

# **Rahmentarifvertrag**

## **(TV-R ukb)**

Gültig ab 01. Januar 2012

zwischen dem

**Verein für Berufsgenossenschaftliche Heilbehandlung Berlin e. V.**

**Warener Straße 7**

**12683 Berlin**

und

**Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft**

**Bundesvorstand, Berlin,**

**Paula-Thiede-Ufer 10**

**10179 Berlin**

# **Abschnitt I**

## **Geltungsbereich**

### **§ 1 Allgemeiner Geltungsbereich**

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für die in einem Arbeitsverhältnis stehenden Beschäftigten des Unfallkrankenhauses Berlin, Verein für Berufsgenossenschaftliche Heilbehandlung Berlin e. V., die Mitglieder der vertragsschließenden Gewerkschaft sind.
- (2) Abschnitt XIII gilt für Auszubildende (BBiG) sowie Gesundheits- und Krankenpflegeschüler.

#### **Protokollnotiz:**

Die in diesem Tarifvertrag verwendete Bezeichnung „Beschäftigter“ umfasst auch weibliche Beschäftigte.

### **§ 2 Ausnahmen vom Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

- a) Beschäftigte, die Arbeiten nach § 260 SGB III oder nach den §§ 19 und 20 des Bundessozialhilfegesetzes (BSHG) verrichten,
- b) leitende Angestellte (wie Geschäftsführer, Mitglieder der Krankenhausbetriebsleitung und ihre Stellvertreter, Leiter medizinischer und administrativer Abteilungen und Stabsstellen), wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind oder werden,
- c) Beschäftigte, die im Sinne des § 8 SGB IV – ohne Berücksichtigung des § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV -nebenberuflich tätig sind,
- d) für Ärztinnen und Ärzte, sofern sie ärztliche Tätigkeit ausführen.

**Protokollnotiz:**

Nebenberuflich tätig sind mit einer arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 15 Stunden Beschäftigte, die ihre Beschäftigung neben einer hauptberuflichen Erwerbstätigkeit ausüben.

## **Abschnitt II**

### **Arbeitsvertrag**

#### **§ 3 Schriftform, Nebenabreden**

- (1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen; dem Beschäftigten ist eine Ausfertigung auszuhändigen.
- (2) Nebenabreden sind schriftlich zu vereinbaren. Sie können gesondert gekündigt werden.

#### **§ 4 Probezeit**

Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, es sei denn, dass im Arbeitsvertrag auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart worden ist oder der Beschäftigte im unmittelbaren Anschluss an ein erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis beim Arbeitgeber eingestellt wird.

Hat der Beschäftigte in der Probezeit an insgesamt mehr als zehn Arbeitstagen nicht gearbeitet, verlängert sich die Probezeit um die Zahl von Arbeitstagen, die der Zahl der über zehn hinausgehenden Fehltage entspricht.

## **Abschnitt III**

### **Allgemeine Arbeitsbedingungen**

#### **§ 5 Ärztliche Untersuchung**

- (1) Der Beschäftigte hat auf Verlangen des Arbeitgebers im Rahmen seiner Einstellung seine körperliche Eignung (Gesundheitszustand und Arbeitsfähigkeit) durch das Zeugnis eines Betriebsarztes nachzuweisen.
- (2) Der Arbeitgeber kann bei gegebener Veranlassung durch einen Vertrauensarzt feststellen lassen, ob der Beschäftigte arbeitsfähig oder frei von ansteckenden Krankheiten ist. Von der Befugnis darf nicht willkürlich Gebrauch gemacht werden.
- (3) Beschäftigte, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich zu untersuchen. Beschäftigte, die mit der Zubereitung von Speisen beauftragt sind, können in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich untersucht werden.
- (4) Die Kosten der Untersuchung trägt der Arbeitgeber. Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist dem Beschäftigten bekannt zu geben.
- (5) Der Arbeitgeber kann den Beschäftigten auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses untersuchen lassen. Auf Verlangen des Beschäftigten ist er hierzu verpflichtet.

#### **§ 6 Schweigepflicht**

- (1) Der Beschäftigte hat über innerbetriebliche Angelegenheiten Verschwiegenheit zu bewahren.

- (2) Ohne Erlaubnis des Arbeitgebers darf der Beschäftigte von dienstlichen Schriftstücken (einschließlich Kopien), Formeln, Zeichnungen, bildlichen Darstellungen, chemischen Stoffen oder Werkstoffen, Herstellungsverfahren, Maschinenteilen oder anderen geformten Körpern zu außerdienstlichen Zwecken weder sich noch einem anderen Kenntnis, Abschriften, Ab- oder Nachbildungen, Proben oder Probestücke verschaffen. Diese Regelungen gelten auch analog für Informationsverarbeitungssysteme. Dies gilt nicht für Tätigkeiten gemäß § 8 Abs. 5.
- (3) Der Beschäftigte hat auf Verlangen des Arbeitgebers dienstliche Schriftstücke (einschließlich Kopien), Zeichnungen, bildliche Darstellungen usw. sowie Aufzeichnungen über Vorgänge des Betriebes herauszugeben.
- (4) Der Beschäftigte hat auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses über Angelegenheiten, die der Schweigepflicht unterliegen, Verschwiegenheit zu bewahren.

## **§ 7 Belohnungen und Geschenke**

- (1) Der Beschäftigte darf Belohnungen oder Geschenke in Bezug auf seine dienstliche Tätigkeit nur mit Zustimmung des Arbeitgebers annehmen.
- (2) Werden dem Beschäftigten Belohnungen oder Geschenke in Bezug auf seine dienstliche Tätigkeit angeboten, so hat er dies dem Arbeitgeber unverzüglich und unaufgefordert mitzuteilen.

### **Protokollnotiz:**

Belohnungen oder Geschenke von geringem Wert im Rahmen der Patientenbetreuung fallen nicht unter diese Regelung

## § 8 Nebentätigkeit

- (1) Nebentätigkeit ist jede Nebenbeschäftigung außerhalb der arbeitsvertraglichen Pflichten, die gegen Entgelt in einem Arbeitsverhältnis oder als Selbstständiger ausgeübt wird.
- (2) Der Beschäftigte bedarf zur Ausübung der Nebentätigkeit der Genehmigung des Arbeitgebers. Im Antrag auf Genehmigung der Nebentätigkeit sind die Art und der zeitliche Umfang der Tätigkeit sowie der Auftrag- bzw. Arbeitgeber anzugeben. Der Arbeitgeber entscheidet über einen entsprechenden Antrag des Beschäftigten innerhalb eines Monats. Erfolgt innerhalb eines Monats ab Eingang beim Arbeitgeber keine schriftliche Ablehnung, gilt der Antrag als genehmigt. Die Genehmigung wird jeweils auf zwei Jahre befristet.
- (3) Die Nebentätigkeitsgenehmigung ist zu versagen, wenn die Nebentätigkeit
  - a) nach Art und Umfang die Arbeitskraft des Beschäftigten so stark in Anspruch nimmt, dass die ordnungsgemäße Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten behindert werden kann,
  - b) den Beschäftigten in einen Widerstreit mit seinen arbeitsvertraglichen Pflichten bringen kann,
  - c) in einer Angelegenheit ausgeübt wird, in der das ukb tätig ist oder beabsichtigt tätig zu werden,
  - d) dem Ansehen des Arbeitgebers abträglich ist.
- (4) Die Nebentätigkeitserlaubnis kann aus wichtigem Grund widerrufen werden, wobei dem Beschäftigten eine angemessene Frist einzuräumen ist, eine anderweitige eingegangene Verpflichtung fristgemäß zu beenden.
- (5) Nicht genehmigungspflichtig sind schriftstellerische, künstlerische oder Vortragstätigkeiten sowie Tätigkeiten in Gewerkschaften und Berufsverbänden oder ähnlichen Einrichtungen. Durch diese Tätigkeit dürfen die Pflichten des Beschäftigten gem. Abs. (3) Buchstabe a) nicht beeinträchtigt werden.

## **§ 9 Abordnung**

- (1) Der Beschäftigte kann aus betrieblichen Gründen im Rahmen von Kooperationsverträgen sowie aus Gründen der Aus- oder Weiterbildung abgeordnet werden. Von der Abordnung ist abzusehen, wenn aus schwerwiegenden persönlichen Gründen die Abordnung für den Beschäftigten unzumutbar ist.
- (2) Während der Probezeit (§ 4) darf der Beschäftigte ohne seine Zustimmung nicht abgeordnet werden.

## **§ 10 Personalakten**

- (1) In die Personalakte sind nur Unterlagen aufzunehmen, die von tarifrechtlicher oder arbeitsrechtlicher Bedeutung sind.
- (2) Der Beschäftigte hat ein Recht auf Einsicht in seine vollständigen Personalakten. Er kann das Recht auf Einsicht auch durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben. Die Vollmacht ist zu den Personalakten zu nehmen. Der Arbeitgeber kann einen Bevollmächtigten zurückweisen, wenn es aus betrieblichen Gründen geboten ist.

Das Recht auf Akteneinsicht schließt das Recht ein, Abschriften bzw. Ablichtungen aus den Personalakten zu fertigen.

- (3) Der Beschäftigte muss über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für ihn ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. Seine Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.

