



AVB

**FAB e.V.
Crimmitschau**

Stand 01.01.2026

§ 1 Geltungsbereich

(1)

Diese AVB gelten für alle Arbeitnehmer*innen, die in einem Arbeitsverhältnis mit dem FAB e. V. - im Nachfolgenden FAB genannt -, stehen, und mit denen die Anwendung dieser AVB arbeitsvertraglich vereinbart worden ist.

(2)

Die AVB verwenden den Begriff „Arbeitnehmer“ verallgemeinernd und daher geschlechtsneutral, was allein der besseren Lesbarkeit dienen soll.

(3)

Zuständige Vorgesetzte im Sinne dieser AVB sind die aus dem jeweils gültigen Organigramm ersichtlichen Personen. Das jeweils gültige Organigramm wird im Intranet veröffentlicht.

§ 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit, Qualifizierung

(1)

Der Arbeitsvertrag soll schriftlich abgeschlossen werden. Dem Arbeitnehmer ist eine Ausfertigung nebst der arbeitsvertraglich vereinbarten Fassung der AVB sowie ggf. der stellenbezogenen Dienstanweisungen (so existent) auszuhändigen. Befristete Arbeitsverträge sind zwingend schriftlich abzuschließen und vor Tätigkeitsbeginn von beiden Vertragsparteien zu unterzeichnen.

(2)

Änderungen und Ergänzungen des Arbeitsvertrages sowie Nebenabreden bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für die Abänderung oder Aufhebung des Schriftformerfordernisses.

Eine Nebenabrede kann gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.

(3)

Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Probezeit im Arbeitsvertrag vereinbart ist.

(4)

Der Arbeitnehmer ist im Rahmen der gesetzlichen Regelungen und Verordnungen zur Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen verpflichtet. Näheres wird durch Betriebsvereinbarung geregelt.

§ 3 Verschwiegenheitspflicht

(1)

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse sowie betriebliche Angelegenheiten vertraulicher Natur, die als solche von der Geschäftsleitung schriftlich oder mündlich bezeichnet werden bzw. offensichtlich als solche zu erkennen sind, geheim zu halten und ohne ausdrückliche Genehmigung der Geschäftsleitung keinen dritten Personen zugänglich zu machen.

bei Vollbeschäftigung	für Früh-, Spät- und Nachtarbeit (bisher: 300,00€)			
Zulage Schichtarbeit bei Vollbeschäftigung	266,67 €	266,67 €	266,67 €	266,67 €
Zulage Schichtarbeit bei Vollbeschäftigung	133,33 €	133,33 €	133,33 €	133,33 €
Zulage "Springer" Tätigkeit bei Vollbeschäftigung - betrifft Schichtbereich - kurzfristige Einsätze bis 4 Wochen kommen nicht zur Anrechnung!	300,00 €	300,00 €	300,00 €	300,00 €
VvL bei Vollbeschäftigung	6,65 €	6,65 €	6,65 €	6,65 €
Kinderzulage-Besitzstandszulage (Zahlung zum Stichtag: 31.12.2017) bei Vollbeschäftigung				
Jahressonderzahlung mind. bei Vollbeschäftigung, sowie zeitanteilig	600,00 €	600,00 €	600,00 €	600,00 €

Beim Stufensprung zählt der Beginn der Beschäftigung. Bei Beginn nach dem 15. des Beschäftigungsbeginns zählt der Folgemonat für die Berechnung der Laufzeit des Stufensprungs. Die Probezeit wird auf die Stufenlaufzeit mit angerechnet.

Die o.g. Tabelle findet auf Arbeitsverhältnisse auf Mini- bzw. Midijob-Basis sowie für Honorarverträge und Übungsleiter keine Anwendung! Der gesetzliche Mindestlohn ist die Grundlage für den Mini- bzw. Midijob (Vollzeitbeschäftigung - 40h/Woche).

Zulage Teamleitung bis zu 4,0 VZä Mitarbeiter bei Vollbeschäftigung	100,00 €	100,00 €	100,00 €	100,00 €	100,00 €	100,00 €	100,00 €
Zulage Teamleitung bis zu 8,0 VZä Mitarbeiter bei Vollbeschäftigung	200,00 €	200,00 €	200,00 €	200,00 €	200,00 €	200,00 €	200,00 €
Zulage Teamleitung bis zu 12,0 VZä Mitarbeiter bei Vollbeschäftigung	300,00 €	300,00 €	300,00 €	300,00 €	300,00 €	300,00 €	300,00 €
Zulage Teamleitung bis zu 16,0 VZä Mitarbeiter bei Vollbeschäftigung	400,00 €	400,00 €	400,00 €	400,00 €	400,00 €	400,00 €	400,00 €
Zulage Teamleitung bis zu 20,0 VZä Mitarbeiter bei Vollbeschäftigung	500,00 €	500,00 €	500,00 €	500,00 €	500,00 €	500,00 €	500,00 €
Zulage Teamleitung bis zu 24,0 VZä Mitarbeiter bei Vollbeschäftigung	600,00 €	600,00 €	600,00 €	600,00 €	600,00 €	600,00 €	600,00 €
Zulage Fachbereichsleitung bei freigestellter Vollbeschäftigung	600,00 €	600,00 €	600,00 €	600,00 €	600,00 €	600,00 €	600,00 €
Leitung Wirtschaftsbetrieb	250,00 €	250,00 €	250,00 €	250,00 €	250,00 €	250,00 €	250,00 €
Zulage Schichtarbeit	400,00 €	400,00 €	400,00 €	400,00 €	400,00 €	400,00 €	400,00 €

Diese Pflicht erstreckt sich auch auf Angelegenheiten anderer Gesellschaften, mit denen der FAB wirtschaftlich oder organisatorisch verbunden ist. Die Geheimhaltung ist sowohl gegenüber Außenstehenden, als auch gegenüber anderen Arbeitnehmern des FAB, die mit dem betreffenden Sachverhalt nicht unmittelbar befasst sind, zu wahren.

(2)
Die Geheimhaltungspflicht beginnt mit Unterzeichnung des Arbeitsvertrages und gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus fort.

(3)
Der Arbeitnehmer wird allgemeinen und speziellen Anweisungen des FAB zur Geheimhaltung Folge leisten. Im Zweifelsfall wird der Arbeitnehmer eine Weisung des FAB zur Vertraulichkeit bestimmter Tatsachen einholen.

