines Quartals, frühestens zum 31.12.2024 schriftlich gekündigt werden.
- (3) Schlichtungsverfahren, die bei Außerkrafttreten dieser Vereinbarung anhängig sind, werden nach dieser Vereinbarung zu Ende geführt.