## **§ 11 Haftung**

- (1) Der Beschäftigte haftet nur für den Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit. Er ist von der Haftung bei grober Fahrlässigkeit befreit, wenn der Arbeitgeber eine

Versicherung abgeschlossen hat, die den Regress gegenüber den Beschäftigten ausschließt.

- (2) Wird ein Beschäftigter von dritter Seite wegen eines Schadenfalles in Anspruch genommen, der sich in Ausübung einer dienstlichen Verrichtung ereignet hat, hält der Arbeitgeber den Beschäftigten mit Ausnahme des Vorsatzes von Ansprüchen frei.

## **Abschnitt IV**

### **Arbeitszeit**

#### **§ 12 Regelmäßige Arbeitszeit**

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich. Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen.
- (2) Die tägliche dienstplanmäßige Arbeitszeit darf 8 Stunden nicht überschreiten. Sie kann bis auf 10 Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von 26 Wochen im Durchschnitt 8 Stunden nicht überschritten werden.
- (3) Innerhalb von 26 Wochen dürfen die tägliche dienstplanmäßige Arbeitszeit und die Überstunden im Durchschnitt werktäglich 8 Stunden nicht übersteigen.
- (4) In Betriebsteilen, deren Aufgaben Sonntags-, Feiertags-, Schicht- oder Nachtarbeit erfordern, muss dienstplanmäßig entsprechend gearbeitet werden.

Bei Sonntags- und Feiertagsarbeit sollen jedoch im Monat mindestens zwei Sonntage arbeitsfrei sein, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen. Die dienstplanmäßige Arbeitszeit an einem Sonntag oder



einem Wochenfeiertag ist so auszugleichen, dass sich in Verbindung mit anderer arbeitsfreier Zeit mindestens zwei arbeitsfreie Tage ergeben.

(5) Die Arbeitszeit beginnt und endet am jeweiligen Ort der Zeiterfassung (§ 16).

(6) Woche ist der Zeitraum von Montag 0 Uhr bis Sonntag 24 Uhr.

Dienstplanmäßige Arbeit ist die Arbeit, die innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an den nach dem Dienstplan festgelegten Kalendertagen regelmäßig zu leisten ist.

Arbeit an Sonntagen ist die Arbeit am Sonntag zwischen 0 Uhr und 24 Uhr; entsprechendes gilt für Arbeit an Feiertagen, am 24. und 31. 12. und Samstagen.

Wochenfeiertage sind die Werktage, die gesetzlich oder auf Grund gesetzlicher Vorschriften durch behördliche Anordnung zu gesetzlichen Feiertagen erklärt sind und für die Arbeitsruhe angeordnet ist.

Nacharbeit ist die Arbeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr.

(7) Soweit die betrieblichen Verhältnisse es zulassen, wird am 24. und 31.12. jeweils Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung (§ 25) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen (§ 7 TV-V ukb) gewährt.

(8) In den Fällen, in denen Teilzeitarbeit vereinbart wurde, verringern sich die Höchstgrenzen der wöchentlichen Arbeitszeit in demselben Verhältnis wie die Arbeitszeit bzw. die Arbeitszeit gem. § 14 Abs. 2 und 3 dieser Beschäftigten zu der regelmäßigen Arbeitszeit der Vollbeschäftigten verringert worden ist. Mit Zustimmung des Beschäftigten kann hiervon abgewichen werden.

### **§ 13 Besondere regelmäßige Arbeitszeit**

(1) Zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen können auf Initiative des Arbeitgebers die Tarifparteien eine Verkürzung der Arbeitszeit um bis zu 20 % vereinbaren. Die Verkürzung ist zu der Zeit und in dem Maße zurückzunehm-

men, wie die Überhangkräfte auf feste Arbeitsplätze untergebracht oder ausgeschieden sind.

- (2) Solange eine solche Vereinbarung besteht, kann nicht betriebsbedingt gekündigt werden.

## **§ 14 Bereitschaftsdienst**

- (1) Der Beschäftigte ist verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen. Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienste nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt. Der Bereitschaftsdienst ist im arbeitsschutzrechtlichen Sinn Arbeitszeit.
- (2) Für Beschäftigte kann die tägliche Arbeitszeit im Sinne des ArbZG über acht Stunden hinaus auf 16 Stunden verlängert werden, wenn die acht Stunden überschreitende Zeit im Rahmen von Bereitschaftsdienst abgeleistet wird.
- (3) Wenn in die Arbeitszeit des Beschäftigten regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt, kann im Rahmen des § 7 Abs. 2a ArbZG eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit über acht Stunden hinaus auch ohne Ausgleich erfolgen, wobei eine wöchentliche durchschnittliche Arbeitszeit im Ausgleichszeitraum bis zu höchstens 48 Stunden zulässig ist, wenn über die regelmäßige Wochenarbeitszeit hinaus Bereitschaftsdienst anfällt.  
  
Eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von 56 Stunden darf nicht überschritten werden.
- (4) Der Ausgleichszeitraum beträgt ein Jahr.
- (5) Die Ruhezeiten nach dem Arbeitszeitgesetz sind zu beachten.

## **§ 15 Rufbereitschaft**

- (1) Der Beschäftigte ist verpflichtet, auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit im Bedarfsfall in angemessener Zeit die Arbeit aufzunehmen, wenn zu erwarten ist, dass Arbeit nur im Ausnahmefall anfällt. Der Beschäftigte bestimmt den Aufenthaltsort selbst und ist verpflichtet, dem Arbeitgeber mitzuteilen, wie er erreichbar ist.
- (2) Durch die tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft kann die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden überschritten werden.
- (3) Die Ruhezeiten gemäß Arbeitszeitgesetz sind zu beachten.

## **§ 16 Arbeitszeitkonto**

- (1) Für alle Beschäftigten wird ein Arbeitszeitkonto geführt.  

Die Zeiterfassung erfolgt durch ein elektronisches Zeiterfassungssystem. Das Zeiterfassungssystem wird grundsätzlich am Arbeitsplatz installiert. Soweit ein Umkleideraum benutzt wird, wird das Zeiterfassungssystem im Umkleidebereich installiert.

Das Arbeitszeitkonto wird jeweils für ein Kalenderjahr vom Arbeitgeber eingerichtet und geführt. Die am Jahresschluss bestehenden Mehr- oder Minderstunden werden auf das nächste Jahr übertragen.

Auf dem Arbeitszeitkonto dürfen 400 Mehrstunden oder 100 Minderstunden nicht überschritten werden
- (2) Im Zeiterfassungssystem ist die für den Beschäftigten maßgebliche dienstplanmäßige tägliche Arbeitszeit als Sollzeit zu erfassen. Der Beschäftigte hat dem Erfassungssystem Beginn und Ende seiner tatsächlichen Arbeitszeit (Ist-Zeit) mitzuteilen. Die Differenz zwischen beiden Ergebnissen sind die Mehr- oder Minderstunden gegenüber der dienstplanmäßigen täglichen Arbeitszeit.  

Die Soll-Zeit wird mit dem Faktor 1,0000 erfasst.

- a) Die Ist-Zeit wird zur Berücksichtigung folgender Sachverhalte gegebenenfalls mit einem Faktor multipliziert (Faktorisierung), und zwar

Sachverhalt	Faktor
Arbeit an Sonntagen	1,2500
Arbeit an Feiertagen	1,4000
Arbeit am 24. und 31.12.	2,0000

Beim Zusammentreffen mehrerer dieser Sachverhalte wird die Arbeitszeit nur mit dem höchsten Faktor berücksichtigt.

- b) Unabhängig von Unterabsatz a) werden bei nachfolgend genannten Sachverhalten zusätzliche Zeitgutschriften gewährt. Die Ist-Zeit wird mit einem Faktor multipliziert (Faktorisierung), und zwar:

Sachverhalt	Faktor
Nachtarbeit zwischen 20 und 06 Uhr	0,2725
Überstunden	0,2232
Bereitschaftsdienst	1,0507
Rufbereitschaft	0,1474
Arbeit in Rufbereitschaft	1,3134

(3) Der Beschäftigte kann Mehrstunden erreichen

- a) durch die Zeit, die durch die Faktorisierung gem. Abs. (2) über den Faktor 1,0 hinaus entsteht;
- b) durch Arbeit an dienstplanmäßigen Tagen über die dienstplanmäßige Arbeitszeit hinaus aufgrund einer eigenen Entscheidung;
- c) durch angeordnete Überstunden und
- d) durch Ableistung von Nachtarbeitsstunden gemäß Abs. (12).

Der Beschäftigte kann Minderstunden erreichen

- e) durch Arbeit, die zeitlich geringer ist als die dienstplanmäßige Arbeitszeit aufgrund seiner eigenen Entscheidung.

Der Beschäftigte hat bei seinen Entscheidungen gem. b) und e) den Arbeitsanfall zu berücksichtigen.

- (4) Die Mehrstunden sollen in der Regel 240 Stunden und die Minderstunden 50 Stunden nicht überschreiten (grüne Zone).

Betragen die Mehrstunden über 240 bis zu 320 Stunden oder die Minderstunden über 50 Stunden bis 70 Stunden (gelbe Zone) hat der Beschäftigte Maßnahmen zu ergreifen, um wieder in die grüne Zone zu gelangen.