§ 4 Arbeitszeit

(1)
Die Arbeitszeit des Arbeitnehmers richtet sich nach den Vereinbarungen im Arbeitsvertrag und nach den durch Betriebsvereinbarung getroffenen Arbeitszeitregelungen. Ist mit dem Arbeitnehmer eine flexible Arbeitszeitdauer entsprechend dem Arbeitsanfall und -bedarf (§ 12 TzBfG) vereinbart, ist der Abruf der Arbeitsleistung durch den FAB an folgenden Referenztagen und Referenzstunden möglich (§ 12 Abs. 3 S. 1 TzBfG):

Für Arbeitnehmer der Entgeltgruppen 1-7 von Montag bis Samstag in der Zeit von 5:30 Uhr bis 20:30Uhr

Für Arbeitnehmer der Entgeltgruppen 8-9 von Montag bis Sonntag in der Zeit von 0:00 Uhr bis 24:00 Uhr

Für alle anderen Arbeitnehmer/ Entgeltgruppen 10-11 von Montag bis Samstag in der Zeit von 5:30 Uhr bis 20:30 Uhr

(2)
Für den Arbeitnehmer wird ein Jahresarbeitszeitkonto geführt. Näheres wird durch Betriebsvereinbarung geregelt.

(3)
Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, auf Anforderung Mehrarbeit bzw. Überstunden, Bereitschaftsdienst sowie Schicht-, Nacht-, Wochenend-, Sonn- und Feiertagsarbeit im gesetzlich zulässigen Rahmen zu leisten. Bereitschaftsdienstzeiten werden zum Zwecke der Vergütungsberechnung mit 25 % als Arbeitszeit gewertet und dem Jahresarbeitszeitkonto gutgeschrieben, soweit das gesetzlich zulässig ist.

(4)
Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich auf Anordnung des FAB außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem FAB anzuzeigenden Stelle aufzuhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen (Rufbereitschaft). Statt durch eine Anzeige der Stelle kann der Arbeitnehmer die Abrufmöglichkeit auch durch die Gewährleistung der telefonischen Erreichbarkeit im Rufbereitschaftszeitraum sicherstellen. Der FAB darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. Der Arbeitnehmer bekommt für 7 Tage am

Stück geleistete Rufbereitschaft als Ausgleich 8 Plusstunden auf dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben. Bei einer kürzeren Rufbereitschaftsdauer erfolgt die Plusstundengutschrift entsprechend anteilig. Die innerhalb der Rufbereitschaft anfallende Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit wird voll als Arbeitszeit gewertet.

§ 5 Arbeitspapiere, Führungszeugnis, sonstige Einstellungsvoraussetzungen

- (1)
Der Arbeitnehmer hat dem FAB vor Tätigkeitsbeginn alle erforderlichen Arbeitspapiere zu übergeben.
- (2)
Hat der FAB ein berechtigtes Interesse, ist ihm vor der Einstellung auf seine Anforderung ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis des Arbeitnehmers zu übergeben. Hat der FAB ein berechtigtes Interesse, kann er vom Arbeitnehmer aller 5 Jahre erneut die Vorlage eines aktuellen erweiterten Führungszeugnisses verlangen, soweit gesetzliche bzw. behördliche Vorgaben keine frühere Vorlage erfordern. Die Geschäftsführung und die Personalleitung sind befugt, das Führungszeugnis auf für das Arbeitsverhältnis relevante Eintragungen zu prüfen; Eintragungen darüber hinaus sind zu schwärzen. Der Arbeitnehmer hat einen Auskunftsanspruch über den verbleibenden Inhalt. Die Kosten des erweiterten Führungszeugnisses trägt der FAB.
- (3)
Die Vorlage sonstiger Nachweise (z. B. Führerschein, Gesundheitszeugnis etc.) und sonstige Einstellungsvoraussetzungen werden in § 6 bzw. durch Einzelvereinbarung im Arbeitsvertrag geregelt.

§ 6 Ärztliche Untersuchung und Vorlage von Nachweisen

- (1)
Der Arbeitnehmer erklärt, für die vertragliche Tätigkeit oder angrenzende Tätigkeiten, die der Qualifikation des Arbeitnehmers entsprechen, uneingeschränkt arbeitsfähig zu sein und die gesundheitlichen Voraussetzungen für den im Arbeitsvertrag benannten Beruf/ die benannte Tätigkeit zu erfüllen.
- (1a)
Soweit für den Arbeitnehmer die gesetzliche Pflicht besteht, einen ausreichenden Impfschutz (z. B. gegen Masern) aufzuweisen und er ohne diesen Impfschutz oder den Nachweis desselben nicht auf dem beabsichtigten Arbeitsplatz beschäftigt werden darf, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dem FAB den Nachweis dafür vorzulegen, dass bei ihm ein solcher ausreichende Impfschutz besteht. Der Nachweis ist in der gesetzlich vorgesehenen Form zu erbringen bzw. wenn eine Form nicht gesetzlich vorgesehen ist, in geeigneter Art und Weise. Der Nachweis ist vor Aufnahme der Tätigkeit vorzulegen oder wenn gesetzlich eine Frist für die Vorlage des Nachweises vorgesehen ist, bis zum Tag des Ablaufs dieser Frist. Der Abschluss des Arbeitsvertrages erfolgt unter der aufschiebenden Bedingung, dass der Arbeitnehmer dem FAB bis zum vereinbarten Tätigkeitsbeginn den Nachweis dafür vorlegt, dass er den im Zeitpunkt des vereinbarten Tätigkeitsbeginns gesetzlich vorgeschriebenen ausreichenden Impfschutz aufweist.