Betragen die Mehrstunden über 320 Stunden oder die Minderstunden über 70 Stunden (rote Zone) hat der Beschäftigte in Abstimmung mit dem Arbeitgeber die Stunden wieder in die gelbe Zone zu führen. Ergreift der Beschäftigte innerhalb einer Woche keine Maßnahmen, kann der Arbeitgeber den Zeitausgleich anordnen. Hat der Beschäftigte zur Reduzierung des Zeitguthabens dem Arbeitgeber gemäß Abs. (5) Zeitausgleich mitgeteilt und macht der Arbeitgeber betriebliche Gründe gegen den Zeitausgleich geltend, gilt der beabsichtigte Zeitausgleich als angeordnete Überstunden.

- (5) Ausgleich für Mehrstunden kann wie folgt vorgenommen werden:

- a) Bei Mehrstunden Abs. (3) Buchst. a) entscheidet der Beschäftigte, ob er Freizeit oder Bezahlung nehmen will, sofern der Arbeitgeber keine betrieblichen Gründe geltend macht.
- b) Bei Mehrstunden gem. Abs. (3) Buchst. b) kann nur Freizeit genommen werden. Kann die Freizeit innerhalb von 90 Kalendertagen aus betrieblichen Gründen nicht genommen werden, hat der Beschäftigte einen Anspruch auf Bezahlung.
- c) Bei Mehrstunden gem. Abs. (3) Buchst. c) entscheidet der Beschäftigte, ob er Freizeit oder Bezahlung nehmen will, sofern der Arbeitgeber keine betrieblichen Gründe geltend macht.
- d) Bei Mehrstunden gem. Abs. (3) Buchst. d) kann nur Freizeit genommen werden.

Minderstunden gem. Abs. (3) Buchst. e) können nur durch Mehrstunden über die dienstplanmäßige Zeit hinaus ausgeglichen werden.

- (6) Will der Beschäftigte einen Zeitausgleich vornehmen, hat er dies rechtzeitig dem Arbeitgeber mitzuteilen. Hierfür sind folgende Fristen maßgeblich:

Bis zu zwei Stunden:	einen Tag vorher;
Von mehr als zwei Stunden bis acht Stunden	drei Tage vorher;
Von einem bis drei Arbeitstage	eine Woche vorher;
Von mehr als drei bis zehn Arbeitstagen	zwei Wochen vorher;
Von mehr als zehn Arbeitstagen bis drei Wochen	drei Wochen vorher;
Von mehr als drei Wochen	zwei Monate vorher;

Der Zeitausgleich kann genommen werden, wenn der Arbeitgeber keine betrieblichen Gründe innerhalb der Hälfte der Antragsfrist geltend macht.

Bei Übereinstimmung zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber dürfen die vorgenannten Fristen unterschritten werden.

**Protokollnotiz:**

Der Arbeitgeber wirkt daraufhin, dass nur aus dringenden betrieblichen Gründen ein Zeitausgleich zu versagen ist.

- (7) Wird der Beschäftigte während des gem. Abs. 6 festgelegten Zeitausgleichs zur Reduzierung der Mehrstunden arbeitsunfähig krank, so werden höchstens drei Arbeitstage auf den Zeitausgleich angerechnet.

Im Falle einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleichs tritt eine Minderung des Zeitguthabens nicht ein.

- (8) An Urlaubstagen wird die jeweilige dienstplanmäßige Arbeitszeit als Soll- und Ist-Stunden entsprechend dieser Regelung gerechnet. Dasselbe gilt für Krankheit oder tarifliche bzw. gesetzliche Arbeitsbefreiung an dienstplanmäßigen Arbeitstagen.

- (9) Der Arbeitgeber informiert den Beschäftigten monatlich über den Stand seines Arbeitszeitkontos. Er gibt ihm weiterhin Gelegenheit, sich selbst jederzeit über den Stand des Arbeitszeitkontos zu informieren.
- (10) Ist das Arbeitsverhältnis gekündigt und hat der Beschäftigte Mehrstunden oder Minderstunden, muss das Arbeitszeitkonto ausgeglichen werden. Ist dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich, gilt der gemäß Abs. (4) beabsichtigte, aber nicht gewährte Zeitausgleich als Überstunden. Ist ein Ausgleich aus zeitlichen Gründen nicht möglich, werden Mehrstunden bezahlt. Minderstunden sind vom Beschäftigten zu erstatten.
- Im Falle eines Auflösungsvertrages ist der Ausgleich im Vertrag zu regeln.
- (11) Für Teilzeitbeschäftigte gelten die vorgenannten Regelungen mit der Maßgabe, dass entsprechend dem prozentualen Anteil ihrer vertraglichen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten sich die Zeitgrenzen gem. Abs. (4) verändern.
- (12) Beschäftigte erhalten je Nachtarbeitsstunde einen weiteren Zeitzuschlag. Jede Stunde wird mit 0,0727 faktorisiert.
- Beschäftigte, die an mindestens 87 Arbeitstagen Nachtarbeit geleistet und das 50. Lebensjahr vollendet haben, erhalten in jedem Kalenderjahr ein zusätzliches Zeitguthaben von 8 Stunden. Ist der Beschäftigte nicht das volle Kalenderjahr beschäftigt, erhält er ein anteiliges Zeitguthaben.
- (13) Bei Dienstreisen, Dienstgängen, Fort- und Weiterbildungen unter Fortzahlung der Vergütung wird einschließlich der Reisetage die dienstplanmäßige Arbeitszeit bei der Zeiterfassung in Soll und Ist berücksichtigt.
- (14) Unabhängig vom Stand des Arbeitszeitkontos erhält der Beschäftigte eine monatliche Vergütung gemäß § 25. Sofern der Beschäftigte sich gemäß Abs. (5) a), c) oder e) für die Bezahlung entscheidet, ist mit dem nächstmöglichen Monatsgehalt die Zahlung vorzunehmen. Die Bezahlung erfolgt auf der Grundlage des Vergütungstarifvertrages, der zum Zeitpunkt der Leistungserbringung galt.

**Protokollnotiz:**

Finanzielle Belange des Betriebes sind keine betrieblichen Gründe im Sinne des § 16.

**§ 17 Ruhepause**

- (1) Die Ruhepause ist innerhalb eines Zeitrahmens von 6 Stunden nach Dienstbeginn zu nehmen. Sie darf zu Beginn der Arbeitszeit nicht genommen werden. Bei einer dienstplanmäßigen Arbeitszeit von 6 bis zu 9 Stunden ist die Ruhepause mit 1 x 30 oder 2 x 15 Minuten zu nehmen. Bei einer dienstplanmäßigen Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden ist die Ruhepause mit 1 x 45 oder 1 x 30 und 1 x 15 oder 3 x 15 Minuten zu nehmen.
- (2) Innerhalb des Zeitrahmens haben die Beschäftigten die Uhrzeit/Uhrzeiten der Ruhepause selbst festzulegen. Die Uhrzeit des Beginns der Ruhepause ist so zu legen, dass die Ruhepause innerhalb des Zeitrahmens abgeschlossen sein muss.
- (3) Wurde die Ruhepause begonnen und vor Ablauf von 15 Minuten unterbrochen, gilt sie als nicht genommen. Wurde die Pause nach Ablauf von 15 Minuten unterbrochen, so gelten 15 Minuten als genommen. Innerhalb des Zeitrahmens ist dann zu versuchen, die Ruhepause bzw. die restlichen 15 Minuten erneut zu nehmen. Gelingt dies 5,5 Stunden nach Arbeitsbeginn nicht, gilt die Pause insgesamt als nicht genommen (auch wenn schon 15 Minuten genommen wurden).
- (4) Der Beschäftigte hat dem Vorgesetzten unverzüglich mündlich mitzuteilen, dass er die Ruhepause nicht nehmen konnte und hat dies mündlich zu begründen.



## **§ 18 Teilzeitbeschäftigung**

- (1) Mit Vollzeitbeschäftigten soll auf Antrag eine geringere als die regelmäßige Arbeitszeit nach § 12 vereinbart werden, wenn sie
- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
  - b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen

tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

Die Teilzeitbeschäftigung nach Unterabsatz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen.

- (2) Vollzeitbeschäftigte, die in anderen als den in Absatz 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass er mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.
- (3) Ist mit einem früher Vollzeitbeschäftigten auf seinen Wunsch hin eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, soll der Beschäftigte bei späterer Besetzung eines Vollarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt werden.

## **§ 19 Überstunden**

- (1) Überstunden sind die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die tägliche dienstplanmäßige Arbeitszeit hinausgehen.

Überstunden sind auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst gleichmäßig auf die Beschäftigten zu verteilen. Soweit ihre Notwendigkeit voraussehbar ist, sind sie spätestens am Vortage anzusagen.

- (2) Wird ein Beschäftigter aus betrieblichen Gründen während seiner arbeitsfreien Zeit zur Arbeitsleistung gerufen und arbeitet er dadurch zusätzlich zum Dienstplan, handelt es sich um angeordnete Überstunden.
- (3) Ist eine bestimmte Tätigkeit, die während der dienstplanmäßigen Arbeitszeit begonnen wurde am Ende der dienstplanmäßigen Arbeitszeit noch nicht beendet und ist die Beendigung ohne Unterbrechung erforderlich, gilt die Arbeitszeit als Überstunden, ohne dass es einer Anordnung bedarf.

## **§ 20 Arbeitsversäumnis**

- (1) Die Arbeitszeit ist nach Maßgabe der §§ 12 und 16 einzuhalten. Persönliche Angelegenheiten hat der Beschäftigte unbeschadet des § 37 grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen.
- (2) Der Beschäftigte darf nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers der Arbeit 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.

## **Abschnitt V Beschäftigungszeit**

### **§ 21 Beschäftigungszeit**

Beschäftigungszeit ist die im ukb in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist.

Zeiten einer Tätigkeit im Sinne des § 2 Buchstabe c) werden nicht berücksichtigt.

Ist der Beschäftigte aus seinem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden, so gilt die vor dem Ausscheiden liegende Zeit nicht als Beschäftigungszeit, es sei denn, dass er das Arbeitsverhältnis wegen eines mit

Sicherheit erwarteten Personalabbaues oder wegen Unfähigkeit zur Fortsetzung der Arbeit infolge einer Körperbeschädigung oder einer in Ausübung oder infolge seiner Arbeit erlittenen Gesundheitsschädigung aufgelöst hat oder die Nichtanrechnung der Beschäftigungszeit aus sonstigen Gründen eine unbillige Härte darstellen würde.

## **Abschnitt VI**

### **Eingruppierung**

#### **§ 22 Eingruppierung**

- (1) Das Eingruppierungssystem besteht aus Vergütungsgruppen. Die Eingruppierung der Beschäftigten richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen des Vergütungstarifvertrages (§ 2 TV-V ukb). Der Beschäftigte erhält Vergütung nach der Vergütungsgruppe, in der er eingruppiert ist.
- (2) Der Beschäftigte ist in der Vergütungsgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale der gesamten von ihm nicht nur vorübergehend auszuübenden Tätigkeit entsprechen.

Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Vergütungsgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Vergütungsgruppe erfüllen. Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden (z. B. vielseitige Fachkenntnisse), sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen.

Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Unterabsatz 2 Satz 1 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung.

Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von Unterabsatz 2 oder 3 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses.

Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person des Beschäftigten bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

### **Protokollnotiz zu Absatz 2**

1. Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhängsarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis des Beschäftigten, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (z. B. unterschriftsreife Bearbeitung eines Aktenvorgangs, Erstellung eines EKG, Fertigung einer Bauzeichnung). Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden.

2. Eine Anforderung im Sinne des Unterabsatzes 2 ist auch das in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Herausheben der Tätigkeit aus einer niedrigeren Vergütungsgruppe.

(3) Die Vergütungsgruppe des Beschäftigten ist im Arbeitsvertrag anzugeben.

## **§ 23 Eingruppierung in besonderen Fällen**

Ist dem Beschäftigten eine andere, höherwertige Tätigkeit nicht übertragen worden, hat sich aber die ihm übertragene Tätigkeit (§ 22 Abs. (2) Unterabsatz 1) nicht nur vorübergehend derart geändert, dass sie den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner bisherigen Vergütungsgruppe entspricht (§ 22 Abs. (2) Unterabsatz 2 bis 5), und hat der Beschäftigte die höherwertige Tätigkeit ununterbrochen sechs Monate lang ausgeübt, ist er mit Beginn des darauffolgenden Kalendermonats in der höheren Vergütungsgruppe eingruppiert. Für die zurückliegenden sechs Kalendermonate gilt § 24 Abs. (1) sinngemäß.

Ist die Zeit der Ausübung der höherwertigen Tätigkeit durch Urlaub, Arbeitsbefreiung, Arbeitsunfähigkeit, Kur- oder Heilverfahren oder Vorbereitung auf eine Fachprüfung für die Dauer von insgesamt nicht mehr als sechs Wochen unterbrochen worden, wird die Unterbrechungszeit in die Frist von sechs Monaten eingerechnet. Bei einer

längeren Unterbrechung oder bei einer Unterbrechung aus anderen Gründen beginnt die Frist nach der Beendigung der Unterbrechung von neuem.

Wird dem Beschäftigten vor Ablauf der sechs Monate wieder eine Tätigkeit zugewiesen, die den Tätigkeitsmerkmalen seiner bisherigen Vergütungsgruppe entspricht, gilt § 24 Abs. (1) sinngemäß.

## **§ 24 Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit**

- (1) Wird dem Beschäftigten vorübergehend eine andere Tätigkeit (§ 22 Abs. (2) Unterabsatz 1) übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner Vergütungsgruppe entspricht (§ 22 Abs. (2) Unterabsatz 2 bis 5), und hat er sie mindestens einen Monat ausgeübt, erhält er für den Kalendermonat, in dem er mit der ihm übertragenen Tätigkeit begonnen hat, und für jeden folgenden vollen Kalendermonat dieser Tätigkeit eine persönliche Zulage.
- (2) Wird dem Beschäftigten vertretungsweise eine andere Tätigkeit (§ 22 Abs. (2) Unterabsatz 1) übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner Vergütungsgruppe entspricht (§ 22 Abs. (2) Unterabsatz 2 bis 5), und hat die Vertretung länger als 30 Tage gedauert (ohne die Tage gerechnet, an denen der vertretene Beschäftigte in Urlaub war oder Freizeit gemäß § 16 genommen hat), erhält er nach Ablauf dieser Frist eine persönliche Zulage für den letzten Kalendermonat der Frist und für jeden folgenden vollen Kalendermonat der weiteren Vertretung. Bei Berechnung der Frist sind bei mehreren Vertretungen Unterbrechungen von weniger als jeweils einer Woche ungeschädlich. Auf die Frist von 30 Tagen sind Zeiten der Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit nach Absatz (1) anzurechnen, wenn die Vertretung sich unmittelbar anschließt oder zwischen der Beendigung der höherwertigen Tätigkeit und der Aufnahme der Vertretung ein Zeitraum von weniger als einer Woche liegt.
- (3) Die persönliche Zulage bemisst sich aus dem Unterschied zwischen der Vergütung (§ 25), die dem Beschäftigten zustehen würde, wenn er in der höhe-

ren Vergütungsgruppe eingruppiert wäre, und der Vergütung der Vergütungsgruppe, in der er eingruppiert ist.

- (4) Der Beschäftigte, der nach Absatz (1) oder Absatz (2) Anspruch auf die persönliche Zulage hat, erhält sie auch im Falle der Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung sowie bei Arbeitsunfähigkeit und Erholungsurlaub solange, bis die Übertragung widerrufen wird oder aus sonstigen Gründen endet.

## **Abschnitt VII**

### **Vergütung**

#### **§ 25 Vergütung**

- (1) Die Vergütung des Beschäftigten ergibt sich aus den Anlagen 2a und 2b TV-V ukb.
- (2) Im Übrigen gilt der Vergütungstarifvertrag (TV-V ukb).

## **Abschnitt VIII**

### **Sozialbezüge**

#### **§ 26 Krankenbezüge**

- (1) Wird der Beschäftigte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, erhält er Krankenbezüge nach Maßgabe der Absätze (2) bis (9).

Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Unterabsatzes 1 gilt auch die Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, die ein Träger der gesetzlichen Renten-, Kranken- oder

Unfallversicherung, eine Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder ein sonstiger Sozialleistungsträger bewilligt hat und die in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation durchgeführt wird. Bei Beschäftigten, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse oder nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind, gilt Satz 1 dieses Unterabsatzes entsprechend, wenn eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation ärztlich verordnet worden ist und stationär in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation oder einer vergleichbaren Einrichtung durchgeführt wird.

Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Satz 1 gilt auch die Arbeitsverhinderung im Sinne des § 3 Absatz 2 und des § 9 Entgeltfortzahlungsgesetz.

### **Protokollnotiz zu Absatz 1:**

Ein Verschulden im Sinne des Absatzes (1) liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde.

(2) Der Beschäftigte erhält bis zur Dauer von sechs Wochen Krankenbezüge in Höhe der Urlaubsvergütung.

Die Dauer der Krankenbezüge erhöht sich bei einer Beschäftigungszeit von über 15 Jahren auf zehn Wochen.

Wird der Beschäftigte infolge derselben Krankheit (Absatz 1) erneut arbeitsunfähig, hat er wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Krankenbezüge nach Unterabsatz 1 für einen weiteren Zeitraum von sechs Wochen, wenn

- a) er vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war oder
- b) seit dem Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist.

Der Anspruch auf Krankenbezüge nach den Unterabsätzen 1 und 2 wird nicht dadurch berührt, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus Anlass der

Arbeitsunfähigkeit kündigt. Das gleiche gilt, wenn der Beschäftigte das Arbeitsverhältnis aus einem vom Arbeitgeber zu vertretenden Grund kündigt, der den Beschäftigten zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt.

Endet das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der in den Unterabsätzen 1 oder 2 genannten Frist von sechs Wochen nach dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, ohne dass es einer Kündigung bedarf, oder infolge einer Kündigung aus anderen als den im Unterabsatz 3 bezeichneten Gründen, endet der Anspruch mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.