AVB - FAB e.V.		neues verstetigtes Arbeitsentgelt (Gehalt) ab dem 01.01.2026						Stand:	10.12.25
Nr.	bei Einstellung bei Vollbeschäftigung	Stufe 1 für ein Jahr	Stufe 2 für zwei Jahre	Stufe 3 für drei Jahre	Stufe 4 für vier Jahre	Stufe 5 für fünf Jahre	Stufe 6		
1.	Hauswirtschaftler/in bisher	2.872,69 € 2.762,69 €	3.078,02 € 2.968,02 €	3.127,99 € 3.017,99 €	3.242,21 € 3.132,21 €	3.327,92 € 3.217,92 €	3.406,43 € 3.296,43 €		
2.	Hausw. Helfer/in bisher	2.357,05 € 2.104,39 €	2.465,52 € 2.355,52 €	2.498,86 € 2.388,86 €	2.540,55 € 2.430,55 €	2.579,42 € 2.469,42 €	2.679,47 € 2.569,47 €		
3.	Techn. Mitarbeiter/in bisher	2.872,69 € 2.762,69 €	3.078,02 € 2.968,02 €	3.127,99 € 3.017,99 €	3.242,21 € 3.132,21 €	3.327,92 € 3.217,92 €	3.406,43 € 3.296,43 €		
4.	Techn. Helfer/in bisher	2.357,05 € 2.104,39 €	2.465,52 € 2.355,52 €	2.498,86 € 2.388,86 €	2.540,55 € 2.430,55 €	2.579,42 € 2.469,42 €	2.679,47 € 2.569,47 €		
5.	Verwaltungsmitarbeiter/in bisher	3.038,99 € 2.928,99 €	3.227,67 € 3.117,67 €	3.355,11 € 3.245,11 €	3.490,06 € 3.380,06 €	3.615,47 € 3.505,47 €	3.680,28 € 3.570,28 €		
6.	IT-Mitarbeiter/in bisher	3.038,99 € 2.928,99 €	3.227,67 € 3.117,67 €	3.355,11 € 3.245,11 €	3.490,06 € 3.380,06 €	3.615,47 € 3.505,47 €	3.680,28 € 3.570,28 €		
7.	Psychologe/in bisher	4.153,35 € 4.032,38 €	4.542,72 € 4.410,41 €	4.908,59 € 4.765,62 €	5.305,54 € 5.151,01 €	5.848,79 € 5.678,44 €	6.154,45 € 5.975,19 €		
8.	Soz.päd. Fachkraft bisher	3.391,44 € 3.281,44 €	3.596,59 € 3.486,59 €	3.738,68 € 3.628,68 €	3.883,66 € 3.770,54 €	4.040,37 € 3.922,69 €	4.115,73 € 3.995,85 €		
9.	Soz.päd. Hilfskraft bisher	3.038,99 € 2.928,99 €	3.227,67 € 3.117,67 €	3.355,11 € 3.245,11 €	3.490,06 € 3.380,06 €	3.615,47 € 3.505,47 €	3.680,28 € 3.570,28 €		
10.	Bildungsbegleiter/in bisher	3.537,27 € 3.384,66 €	3.537,27 € 3.384,66 €	3.537,27 € 3.384,66 €	3.537,27 € 3.384,66 €	3.537,27 € 3.384,66 €	3.537,27 € 3.384,66 €		
11.	MA Wiedereingliederungsmaß bisher	2.409,33 € 2.222,13 €	2.409,33 € 2.222,13 €	2.409,33 € 2.222,13 €	2.409,33 € 2.222,13 €	2.409,33 € 2.222,13 €	2.409,33 € 2.222,13 €		

Die Vollbeschäftigung bedeutet im Verein 39,0 Stunden pro Woche, bei dem Vollzeitäquivalent ist ebenfalls 39,0 Stunden pro Woche!

§ 23 Salvatorische Klausel

(1)

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrags ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, bleibt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen unberührt.

(2)

Die Vertragsparteien sind im Falle einer unwirksamen Bestimmung verpflichtet, über eine wirksame und zumutbare Ersatzregelung zu verhandeln, die dem von den Vertragsparteien mit der unwirksamen Bestimmung verfolgten wirtschaftlichen Zweck möglichst nahekommt.

§ 24 Inkrafttreten, Schriftform

(1)

Diese AVB treten am 01.01.2026 in Kraft.

(2)

Um den Anforderungen des Gesetzes über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Nachweisgesetz) gerecht zu werden, erhält der Arbeitnehmer die AVB in Schriftform.

Crimmitschau, den 30.12.2025



J. Strecker
Geschäftsführer

(2)

Der FAB ist berechtigt, die gesundheitlichen Voraussetzungen bzgl. der Arbeitsfähigkeit vor Arbeitsaufnahme von einem durch den FAB bestimmten Vertrauensarzt oder durch den Arbeitsmedizinischen Dienst überprüfen zu lassen. Sollte diese Untersuchung zeitlich nicht mehr vor Arbeitsaufnahme möglich sein, ist sie spätestens innerhalb eines Monats nach Arbeitsaufnahme durchzuführen. Der Arbeitnehmer erklärt sich mit dieser Untersuchung einverstanden. Die hierfür anfallenden Kosten werden vom FAB übernommen. Der Arbeitnehmer entbindet den Arzt von der ärztlichen Schweigepflicht, allerdings nur, soweit es zur Beurteilung der Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmers notwendig ist.

Der Abschluss des Arbeitsvertrages erfolgt unter der auflösenden Bedingung, dass der Arbeitnehmer ausweislich des Ergebnisses der Untersuchung für den Einsatz im vorgesehenen Arbeitsbereich tauglich ist.

(3)

Der FAB kann bei gegebener Veranlassung durch den vom FAB bestimmten Vertrauensarzt oder durch den Arbeitsmedizinischen Dienst feststellen lassen, ob der Arbeitnehmer dienstfähig ist. Von der Befugnis darf nicht willkürlich Gebrauch gemacht werden. Die Kosten der Untersuchung trägt der FAB. Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist dem Arbeitnehmer bekanntzugeben.

§ 7 Versetzung

Der FAB ist berechtigt, dem Arbeitnehmer andere gleichwertige Tätigkeiten oder ein anderes gleichwertiges Arbeitsgebiet zuzuweisen oder den Arbeitnehmer an einem anderen Ort oder in einer anderen Einrichtung bzw. einem anderen Betrieb des FAB einzusetzen, soweit dies für den Arbeitnehmer zumutbar ist und dessen Fähigkeiten und Kenntnissen entspricht. Die vertraglich zugesicherte Vergütung bleibt während dieser Zeit bestehen. Mit der Zuweisung anderer zumutbarer Tätigkeiten tritt keine Konkretisierung ein.

§ 8 Nebentätigkeit

(1)

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Aufnahme einer Nebentätigkeit dem FAB vorher rechtzeitig schriftlich anzuzeigen. In der Anzeige sind insbesondere die Art der Nebentätigkeit, ggf. der Vertragspartner, für welche diese erbracht werden soll, die Rechtsnatur der Nebentätigkeit (selbstständig/freier Arbeitnehmer/Arbeitsverhältnis usw.) sowie der zeitliche Umfang der Nebentätigkeit anzugeben. Eine Nebentätigkeit ist zulässig, soweit die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten des Arbeitnehmers oder berechnete Interessen des FAB nicht beeinträchtigt werden. Berechnete Interessen des FAB sind insbesondere bei Überschreitung der Grenzen des Arbeitszeitgesetzes und einer Konkurrenztaetigkeit beeinträchtigt.

(2)

Der FAB hat innerhalb von 2 Wochen nach Eingang der Anzeige über die Erteilung der Zustimmung zu entscheiden. Wird in dieser Zeit keine Entscheidung getroffen, gilt die Zustimmung als erteilt.

(3)

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Aufnahme einer berufsbegleitenden Berufsausbildung oder eines Fachschul- oder Hochschulstudiums dem FAB vor Beginn rechtzeitig schriftlich anzuzeigen.

(4)

Die Absätze 1 bis 3 gelten auch bei Änderungen der Nebentätigkeit, der berufsbegleitenden Berufsausbildung oder des Fachschul- oder Hochschulstudiums **sowie bei sog. Ganztagesangeboten des Arbeitnehmers**. Insbesondere Änderungen des zeitlichen Umfangs sind dem FAB im Voraus anzuzeigen, **bei Ganztagesangeboten hat der Arbeitnehmer die dafür vorgesehenen Termine und Uhrzeiten für das jeweilige Schuljahr / Schulhalbjahr dem FAB rechtzeitig im Voraus anzuzeigen**.

§ 9 Belohnungen, Geschenke, Spenden

(1)

Die Annahme von Belohnungen und Geschenken, insbesondere von Geld, Sachmitteln, Darlehen, oder die unentgeltliche Überlassung von Gegenständen für sich oder für Dritte im Zusammenhang mit der Berufstätigkeit ist untersagt.

Dies gilt auch für das Annehmen von Leistungen, die testamentarisch verfügt worden sind. Dies gilt nicht für geschäftsübliche Sachwerte bis 30,00 €/Jahr und Geldbeträge bis 15,00 €/Jahr.

Jeder Verstoß dieser Regelung ist eine schwere Pflichtverletzung und verpflichtet den Arbeitnehmer, unbeschadet der sonstigen Regelungen und Rechtsfolgen, zusätzlich zur Herausgabe des vertragswidrig erlangten Vorteils oder - sollte dies nach Art des Vorteils nicht möglich sein - zur Herausgabe eines entsprechenden objektiven Geldwertes.

(2)

Spenden an den FAB sind der Geschäftsführung unverzüglich anzuzeigen.

§ 10 Arbeitsversäumnis

(1)

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, der vom FAB hierfür vorgesehenen Stelle, ansonsten dem zuständigen Vorgesetzten, jede Arbeitsverhinderung, ihre voraussichtliche Dauer und ihren Grund unverzüglich nach Kenntnis anzuzeigen. Die Anzeige der Arbeitsverhinderung hat daher spätestens am ersten Arbeitstag der Verhinderung zu erfolgen, und zwar möglichst vor dem erwarteten Dienstbeginn, spätestens jedoch zum Zeitpunkt des erwarteten Dienstbeginns. Ist der Arbeitnehmer hierzu selbst nicht in der Lage, hat er in gleicher Weise die Information des Arbeitgebers durch Dritte zu veranlassen.

(2)

Bei einer Arbeitsunfähigkeit wegen Erkrankung hat der Arbeitnehmer die Anzeige nach Absatz 1 **vorzunehmen, indem er unverzüglich nach Kenntnis telefonisch oder per E-Mail bei seinem Vorgesetzten/der Dienststelle über seine Arbeitsunfähigkeit informiert und, sobald die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit ärztlich festgestellt wurde, die Dauer (Beginn und voraussichtliches Ende) in der digitalen Zeiterfassung (timeCard) einzutragen (durch Nutzung der App oder Web-Option, Abwesenheitsart "K")**. Außerdem hat der Arbeitnehmer seinen Nachweispflichten nach § 5 Entgeltfortzahlungsgesetz nachzukommen, dh als Versicherter einer gesetzlichen Krankenkasse das Bestehen einer Arbeitsunfähigkeit am 1. Arbeitstag, an welchem der Arbeitnehmer wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit gefehlt hat, sowie

§ 21 Ausschlussfrist

(1)

Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Fälligkeit in Textform gegenüber der anderen Vertragspartei geltend gemacht werden. Erfolgt dies nicht, verfallen diese Ansprüche.

(2)

Die in Absatz 1 getroffene Regelung gilt nicht für Mindestentgeltansprüche aus dem Mindestlohngesetz und auch nicht für Mindestentgeltansprüche, die auf dem Arbeitnehmerentsendegesetz (ggf. in Verbindung mit einer Rechtsverordnung) beruhen. Auch für sonstige zwingende Ansprüche auf Zahlung von Mindestentgelten, gleich welcher Rechtsgrundlage, gilt die in Absatz 1 getroffene Regelung nicht.

(3)

Ferner gilt die in Absatz 1 getroffene Regelung nicht für Ansprüche aus einer Haftung für vorsätzliches Verhalten und für andere gesetzliche oder tarifliche Ansprüche, auf die nicht verzichtet werden kann.

§ 22 Mitteilungspflichten

(1)

Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber jeden Verlust der Fahrerlaubnis (sowohl Entzug als auch freiwillige Rückgabe des Führerscheins) unverzüglich mitzuteilen, sofern seine arbeitsvertraglich geschuldete Tätigkeit das Führen eines Kfz erfordert.

(2)

Der Arbeitnehmer ist zur unverzüglichen Mitteilung aller für die Berechnung der Vergütung relevanten Angaben bzw. deren Änderung und der unverzüglichen Vorlage aller für die Berechnung der Vergütung relevanten Unterlagen (z. B. zur Berechnung der Besitzstandszulage Kinderzuschlag bei Kindern über 18 Jahre aller 6 Monate einen Nachweis über die weitere Kindergeldberechtigung des Arbeitnehmers) verpflichtet.