- (3) Nach Ablauf des nach Absatz (2) maßgebenden Zeitraumes erhält der Beschäftigte für den Zeitraum, für den ihm Krankengeld oder die entsprechenden Leistungen aus der gesetzlichen Renten- oder Unfallversicherung oder nach dem Bundesversorgungsgesetz gezahlt werden, als Krankenbezüge einen Krankengeldzuschuss. Dies gilt nicht,
- a) wenn der Beschäftigte Rente wegen Erwerbsminderung (§ 43 SGB VI) oder wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder einer berufsständischen Versorgungseinrichtung erhält,
  - b) in den Fällen des Absatzes (1) Unterabs. 3,
  - c) für den Zeitraum, für den die Beschäftigte Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 200 RVO oder nach § 13 Abs. (2) MuSchG hat.
- (4) Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 21)
- von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche,
  - von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 26. Woche
- seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, jedoch nicht über den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus, gezahlt.
- Vollendet der Beschäftigte im Laufe der Arbeitsunfähigkeit eine Beschäftigungszeit von mehr als einem Jahr bzw. von mehr als drei Jahren, wird der Krankengeldzuschuss gezahlt, als wenn er die maßgebende Beschäftigungszeit bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit vollendet hätte.



In den Fällen des Absatzes (1) Unterabs. 2 wird die Zeit der Maßnahme bis zu höchstens zwei Wochen nicht auf die Fristen des Unterabsatzes 1 angerechnet.

- (5) Innerhalb eines Kalenderjahres können die Bezüge nach Absatz (2) Unterabs. 1 oder 2 und der Krankengeldzuschuss bei einer Beschäftigungszeit von mehr als einem Jahr längstens für die Dauer von 13 Wochen, von mehr als drei Jahren längstens für die Dauer von 26 Wochen bezogen werden; Absatz (4) Unterabs. 3 gilt entsprechend.

Erstreckt sich eine Erkrankung ununterbrochen von einem Kalenderjahr in das nächste Kalenderjahr oder erleidet der Beschäftigte im neuen Kalenderjahr innerhalb von 13 Wochen nach Wiederaufnahme der Arbeit einen Rückfall, bewendet es sich bei dem Anspruch aus dem vorhergehenden Jahr.

Bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht der sich aus Absatz (2) ergebende Anspruch.

- (6) Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Arbeitgeber erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Arbeitgeber zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, wird der Krankengeldzuschuss ohne Rücksicht auf die Beschäftigungszeit bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, jedoch nicht über den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinausgezahlt, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt.

**Protokollnotiz zu Absatz 6:**

Hat der Beschäftigte in einem Fall des Absatzes (6) die Arbeit vor Ablauf der Bezugsfrist von 26 Wochen wieder aufgenommen und wird er vor Ablauf von sechs Monaten aufgrund desselben Arbeitsunfalls oder derselben Berufskrankheit erneut arbeitsunfähig, wird der Ablauf der Bezugsfrist, wenn dies für den Beschäftigten günstiger ist, um die Zeit der Arbeitsfähigkeit hinausgeschoben.

- (7) Krankengeldzuschuss wird nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an der Beschäftigte Bezüge aufgrund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung (einschließlich eines rentenersetzenden Übergangsgeldes im Sinne des § 116 Absatz 1 Satz 2 SGB VI), aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhält, zu der der Arbeitgeber die Mittel ganz oder teilweise beigesteuert hat.

Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige überzahlte Bezüge gelten als Vorschüsse auf die zustehenden Bezüge im Sinne des Unterabsatzes 1. Die Ansprüche des Beschäftigten gehen insoweit auf den Arbeitgeber über; § 53 SGB I bleibt unberührt.

Der Arbeitgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrages, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Unterabsatzes 1 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, der Beschäftigte hat dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheides schuldhaft verspätet mitgeteilt.

- (8) Der Krankengeldzuschuss wird in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und der Nettourlaubsvergütung gezahlt. Nettourlaubsvergütung ist die um die gesetzlichen Abzüge verminderte Urlaubsvergütung (§ 33 Abs. 2).
- (9) Anspruch auf den Krankengeldzuschuss nach den Absätzen 3 bis 8 hat auch der Beschäftigte, der in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit ist. Dabei sind für die Anwendung des Absatzes 8 die Leistungen zugrunde zu legen, die dem Beschäftigten als Pflichtversicherten in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünden.

## **§ 27 Anzeige- und Nachweispflicht**

- (1) Der Beschäftigte ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsun-

fähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Beschäftigte eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauf folgenden allgemeinen Arbeitstag der Dienststelle oder des Betriebes 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 Beschäftigte verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

- (2) Hält sich der Beschäftigte bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit im Ausland auf, ist er darüber hinaus verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit, deren voraussichtliche Dauer und die Adresse am Aufenthaltsort in der schnellstmöglichen Art der Übermittlung mitzuteilen. Die durch die Mitteilung entstehenden Kosten hat der Arbeitgeber zu tragen. Darüber hinaus ist der Beschäftigte, wenn er Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist, verpflichtet, auch dieser die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen.

Kehrt ein arbeitsunfähig erkrankter Beschäftigter in das Inland zurück, ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber seine Rückkehr unverzüglich anzuzeigen.

- (3) Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Fortzahlung der Bezüge zu verweigern, solange der Beschäftigte die von ihm nach Unterabsatz 1 vorzulegende ärztliche Bescheinigung nicht vorgelegt hat oder der ihm nach Unterabsatz 2 obliegenden Verpflichtung nicht nachkommt, es sei denn, dass der Beschäftigte die Verletzung dieser ihm obliegenden Verpflichtung nicht zu vertreten hat.

## **§ 28 Forderungsübergang bei Dritthaftung**

- (1) Kann der Beschäftigte aufgrund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadensersatz wegen Verdienstauffalls beanspruchen, der ihm durch die Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, geht dieser Anspruch insoweit auf den Arbeitgeber über, als dieser dem Beschäftigten Krankenbezüge und sonstige Bezüge gezahlt und darauf entfallende, vom Arbeitgeber zu tragende Beiträ-

ge zur Bundesagentur für Arbeit, Arbeitgeberanteile an Beiträgen zur Sozialversicherung und zur Pflegeversicherung sowie Umlagen (einschließlich der Pauschalsteuer) zu Einrichtungen der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung abgeführt hat.

- (2) Der Beschäftigte hat dem Arbeitgeber unverzüglich die zur Geltendmachung des Schadensersatzanspruchs erforderlichen Angaben zu machen.
- (3) Der Forderungsübergang nach Absatz (1) kann nicht zum Nachteil des Beschäftigten geltend gemacht werden.
- (4) Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Zahlung der Krankenbezüge und sonstiger Bezüge zu verweigern, wenn der Beschäftigte den Übergang eines Schadensersatzanspruchs gegen einen Dritten auf den Arbeitgeber verhindert, es sei denn, dass der Beschäftigte die Verletzung dieser ihm obliegenden Verpflichtung nicht zu vertreten hat.

## **§ 29 Jubiläumszuwendungen**

Der Beschäftigte erhält als Jubiläumszuwendung bei Vollendung einer Beschäftigungszeit (§ 21)

von 10 Jahren	500 Euro	
von 15 Jahren	1.000 Euro	
von 20 Jahren	1.500 Euro	zuzüglich ein Tag Sonderurlaub
von 25 Jahren	2.000 Euro	zuzüglich zwei Tage Sonderurlaub
von 30 Jahren	2.500 Euro	zuzüglich drei Tage Sonderurlaub
von 35 Jahren	3.000 Euro	zuzüglich vier Tage Sonderurlaub
von 40 Jahren	4.000 Euro	zuzüglich fünf Tage Sonderurlaub
von 50 Jahren	5.000 Euro	zuzüglich zehn Tage Sonderurlaub jeweils unter Fortzahlung der Bezüge.

Anzurechnen sind die Zeiten erfüllter Dienstpflicht in der Bundeswehr sowie Zeiten des Zivildienstes, die während des bestehenden Arbeitsverhältnisses abgeleistet werden.

### **§ 30 Sterbegeld**

- (1) Beim Tode des Beschäftigten, der zur Zeit seines Todes nicht nach § 35 beurlaubt gewesen ist und dessen Arbeitsverhältnis zur Zeit seines Todes nicht nach § 44 Absatz (1) Unterabsatz 1 Satz 5 geruht hat, erhalten
  - a) der überlebende Ehegatte bzw. Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes
  - b) die Abkömmlinge des BeschäftigtenSterbegeld.
- (2) Sind Anspruchsberechtigte im Sinne des Absatzes (1) nicht vorhanden, ist Sterbegeld auf Antrag sonstigen Personen zu gewähren, die die Kosten der letzten Krankheit oder der Bestattung getragen haben, bis zur Höhe ihrer Aufwendungen.
- (3) Als Sterbegeld wird für die restlichen Kalendertage des Sterbemonats und für weitere zwei Monate die Vergütung (§ 25) des Verstorbenen gewährt.

Hat der Beschäftigte zur Zeit seines Todes wegen Ablauf der Bezugsfristen keine Krankenbezüge (§ 26) mehr erhalten oder hat die Beschäftigte zur Zeit ihres Todes Mutterschaftsgeld nach § 13 Mutterschutzgesetz bezogen, wird als Sterbegeld für den Sterbetag und die restlichen Kalendertage des Sterbemonats sowie für weitere zwei Monate die Vergütung (§ 25) des Verstorbenen gewährt.