(3)

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, den FAB binnen zwei Wochen darüber zu informieren, wenn er die gesetzlichen Voraussetzungen zum Bezug der ungekürzten gesetzlichen Altersrente erfüllt, oder wenn ihm ein Bescheid über die Feststellung einer vollen Erwerbsminderung zugestellt wird. Er ist auch verpflichtet, den FAB auf Anfrage stets über den Stand von eigenen Anträgen auf Alters- oder Erwerbsminderungsrente zu informieren und ihm auch den dazugehörigen Schriftwechsel bzw. ergangene Rentenbescheide vorzulegen.

(4)

Verstößt der Arbeitnehmer vorsätzlich oder grob fahrlässig gegen die Pflicht nach **Abs. 1 bis Abs. 3** und entsteht dem Arbeitgeber hierdurch ein Schaden, ist der Arbeitnehmer zum Ersatz dieses Schadens verpflichtet.

§ 18 Zuschuss zur Arbeitsschutzbekleidung, Fahrtkostenerstattung

(1)

Der Arbeitnehmer erhält für den Erwerb von Arbeitsschutzbekleidung vom Arbeitgeber auf Antrag einen finanziellen Zuschuss von EUR 50,- aller zwei Jahre.

(2)

Für vom Arbeitgeber vor Fahrtantritt genehmigte Dienstfahrten des Arbeitnehmers mit dessen Privatfahrzeug erhält der Arbeitnehmer auf Antrag Fahrtkostenerstattung i. H. v. EUR 0,35 pro tatsächlich gefahrenem Kilometer.

§ 19 Zuschuss zur betrieblichen Altersversorgung bei Entgeltumwandlung

(1)

Liegen die gesetzlichen Voraussetzungen vor, leistet der Arbeitgeber den Arbeitgeberzuschuss zur betrieblichen Altersversorgung durch Entgeltumwandlung nach § 1a Abs. 1a BetrAVG, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.

(2)

Wenn der Teil der vom Arbeitnehmer nach § 1a Abs. 1 BetrAVG durch Entgeltumwandlung für seine betriebliche Altersversorgung verwendeten künftigen Entgeltansprüche monatlich EUR 100,00 nicht übersteigt, leistet der Arbeitgeber abweichend von § 1a Abs. 1a BetrAVG einen Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 20% des jeweils umgewandelten Entgeltes, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart. Das gilt nur, solange nicht durch Betriebsvereinbarung etwas Abweichendes geregelt ist.

§ 20 Jahressonderzahlung

(1)

Der Arbeitgeber gewährt unter den Voraussetzungen des Absatz 2 eine ausschließlich als Anreiz für zukünftige Betriebsstreue dienende Jahressonderzahlung in Höhe von EUR 600,00 brutto bei Vollzeitbeschäftigung. Teilzeitbeschäftigte erhalten eine anteilige Jahressonderzahlung, die dem Verhältnis ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit bei Vollzeitbeschäftigung entspricht.

(2)

Anspruch auf die Jahressonderzahlung haben alle Arbeitnehmer, die zum 1. Dezember eines Jahres in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis zum FAB stehen. Arbeitnehmer, die vor dem 1. Dezember eines Jahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, haben keinen Anspruch, auch nicht anteilig.

(3)

Die Jahressonderzahlung wird mit dem Novembergehalt abgerechnet und ausgezahlt.

§20a Öffnungsklausel

Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag und den jeweils vereinbarten AVB können nach Abschluss des Arbeitsvertrags und der Vereinbarung der AVB durch Betriebsvereinbarung geändert werden. Vom Zeitpunkt der Änderung an gelten dann insofern ausschließlich die jeweiligen Regelungen der Betriebsvereinbarung, auch wenn sie für den Arbeitnehmer ungünstiger sind.

die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit durch einen Arzt feststellen und sich eine ärztliche Bescheinigung darüber aushändigen zu lassen. Ist der Arbeitnehmer nicht bei einer gesetzlichen Krankenkasse versichert, hat er dem FAB eine entsprechende ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

(3)

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, hat der Arbeitnehmer dies erneut entsprechend Absatz (2) mitzuteilen ([Information des Vorgesetzten/ der Dienststelle und Eingabe in der timeCard](#)) und unverzüglich, spätestens am Tag nach Ablauf der vorher bescheinigten voraussichtlichen Dauer der Arbeitsunfähigkeit, erneut die Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer durch einen Arzt feststellen und ärztlich bescheinigen zu lassen bzw. erneut eine entsprechende ärztliche Bescheinigung darüber vorzulegen.

(4)

Im Falle einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dem FAB den Zeitpunkt des Antritts der Maßnahme, die voraussichtliche Dauer und die Verlängerung unverzüglich mitzuteilen und der Personalabteilung des FAB, Zwickauer Str. 69 in 08451 Crimmitschau, eine Bescheinigung über die Bewilligung der Maßnahme durch den zuständigen Sozialleistungsträger oder -wenn der Arbeitnehmer nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse bzw. nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert ist- eine ärztliche Bescheinigung über die Erforderlichkeit der Maßnahme unverzüglich vorzulegen.

§ 11 Arbeitsbefreiung

(1)

Als Fälle des § 616 BGB, in denen der Arbeitnehmer unter Entgeltfortzahlung in nachstehendem Ausmaß von der Arbeit freigestellt wird, gelten ausschließlich die folgenden Anlässe:

- | | |
|--|----------------|
| a. eigene Eheschließung/ Verpartnerung im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes | 1 Arbeitstag |
| b. Niederkunft des/der Ehepartner*in, Lebenspartner*in im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder der in häuslicher Gemeinschaft lebenden Lebensgefährt*in | 2 Arbeitstage |
| c. 10-, 20-, 30-, und 40- jähriges Arbeitsjubiläum | 1 Arbeitstag |
| d. Tod des/der Ehepartner*in, eines Kindes, eines Elternteils oder des/der Lebenspartners*in im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, der/des in häuslicher Gemeinschaft lebenden Lebensgefährten*in | 2 Arbeitstage. |

(2)

Die Arbeitsbefreiung ist spätestens 2 Wochen vor dem gewünschten Freistellungstag zu beantragen und innerhalb von einem Kalenderjahr nach Eintritt des Ereignisses in Anspruch zu nehmen, soweit nichts anderes beantragt und genehmigt wurde.

(3)

In sonstigen begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten (unbezahlte Freistellung).

(4)

Im Falle einer kurzzeitigen Arbeitsverhinderung wegen einer akut aufgetretenen Pflegesituation i. S. d. § 2 Pflegezeitgesetz (PflegeZG) hat der Arbeitnehmer die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen sowie die Erforderlichkeit der Organisation einer bedarfsgerechten Pflege bzw. die Erforderlichkeit der Sicherstellung der pflegerischen Versorgung in dieser Zeit durch die Vorlage einer entsprechenden ärztlichen Bescheinigung bei der Geschäftsführung des FAB nachzuweisen (§ 2 Abs. 2 S. 2 PflegeZG). Der Anspruch des Arbeitnehmers gegen die Pflegekasse bzw. gegen das Versicherungsunternehmen des pflegebedürftigen nahen Angehörigen auf Pflegeunterstützungsgeld richtet sich nach § 44a Abs. 3 SGB XI.

Im Falle einer Pflegezeit i. S. d. § 3 PflZG hat der Arbeitnehmer die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen durch eine Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung bei der Geschäftsführung des FAB nachzuweisen (§ 3 Abs. 2 PflegeZG). Ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Förderung richtet sich nach dem Familienpflegezeitgesetz.

Sowohl im Falle einer kurzzeitigen Arbeitsverhinderung wegen einer akut aufgetretenen Pflegesituation i. S. d. § 2 PflegeZG als auch im Falle einer Pflegezeit i. S. d. § 3 PflegeZG erfolgt keine Fortzahlung der Vergütung durch den FAB, insbesondere auch nicht nach § 616 BGB.

Im Übrigen gilt das Pflegezeitgesetz.

(5)

Im Falle der Erkrankung eines Kindes richtet sich der Anspruch des Arbeitnehmers auf unbezahlte Freistellung nach § 45 SGB V. Für die Anzeigepflicht des Arbeitnehmers gegenüber dem FAB gilt § 10 Abs. 1 entsprechend. **Die Anzeige hat zu erfolgen, indem der Arbeitnehmer unverzüglich nach Kenntnis telefonisch oder per E-Mail seinen Vorgesetzten/die Dienststelle über die Erkrankung des Kindes informiert und, sobald die voraussichtliche Dauer der Erkrankung des Kindes ärztlich festgestellt wurde, die Dauer (Beginn und voraussichtliches Ende) in der digitalen Zeiterfassung (timeCard) einzutragen (durch Nutzung der App oder Web-Option, Abwesenheitsart "KK").** Die ärztliche Bescheinigung der Erkrankung des zu betreuenden Kindes hat der Arbeitnehmer dem FAB unverzüglich vorzulegen; das gilt auch im Fall einer telefonischen Krankschreibung des Kindes. **Dauert die Erkrankung des Kindes länger als in der Bescheinigung angegeben, hat der Arbeitnehmer dies erneut entsprechend mitzuteilen (Information des Vorgesetzten/ der Dienststelle und Eingabe in der timeCard) und unverzüglich, spätestens am Tag nach Ablauf der vorher bescheinigten voraussichtlichen Dauer der Erkrankung des Kindes, erneut eine ärztliche Bescheinigung über die Erkrankung des Kindes sowie deren voraussichtliche Dauer vorzulegen.**

Die ganze oder teilweise Übertragung des unbezahlten Freistellungsanspruchs des nicht beim FAB beschäftigten Ehegatten des Arbeitnehmers ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. § 616 BGB wird für den Fall der Erkrankung eines Kindes ausdrücklich ausgeschlossen.

(6)

Am 24. und 31. Dezember eines Kalenderjahres sollen die Arbeitnehmer bezahlt von der Arbeitsleistung freigestellt werden. Dem Arbeitszeitkonto wird in diesem Fall pro Freistellungstag 1/5 der mit diesem Arbeitnehmer vertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit gutgeschrieben. Ist aus betrieblichen Gründen eine Freistellung nicht möglich, erhält der betreffende

§ 16 Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Erwerbsminderung

(1)

Wird durch den Bescheid eines Rentenversicherungsträgers festgestellt, dass der Arbeitnehmer die gesetzlichen Voraussetzungen zum Bezug einer Rente wegen voller Erwerbsminderung erfüllt, so endet das Arbeitsverhältnis, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid dem Arbeitnehmer zugestellt wird, sofern der Arbeitnehmer eine Versorgung durch eine Versorgungseinrichtung erhält, zu der der FAB Mittel beigesteuert hat. Wird dem Arbeitnehmer durch den Bescheid die Rente wegen voller Erwerbsminderung erst ab einem nach dem Tag der Zustellung liegenden Tag gewährt, endet das Arbeitsverhältnis abweichend von Satz 1 erst mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages.

Das Arbeitsverhältnis endet jedoch nicht, wenn der Arbeitnehmer an einem anderen, seiner Erwerbsminderung entsprechenden und freien Arbeitsplatz weiter beschäftigt werden kann, soweit dringende betriebliche Gründe nicht entgegenstehen und der Arbeitnehmer dies innerhalb von zwei Wochen nach der Mitteilung des FAB, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund der Erwerbsminderungsrente endet, in Textform beantragt.

(2)

Absatz (1) gilt entsprechend, wenn dem Arbeitnehmer eine befristete Rente wegen voller Erwerbsminderung bewilligt wird. Nach Wiederherstellung der vollen Erwerbsfähigkeit wird der Arbeitnehmer auf seinen Antrag hin wieder eingestellt werden, wenn beim FAB ein für ihn geeigneter Arbeitsplatz frei ist. Soweit der Arbeitnehmer schwerbehindert im Sinne des SGB X ist, endet das Arbeitsverhältnis jedoch nicht vor Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes. Der Arbeitnehmer hat die Schwerbehinderung dem FAB unverzüglich offenzulegen.

(3)

Ist der Arbeitnehmer schwerbehindert oder einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt im Sinne des SGB IX, endet das Arbeitsverhältnis abweichend von Absatz 1 und Absatz 2 nicht vor Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes. Der Arbeitnehmer hat dem FAB seine Schwerbehinderung oder Gleichstellung unverzüglich offenzulegen.