Das Sterbegeld wird in einer Summe ausgezahlt.
- (4) Sind an den Verstorbenen Bezüge oder Vorschüsse über den Sterbetag hinaus gezahlt worden, werden diese auf das Sterbegeld angerechnet.

- (5) Die Zahlung an einen der nach Absatz (1) oder Absatz (2) Berechtigten bringt den Anspruch der übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen. Sind Berechtigte nach Absatz (1) oder Absatz (2) nicht vorhanden, werden über den Sterbetag hinaus gezahlte Bezüge für den Sterbemonat nicht zurückgefordert.
- (6) Wer den Tod des Beschäftigten vorsätzlich herbeigeführt hat, hat keinen Anspruch auf das Sterbegeld.

## **Abschnitt IX**

### **Reisekostenvergütung, Alters- und Hinterbliebenenversorgung**

#### **§ 31 Reisekostenvergütung**

Für die Erstattung von

- a) Auslagen für Dienstreisen und Dienstgänge,
- b) Auslagen aus Anlass der Abordnung,
- c) Auslagen für Reisen zur Einstellung vor Begründung des Arbeitsverhältnisses,
- d) Auslagen für Ausbildungs- und Fortbildungsreisen, die teilweise in betrieblichem Interesse liegen und
- e) Fahrtkosten für Fahrten zwischen Wohnung und Einsatzort aus besonderem betrieblichen Anlass

sind die nach dem Bundesreisekostengesetz jeweils geltenden Grundsätze anzuwenden (ohne Tagegeld).

## **§ 32 Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung**

Die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung richtet sich nach dem Tarifvertrag zur betrieblichen Altersversorgung (TV-BAV ukb) vom 01. Januar 2012.

# **Abschnitt X**

## **Urlaub, Arbeitsbefreiung**

### **§ 33 Urlaub/Urlaubsvergütung**

(1) Der Beschäftigte erhält in jedem Urlaubsjahr Erholungsurlaub unter Zahlung der vertraglich vereinbarten Vergütung (Urlaubsvergütung). Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

(2) Als Urlaubsvergütung werden die Vergütung (§ 25) und die Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, weitergezahlt. Die gemäß § 16 Absatz (2) faktorisierten Zeiten, soweit sie nicht durch Freizeit ausgeglichen werden müssen und ohne Überstunden, werden durch einen Aufschlag für jede Urlaubsstunde wie folgt berücksichtigt: Der Aufschlag ist das gewogene Mittel der Faktorisierung der Ist-Stunden des vorangegangenen Kalenderjahres.

Hat das Arbeitsverhältnis erst in dem laufenden Kalenderjahr begonnen, treten als Berechnungszeitraum für den Aufschlag an die Stelle des vorangegangenen Kalenderjahres die vor dem Beginn des Urlaubs liegenden vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. Der danach berechnete Aufschlag bleibt für den Rest des Urlaubsjahres maßgebend.

Ändert sich die arbeitsvertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit, gilt als Berechnungszeitraum für den Aufschlag die nach der Änderung der Arbeitszeit und vor dem Beginn des Urlaubs liegenden vollen Kalendermonate. Unterabsatz 3 Satz 2 gilt entsprechend.

Sind nach Ablauf des Berechnungszeitraumes allgemeine Vergütungserhöhungen eingetreten, erhöht sich der Aufschlag des Stundendurchschnittssat-

zes nach Unterabsatz 2 um 80 v. H. des von den Tarifvertragsparteien festgelegten durchschnittlichen allgemeinen Vergütungswertes.

- (3) Der Urlaubsanspruch kann erst nach Ablauf von 6 Monaten nach der Anstellung geltend gemacht werden, es sei denn, dass der Beschäftigte vorher ausscheidet.
- (4) Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden. Er kann auf Wunsch des Beschäftigten in Teilen genommen werden, dabei muss jedoch ein Urlaubsteil so bemessen sein, dass der Beschäftigte mindestens für zwei volle Wochen von der Arbeit befreit ist.

Erkrankt der Beschäftigte während des Urlaubs und zeigt er dies unverzüglich an, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Krankheitstage, an denen der Beschäftigte arbeitsunfähig war, auf den Urlaub nicht angerechnet; § 26 Absatz (1) gilt entsprechend. Der Beschäftigte hat sich nach planmäßigem Ablauf seines Urlaubs oder falls die Krankheit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen. Der Antritt des restlichen Urlaubs wird erneut festgesetzt.

Der Urlaub ist zu gewähren, wenn der Beschäftigte dies im Anschluss an eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation (§ 26 Absatz 1) verlangt.

- (5) Der Urlaub ist spätestens bis zum Ende des Urlaubsjahres anzutreten. Kann der Urlaub bis zum Ende des Urlaubsjahres nicht angetreten werden, ist er bis zum 30. April des folgenden Urlaubsjahres anzutreten. Kann der Urlaub aus betrieblichen Gründen, wegen Arbeitsunfähigkeit oder wegen der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz nicht bis zum 30. April angetreten werden, ist er bis zum 30. September anzutreten. War ein innerhalb des Urlaubsjahres für dieses Urlaubsjahr festgelegter Urlaub auf Veranlassung des Arbeitgebers in die Zeit nach dem 31. Dezember des Urlaubsjahres verlegt worden und konnte er wegen Arbeitsunfähigkeit nicht nach Satz 2 bis zum 30. September angetreten werden, ist er bis zum 31. Dezember anzutreten.



Läuft die Wartezeit (Absatz 3) erst im Laufe des folgenden Urlaubsjahres ab, ist der Urlaub spätestens bis zum Ende dieses Urlaubsjahres anzutreten.

Urlaub, der nicht innerhalb der genannten Fristen angetreten worden ist, verfällt.

- (6) Mitglieder der Gewerkschaft ver.di erhalten gegen Nachweis der Gewerkschaftszugehörigkeit für das erste und zweite Halbjahr eines Kalenderjahres jeweils einen zusätzlich Tag Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Gehaltsbezüge. Der Nachweis erfolgt im Voraus bis zum 01.01. und bis zum 01.07. eines jeden Jahres.
- (7) Beschäftigte, die ohne Erlaubnis während des Urlaubs gegen Entgelt arbeiten, verlieren hierdurch den Anspruch auf die Urlaubsvergütung für die Tage der Erwerbstätigkeit.
- (8) Bei dringender betrieblicher Notwendigkeit kann der Arbeitgeber eine Unterbrechung des Urlaubs verlangen. Wird der Beschäftigte zurückgerufen, trägt der Arbeitgeber die daraus entstehenden Mehrkosten. Zusätzliche Reisetage des Beschäftigten werden auf den Urlaub nicht angerechnet.
- (9) Der Urlaub ist auf Antrag des Beschäftigten rechtzeitig vor Beginn des Urlaubsjahres in einem Urlaubsplan festzusetzen. Anträge für nicht im Urlaubsplan festgelegte Urlaubstage oder Änderungen sind spätestens zwei Wochen vor Urlaubsantritt dem Arbeitgeber vorzulegen.

### **§ 34 Dauer des Urlaubs**

- (1) Der Urlaub des Beschäftigten, dessen durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt ist (Fünftagewoche), beträgt bis zum vollendeten 30. Lebensjahr 27 Arbeitstage und ab dem 30. Lebensjahr 30 Arbeitstage.
- (2) Die Dauer des Urlaubs mit Ausnahme des Zusatzurlaubs nach dem Schwerbehindertengesetz vermindert sich für jeden vollen Kalendermonat eines

Sonderurlaubs nach § 35 oder eines Ruhens des Arbeitsverhältnisses nach § 44 Absatz 1 Unterabs.1 Satz 5 um ein Zwölftel. Die Verminderung unterbleibt für drei Kalendermonate eines Sonderurlaubs zum Zwecke der beruflichen Fortbildung, wenn eine Anerkennung nach § 35 Absatz 3 Satz 2 vorliegt.

- (3) Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen der Beschäftigte dienstplanmäßig zu arbeiten hat oder zu arbeiten hätte, mit Ausnahme der auf Arbeitstage fallenden gesetzlichen Feiertage, für die kein Freizeitausgleich gewährt wird.

Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf mehr als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, erhöht sich der Urlaub für jeden zusätzlichen Arbeitstag im Urlaubsjahr um  $\frac{1}{260}$  des Urlaubs nach Absatz 1. Ein Zusatzurlaub nach dem Schwerbehindertengesetz und nach Vorschriften für politisch Verfolgte bleibt unberücksichtigt.

Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit dienstplanmäßig im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, vermindert sich der Urlaub für jeden zusätzlichen arbeitsfreien Tag im Urlaubsjahr um  $\frac{1}{260}$  des Urlaubs nach Absatz (1) zuzüglich eines etwaigen Zusatzurlaubs. Ein Zusatzurlaub nach dem Schwerbehindertengesetz und nach Vorschriften für politisch Verfolgte bleibt dabei unberücksichtigt.

Wird die Verteilung der durchschnittlichen dienstplanmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit während des Urlaubsjahres auf Dauer oder jahreszeitlich bedingt vorübergehend geändert, ist die Zahl der Arbeitstage zugrunde zu legen, die sich ergeben würde, wenn die für die Urlaubszeit maßgebende Verteilung der Arbeitszeit für das ganze Urlaubsjahr gelten würde.