§ 17 Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen

(1)

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis über Art und Dauer der Tätigkeit, das sich auch auf Führung und Leistung erstrecken muss (Endzeugnis).

(2)

Der Arbeitnehmer ist berechtigt, auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis zu verlangen (Zwischenzeugnis), wenn hierfür ein triftiger Grund besteht. Der Arbeitnehmer hat dem FAB beim Verlangen des Zwischenzeugnisses den triftigen Grund mitzuteilen.

(3)

Dem Arbeitnehmer ist bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Bescheinigung über den erhaltenen Urlaub und die für die Bundesagentur für Arbeit bestimmte Arbeitsbescheinigung zu übergeben.

§ 14 Eingruppierung und Vergütung

Die Eingruppierung und die Vergütung des Arbeitnehmers richten sich nach Anlage 1 zu diesen AVB.

§ 15 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

(1)

Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann das Arbeitsverhältnis von beiden Vertragsparteien mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden (§ 622 Abs. 3 BGB).

(2)

Für eine ordentliche Kündigung durch den FAB gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen des § 622 BGB. Möchte der Arbeitnehmer sein Arbeitsverhältnis kündigen, gilt bei einer Beschäftigungszeit von weniger als 5 Jahren die Kündigungsfrist des § 622 Abs. 1 BGB. Hat das Arbeitsverhältnis mindestens fünf Jahre bestanden, kann der Arbeitnehmer sein Arbeitsverhältnis mit einer Kündigungsfrist von 2 Monaten zum Ende eines Kalendermonats kündigen. Hat das Arbeitsverhältnis mindestens zehn Jahre bestanden, kann der Arbeitnehmer sein Arbeitsverhältnis mit einer Kündigungsfrist von 3 Monaten zum Ende eines Kalendermonats kündigen. Die ordentliche Kündigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses ist zulässig.

(3)

Für außerordentliche Kündigungen gelten die Bestimmungen des § 626 BGB.

(4)

Im gegenseitigen Einvernehmen kann das Arbeitsverhältnis, auch ohne Einhaltung von Fristen, jederzeit durch Abschluss eines Aufhebungsvertrages beendet werden.

(5)

Jede Kündigung oder Aufhebung des Arbeitsverhältnisses bedarf der Schriftform.

(6)

Der FAB ist im Falle einer Kündigung oder des Abschlusses eines Aufhebungsvertrages berechtigt, den Arbeitnehmer bis zum Ablauf der Kündigungsfrist unter Fortzahlung der Vergütung und unter Anrechnung des ihm zustehenden Urlaubes und etwaiger Überstunden freizustellen. Im Zweifel erfolgt eine Freistellung unter Anrechnung des Urlaubes und etwaiger Überstunden. Der Arbeitnehmer ist zur sofortigen Rückgabe aller sich in seinem Besitz befindlichen Gegenstände, die Eigentum des FAB sind, einschließlich sämtlicher eigener dienstlicher Aufzeichnungen oder Kopien, verpflichtet.

(7)

Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer die Voraussetzungen für den Bezug einer ungekürzten Rente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung erfüllt hat.

Arbeitnehmer bei einer Arbeitsleistung am 24. und/oder 31. Dezember eines Kalenderjahres auf seinem Arbeitszeitkonto zusätzlich zur geleisteten Arbeitszeit eine Plusstundengutschrift von 1/5 der mit diesem Arbeitnehmer vertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit pro gearbeiteten Freistellungstag gutgeschrieben.

§ 12 Erholungsurlaub

(1)

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen pro Kalenderjahr bei einer 5-Tage-Woche. Der FAB gewährt dem Arbeitnehmer zusätzlich zu dem gesetzlichen Mindesturlaub einen vertraglichen Urlaub von weiteren 10 Arbeitstagen bei einer 5-Tage-Woche. Verteilt sich die Arbeitszeit des Arbeitnehmers auf mehr oder weniger als 5 Arbeitstage pro Woche, erhöhen bzw. vermindern sich der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch und der vertragliche Zusatzurlaubsanspruch entsprechend.

(2)

Leistet der Arbeitnehmer im Zeitraum von 22 Uhr bis 6 Uhr tatsächlich Nachtarbeitsstunden, hat er im darauffolgenden Kalenderjahr Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub wie folgt:

- ab 110 tatsächlich geleistete Nachtarbeitsstunden pro Kalenderjahr	1 Urlaubstag pro Kalenderjahr
- ab 220 tatsächlich geleistete Nachtarbeitsstunden pro Kalenderjahr	2 Urlaubstage pro Kalenderjahr
- ab 330 tatsächlich geleistete Nachtarbeitsstunden pro Kalenderjahr	3 Urlaubstage pro Kalenderjahr
- ab 440 tatsächlich geleistete Nachtarbeitsstunden pro Kalenderjahr	4 Urlaubstage pro Kalenderjahr

(3)

Ist der Arbeitnehmer schwerbehindert i. S. d. § 208 SGB IX, hat er Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von 5 Arbeitstagen pro Kalenderjahr bei 5-Tage-Woche. Verteilt sich die Arbeitszeit des Arbeitnehmers auf mehr oder weniger als 5 Arbeitstage pro Woche, erhöht bzw. vermindert sich dieser Anspruch auf Schwerbehindertenzusatzurlaub entsprechend.

(4)

Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, so wird der Jahresurlaubsanspruch gezwölfelt, sodass der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers für das Jahr des Eintritts bzw. des Ausscheidens ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat beträgt. Der Arbeitnehmer hat jedoch mindestens Anspruch auf den sich nach § 5 Bundesurlaubs-gesetz ergebenden gesetzlichen Mindesturlaub.

Der Erholungsurlaub, der dem Arbeitnehmer für das Urlaubsjahr zusteht, wird für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel gekürzt, es sei denn, der Arbeitnehmer leistet während der Elternzeit beim FAB Teilzeitarbeit.

(5)

Der Urlaub ist möglichst zusammenhängend zu nehmen. Bei der Gewährung von Urlaub werden zuerst der gesetzliche Urlaub (Absatz 1 Satz 1), dann der Schwerbehindertenzusatzurlaub (Absatz 3), dann der Schichtzusatzurlaub (Absatz 2) und schließlich der zusätzliche vertragli-

che Urlaub (Absatz 1 Satz 2) eingebracht. Für den vertraglichen Urlaub sowie den Schichtzuschlagsurlaub gilt abweichend vom gesetzlichen Mindesturlaub und Schwerbehindertenzusatzurlaub, dass der Urlaubsanspruch nach Ablauf des Übertragungszeitraumes auch dann verfällt, wenn er wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht genommen werden kann. Der gesetzliche Mindesturlaub sowie der Schwerbehindertenzusatzurlaub verfallen in einem solchen Fall 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres.