Verbleibt nach der Berechnung des Urlaubs nach den Unterabsätzen 2 bis 4 ein Bruchteil eines Urlaubstages von 0,5 oder mehr, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; ein Bruchteil von weniger als 0,5 bleibt unberücksichtigt.

- (4) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat.

Scheidet der Beschäftigte wegen Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit (§ 44) oder durch Erreichung der Altersgrenze (§ 45) aus dem Arbeitsverhältnis aus, so beträgt der Urlaubsanspruch sechs Zwölftel, wenn das Arbeitsverhältnis in der ersten Hälfte, und zwölf Zwölftel, wenn es in der zweiten Hälfte des Urlaubsjahres endet. Satz 2 gilt nicht, wenn der Urlaub nach Absatz 3 zu vermindern ist.

- (5) Vor Anwendung der Absätze 2 und 4 ist der Erholungsurlaub mit Ausnahme des Zusatzurlaubs nach dem Schwerbehindertengesetz zusammenzurechnen.
- (6) Bruchteile von Urlaubstagen werden - bei mehreren Bruchteilen nach ihrer Zusammenrechnung - einmal im Urlaubsjahr auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Absatz 3 Unterabs. 5 bleibt unberührt.
- (7) Maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das im Laufe des Urlaubsjahres vollendet wird.

### **§ 35 Sonderurlaub**

- (1) Beschäftigten soll auf Antrag Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Vergütung gewährt werden, wenn sie
  - a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
  - b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen

tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

Der Sonderurlaub ist auf bis zu fünf Jahren zu befristen. Er kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf des Sonderurlaubs zu stellen.

- (2) Der Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge aus anderen als den in Absatz 1 Unterabs. 1 genannten Gründen kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.
- (3) Die Zeit des Sonderurlaubs nach den Absätzen 1 und 2 gilt nicht als Beschäftigungszeit nach § 21. In den Fällen des Absatzes 2 gilt Satz 1 nicht, wenn der Arbeitgeber vor Antritt des Sonderurlaubs ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat.

**Protokollnotiz:**

Ein Sonderurlaub darf nicht unterbrochen werden für Zeiträume, in denen keine Arbeitsverpflichtung besteht.

### **§ 36 Urlaubsabgeltung**

- (1) Ist im Zeitpunkt der Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Urlaubsanspruch noch nicht erfüllt, ist der Urlaub, soweit dies dienstlich oder betrieblich möglich ist, während der Kündigungsfrist zu gewähren und zu nehmen. Soweit der Urlaub nicht gewährt werden kann oder die Kündigungsfrist nicht ausreicht, ist der Urlaub abzugelten. Entsprechendes gilt, wenn das Arbeitsverhältnis durch Auflösungsvertrag (§ 43) oder verminderter Erwerbsfähigkeit (§ 44) endet oder wenn das Arbeitsverhältnis nach § 44 Absatz 1 Unterabs. 1 Satz 5 zum Ruhen kommt.  
  
Ist dem Beschäftigten wegen eines vorsätzlich schuldhaften Verhaltens außerordentlich gekündigt worden oder hat der Beschäftigte das Arbeitsverhältnis unberechtigterweise gelöst, wird lediglich derjenige Urlaubsanspruch abgegolten, der dem Beschäftigten nach gesetzlichen Vorschriften bei Anwendung des § 34 Absatz 4 Satz 1 noch zustehen würde.
- (2) Die Abgeltung ist entsprechend § 33 vorzunehmen.

## § 37 Arbeitsbefreiung

(1) Als Fälle nach § 616 BGB, in denen der Beschäftigte unter Fortzahlung der Vergütung (§ 25) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt wird, gelten nur die folgenden Anlässe:

- a) Niederkunft der Ehefrau, der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes: 1 Arbeitstag,
- b) Tod des Ehegatten, des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder Elternteils  
2 Arbeitstage,
- c) Umzug aus betrieblichen Gründen an einen anderen Ort  
1 Arbeitstag,
- d) schwere Erkrankung
  - aa) eines Angehörigen, soweit er in demselben Haushalt lebt,  
1 Arbeitstag im Kalenderjahr,
  - bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat, bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr
  - cc) einer Betreuungsperson, wenn der Beschäftigte deshalb die Betreuung seines Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss,  
bis zu 4 Tagen im Kalenderjahr

Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa) und bb) die Notwendigkeit der Anwesenheit des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

- (2) Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verletzung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung (§ 25) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen nur insoweit, als der Beschäftigte 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 Beschäftigte hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.
- (3) Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung (§ 25) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen bis zu drei Arbeitstagen gewähren. In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf die Bezüge kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die betrieblichen Verhältnisse es gestatten.
- (4) Zur Teilnahme an Tagungen kann den gewählten Vertretern von ver.di Arbeitsbefreiung bis zu sechs Werktagen im Jahr unter Fortzahlung der Vergütung (§ 25) erteilt werden, sofern nicht betriebliche Interessen entgegenstehen.
- Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit dem Unfallkrankenhaus Berlin kann auf Anfordern von ver.di Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung (§ 25) ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.

#### **Protokollerklärung zu § 37 Absatz 4**

Erfasst auch notwendige vorbereitende Sitzungen von Tarifverhandlungen.

- (5) Dem Beschäftigten kann Arbeitsbefreiung zu folgenden Anlässen gestattet werden, wenn die betrieblichen Verhältnisse es gestatten:
- betriebliche Gewerkschaftsveranstaltungen,  
Tätigkeiten in berufsspezifischen Fachkammern und -verbänden

- (6) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen der Sozialversicherungsträger kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung (§ 25) gewährt werden, sofern nicht betriebliche Gründe entgegenstehen.

### **§ 38 Fortzahlung der Vergütung bei Arbeitsausfall in besonderen Fällen**

- (1) Bei Arbeitsausfall infolge vorübergehender Betriebsstörungen betriebstechnischer oder wirtschaftlicher Art, z. B. Mangel an Rohstoffen oder Betriebsstoffen, wird dem durch den Arbeitsausfall betroffenen Beschäftigten die Vergütung gemäß § 25 für die ausgefallene Arbeitszeit fortgezahlt, jedoch längstens für die Dauer von sechs aufeinander folgenden Arbeitstagen. Das gleiche gilt für Arbeitsausfall infolge behördlicher Maßnahmen. Die Vergütung wird nur dann fortgezahlt, wenn der Beschäftigte ordnungsgemäß zur Arbeit erschienen ist, es sei denn, dass der Arbeitgeber auf das Erscheinen des Beschäftigten zur Arbeit ausdrücklich oder stillschweigend verzichtet hat. Der Arbeitgeber ist berechtigt zu verlangen, dass die ausgefallene Arbeitszeit im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften innerhalb von zwei Wochen ohne nochmalige Bezahlung nachgeholt wird.
- (2) Bei Arbeitsversäumnis, die infolge von technisch bedingten Verkehrsstörungen oder infolge von Naturereignissen am Wohn- oder Arbeitsort oder auf dem Wege zur Arbeit unvermeidbar ist und nicht durch Leistungsverchiebung ausgeglichen werden kann, werden die Vergütung sowie die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen für die ausgefallene Arbeitszeit, jedoch längstens für zwei aufeinander folgende Kalendertage fortgezahlt.

## **Abschnitt XI**

### **Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

#### **§ 39 Ordentliche Kündigung**

- (1) Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluss.
- (2) Im übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (§ 21)
- |                               |                           |
|-------------------------------|---------------------------|
| bis zu 1 Jahr:                | 1 Monat zum Monatsschluss |
| nach einer Beschäftigungszeit |                           |
| von mehr als 1 Jahr:          | 6 Wochen,                 |
| von mindestens 5 Jahren:      | 3 Monate,                 |
| von mindestens 8 Jahren:      | 4 Monate,                 |
| von mindestens 10 Jahren:     | 5 Monate,                 |
| von mindestens 12 Jahren:     | 6 Monate                  |
- zum Schluss eines Kalendervierteljahres.
- (3) Der Arbeitgeber kann das Vertragsverhältnis zum Zwecke der Herabgruppierung um eine Vergütungsgruppe kündigen, wenn der Beschäftigte dauernd außerstande ist, diejenigen Arbeitsleistungen zu erfüllen, für die er eingestellt ist und die die Voraussetzung für seine Eingruppierung in die bisherige Vergütungsgruppe bilden, und ihm andere Arbeiten, die die Tätigkeitsmerkmale seiner bisherigen Vergütungsgruppe erfüllen, nicht übertragen werden können. Die Kündigung ist ausgeschlossen, wenn die Leistungsminderung
- a) durch einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit im Sinne der §§ 8 und 9 SGB VII herbeigeführt worden ist, ohne dass der Beschäftigte vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt hat, oder
  - b) auf einer durch die langjährige Beschäftigung verursachten Abnahme der körperlichen oder geistigen Kräfte und Fähigkeiten nach einer Be-



schäftigungszeit (§ 21) von 20 Jahren beruht und der Beschäftigte das fünfundfünfzigste Lebensjahr vollendet hat.

Die Kündigungsfrist beträgt sechs Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

Lehnt der Beschäftigte die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu den ihm angebotenen geänderten Vertragsbedingungen ab, so gilt das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist als vertragsmäßig aufgelöst (§ 43).