(6)

Die Urlaubsplanung erfolgt grundsätzlich durch Eintragung in den Jahresurlaubsplan. Diese Eintragung des gewünschten Urlaubszeitraums muss durch den Arbeitnehmer bis zum 15. November des Kalenderjahres erfolgen, welches dem Urlaubsjahr vorangeht.

Der Arbeitnehmer muss sich bezüglich seiner Urlaubswünsche mit mindestens 2/3 seines Gesamturlaubsanspruchs durch Eintragung in den Jahresurlaubsplan festlegen. Nimmt der Arbeitnehmer eine entsprechende Eintragung nicht oder nicht fristgemäß vor, ist der FAB berechtigt, bis zu 2/3 des Gesamturlaubsanspruchs des Arbeitnehmers durch Eintragung in den Jahresurlaubsplan zeitlich festzulegen. Der in den Jahresurlaubsplan eingetragene Urlaub gilt als verbindlich und genehmigt, wenn der Arbeitnehmer bis zum 15. Dezember des dem Urlaubsjahr vorangehenden Kalenderjahres keine abweichende Mitteilung des FAB erhält.

Der verbleibende Urlaub, der nicht im Jahresurlaubsplan eingetragen ist, ist durch den Arbeitnehmer beim zuständigen Vorgesetzten rechtzeitig vor Urlaubsantritt zu beantragen. Der Arbeitnehmer darf diesen Urlaub erst dann antreten, wenn dieser vom zuständigen Vorgesetzten genehmigt worden ist.

Den Urlaubswünschen des Arbeitnehmers soll sowohl bei der Jahresurlaubsplanung als auch bezüglich des verbleibenden Urlaubs entsprochen werden, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten Vorrang verdienen, entgegenstehen. Der FAB ist unabhängig davon berechtigt, Betriebsurlaub anzuordnen, der dann jeweils auf die dem Arbeitnehmer zustehenden Urlaubstage anzurechnen ist.

(7)

Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz.

§ 12a Bildungsurlaub

(1)

Solange kein gesetzlicher Anspruch auf Bildungsurlaub besteht, gewährt der FAB dem Arbeitnehmer nach den nachfolgenden Regelungen Bildungsurlaub zum Zweck der beruflichen Fort- oder Weiterbildung, die es dem Arbeitnehmer ermöglichen soll, das Wissen und Können an sich ändernde Erfordernisse und Bedingungen anzupassen. Diese Regelungen gelten nur solange, bis eine für den FAB verbindliche gesetzliche Regelung zum Bildungsurlaub in Kraft tritt.

(2)

Der Arbeitnehmer hat pro Kalenderjahr einen Anspruch auf bis zu max. 5 Tage Bildungsurlaub. Der Anspruch auf Bildungsurlaub entsteht nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses. Voraussetzung für die Gewährung von Bildungsurlaub ist, dass es sich um eine staatlich anerkannten Bildungsveranstaltung handelt, bei der für seine Tätigkeit beim FAB förderliche Inhalte vermittelt werden, die Dauer der Bildungsveranstaltung mindestens die Hälfte der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit des Arbeitnehmers beansprucht, der Arbeitnehmer den Bildungsurlaub ordnungsgemäß beantragt hat und der Antrag genehmigt wurde.

(3)

Der Antrag muss schriftlich und unter Nennung des Themas der Veranstaltung und - soweit dem Arbeitnehmer entsprechende Informationen zur Verfügung stehen - mit einer Kurzbeschreibung des Inhalts der Veranstaltung gestellt werden. Bildungsurlaub muss im Regelfall vier Wochen vor Beginn der Veranstaltung bei der Geschäftsführung beantragt werden. In begründeten Ausnahmefällen kann Bildungsurlaub kurzfristiger beantragt werden, wobei der ordnungsgemäße Antrag jedoch der Geschäftsführung mindestens 10 Werktage vor Beginn der Veranstaltung zugehen muss. Der Antrag kann abgelehnt werden, wenn dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen. In diesem Fall ist ein erneuter Antrag zu einem späteren Zeitpunkt dann bevorzugt zu behandeln.

(4)

Während des genehmigten Bildungsurlaubs wird das Arbeitsentgelt fortgezahlt, es sei denn, der FAB ist nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz nicht zur Entgeltfortzahlung verpflichtet.

(5)

Im laufenden Jahr nicht genutzter Bildungsurlaub verfällt, soweit keine Übertragung auf das Folgejahr genehmigt wurde. Der Arbeitnehmer kann unter Nutzung des hierfür vorgesehenen Formulars eine Übertragung des Anspruchs auf Bildungsurlaub in das folgende Kalenderjahr beantragen. Der Antrag ist bis spätestens 30.11. bei der Geschäftsführung einzureichen. Die Geschäftsführung teilt dem Arbeitnehmer bis spätestens 31.12. mit, ob dem Antrag zugestimmt wird. Wird der ins Folgejahr übertragene Bildungsurlaub nicht in Anspruch genommen, verfällt er. Eine nochmalige Übertragung ist nicht zulässig.

(6)

Der Arbeitnehmer hat dem FAB die Anmeldung zur Bildungsveranstaltung und die Teilnahme an der Bildungsveranstaltung unaufgefordert nachzuweisen.

(7)

Wird dem Arbeitnehmer Bildungsurlaub gewährt, gewährt der FAB dem Arbeitnehmer einen finanziellen Zuschuss in Höhe von max. EUR 125,00 brutto, wenn die Bildungsveranstaltung für den Arbeitnehmer kostenpflichtig war und er dem FAB die entstandenen Kosten nachgewiesen hat.

§ 13 Arbeitszeit

(1)

Die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit richtet sich nach der arbeitsvertraglichen Vereinbarung.

(2)

Für den Arbeitnehmer wird ein Arbeitszeitkonto geführt.

(3)

Näheres wird durch Betriebsvereinbarung geregelt.