## **§ 40 Außerordentliche Kündigung**

- (1) Der Arbeitgeber und der Beschäftigte sind berechtigt, das Arbeitsverhältnis aus einem wichtigen Grunde fristlos zu kündigen, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann.
- (2) Die Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. Der Kündigende muss dem anderen Teil auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.

## **§ 41 Ausgleichszulage bei Arbeitsunfall und Berufskrankheit**

Ist der Beschäftigte infolge eines Unfalls, den er nach mindestens einjähriger ununterbrochener Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber in Ausübung oder infolge seiner Arbeit ohne Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit erlitten hat, in seiner bisherigen Vergütungsgruppe nicht mehr voll leistungsfähig und wird er deshalb in einer niedrigeren Vergütungsgruppe weiterbeschäftigt, so erhält er eine Ausgleichszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der ihm in der neuen Vergütungsgruppe

jeweils zustehenden Grundvergütung und der Grundvergütung, die er in der verlassenen Vergütungsgruppe zuletzt bezogen hat. Das gleiche gilt bei einer Berufskrankheit im Sinne der Reichsversicherungsordnung nach mindestens dreijähriger ununterbrochener Beschäftigung.

## **§ 42 Schriftform der Kündigung**

Nach Ablauf der Probezeit (§ 4) bedürfen Kündigungen - auch außerordentliche - der Schriftform. Kündigt der Arbeitgeber, so soll er den Kündigungsgrund in dem Kündigungsschreiben angeben; § 40 Absatz 2 Satz 3 bleibt unberührt.

## **§ 43 Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Vereinbarung**

Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit beendet werden (Auflösungsvertrag).

## **§ 44 Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit**

- (1) Wird durch den Bescheid eines Rentenversicherungsträgers festgestellt, dass der Beschäftigte voll oder teilweise erwerbsgemindert ist, so endet das Arbeitsverhältnis des Beschäftigten mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid zugestellt wird. Der Beschäftigte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine befristete Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit gewährt wird. In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten von dem Tage an, der auf den nach Satz 1 oder 3 maßgebenden Zeitpunkt folgt, bis zum Ablauf des Tages, bis zu dem die

befristete Rente bewilligt ist, längstens jedoch bis zum Ablauf des Tages, an dem das Arbeitsverhältnis endet.

Verzögert der Beschäftigte schuldhaft den Rentenanspruch oder bezieht er Altersrente nach § 36 oder § 37 SGB VI oder ist er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Bescheides des Rentenversicherungsträgers das Gutachten eines Vertrauensarztes. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Falle mit Ablauf des Monats, in welchem dem Beschäftigten das Gutachten bekanntgegeben worden ist.

- (2) Liegt bei einem Beschäftigten, der Schwerbehinderter im Sinne des Schwerbehindertengesetzes ist, in dem Zeitpunkt, in dem nach Absatz 1 das Arbeitsverhältnis wegen Berufsunfähigkeit endet, die nach § 22 des Schwerbehindertengesetzes erforderliche Zustimmung der Hauptfürsorgestelle noch nicht vor, so endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheides der Hauptfürsorgestelle.
- (3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn der Beschäftigte nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und der Beschäftigte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.

## **§ 45 Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichung der Altersgrenze, Weiterbeschäftigung**

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des Monats, in dem der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet hat. Soweit der Beschäftigte berechtigt ist, vor Erreichen der Regelaltersrente Altersrente zu beziehen, kann er das Arbeitsverhältnis durch eine Mitteilung an den Arbeitgeber unter Angabe des Beginns des Ren-

tenbezuges zu diesem Zeitpunkt beenden. Über den beabsichtigten Renteneintritt sollte der Arbeitgeber rechtzeitig im Vorfeld informiert werden.

- (2) Soll der Beschäftigte, dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 geendet hat, ausnahmsweise weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. Die Weiterbeschäftigung soll 12 Monate nicht überschreiten. In dem Arbeitsvertrag können die Vorschriften dieses Tarifvertrages ganz oder teilweise abgedungen werden.

Es darf jedoch keine niedrigere Vergütung vereinbart werden als die der Vergütungsgruppe, die der Tätigkeit des Beschäftigten entspricht. Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatschluss gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

Sind die sachlichen Voraussetzungen für die Erlangung laufender Bezüge aus der Sozialversicherung oder einer anderweitigen Versorgung in dem in Absatz 1 bezeichneten Zeitpunkt noch nicht gegeben, so soll der Beschäftigte, wenn er noch voll leistungsfähig ist, bis zum Eintritt der Voraussetzungen, im allgemeinen aber nicht über drei Jahre hinaus, weiterbeschäftigt werden.

- (3) Absatz 2 Unterabs. 1 Satz 2 bis 4 gilt entsprechend für Beschäftigte, die nach Vollendung des gesetzlichen Regelrenteneintrittsalters eingestellt werden.

## **§ 46 Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen**

- (1) Bei Kündigung hat der Beschäftigte Anspruch auf unverzügliche Ausstellung eines vorläufigen Zeugnisses über Art und Dauer seiner Tätigkeit. Dieses Zeugnis ist bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sofort gegen ein endgültiges Zeugnis umzutauschen, das sich auf Antrag auch auf Führung und Leistung erstrecken muss.
- (2) Der Beschäftigte ist berechtigt, aus triftigen Gründen auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis zu verlangen.

- (3) Auf Antrag ist dem Beschäftigten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Bescheinigung über die Vergütungsgruppe und die zuletzt bezogene Grundvergütung auszuhändigen.

## **Abschnitt XII**

### **Besondere Vorschriften**

#### **§ 47 Schutzkleidung**

Soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, wird sie unentgeltlich geliefert und bleibt Eigentum des Arbeitgebers. Als Schutzkleidung sind die Kleidungsstücke anzusehen, die bei bestimmten Tätigkeiten an bestimmten Arbeitsplätzen an Stelle oder über der sonstigen Kleidung zum Schutze gegen Witterungsunbilden und andere gesundheitliche Gefahren oder außergewöhnliche Beschmutzung getragen werden müssen. Die Schutzkleidung muss geeignet und ausreichend sein.

Die Reinigungskosten trägt der Arbeitgeber.

Mit dem Betriebsrat sind nähere Regelungen zu vereinbaren.

#### **§ 48 Dienstkleidung**

Die Voraussetzungen für das Tragen von Dienstkleidung und die Beteiligung des Beschäftigten an den Kosten richten sich nach den bei dem Arbeitgeber jeweils geltenden Bestimmungen. Als Dienstkleidung gelten Kleidungsstücke, die zur besonderen Kenntlichmachung im dienstlichen Interesse an Stelle anderer Kleidung während der Arbeit getragen werden müssen. Sie ist vom Arbeitgeber zu stellen.

An den Reinigungs- und Unterhaltungskosten muss sich der Arbeitgeber angemessen beteiligen.

## **§ 49 Ausschlussfrist**

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

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

## **Abschnitt XIII**

### **Regelung der Rechtsverhältnisse der Auszubildenden und Gesundheits- und Krankenpflegeschüler**

## **§ 50 Geltungsbereich**

Die nachfolgenden Regelungen gelten für folgende Auszubildende, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes im ukb ausgebildet werden (Schüler) und sonstige Auszubildende (Azubi) nach BBiG.

## **§ 51 Ausbildungsvertrag**

- (1) Zwischen dem ukb und den in § 50 genannten Personen, ist vor Beginn der Tätigkeit ein schriftlicher Ausbildungsvertrag zu schließen, der Angaben enthalten muss über
  - a) die Bezeichnung des Berufes, zu dem ausgebildet wird bzw. die entsprechende Tätigkeit,
  - b) den Beginn und die Dauer der Ausbildung,
  - c) die der Ausbildung zugrunde liegende Ausbildungs- und Prüfungsordnung,

- d) die Dauer der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Ausbildungszeit,
  - e) die Dauer der Probezeit,
  - f) die Zahlung und die Höhe des Ausbildungsentgelts,
  - g) die Dauer des Erholungsurlaubs,
  - h) die Voraussetzungen, unter denen der Ausbildungsvertrag gekündigt werden kann,
  - i) die vereinbarten Nebenabreden.
- (2) Änderungen des Ausbildungsvertrages sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

## **§ 52 Durchführung der Ausbildung**

- (1) Das ukb hat die Ausbildung in einer durch ihren Zweck gebotenen Form planmäßig, zeitlich und sachlich gegliedert so durchzuführen, dass der Auszubildende das Ausbildungsziel in der vorgesehenen Ausbildungszeit erreichen kann.
- (2) Der Auszubildende hat sich zu bemühen, die Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten zu erwerben, die erforderlich sind, um das Ausbildungsziel in der vorgesehenen Ausbildungszeit zu erreichen.

## **§ 53 Probezeit**

Die Probezeit beträgt bei den Schülern und Azubis sechs Monate.

## **§ 54 Anwendung der Regelungen dieses Tarifvertrages**

Die Personen gem. § 51 unterliegen sinngemäß den jeweiligen Regelungen dieses Tarifvertrages für folgende Sachverhalte:

- a) Ärztliche Untersuchung (§ 5), (Bei den unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallenden Auszubildenden, ist die Untersuchung - sofern der Auszubildende nicht bereits eine von einem anderen Arzt ausgestellte Bescheinigung nach § 32 Abs. 1 des Jugendarbeitsschutzgesetzes vorgelegt hat – so durchzuführen, dass sie zugleich den Anforderungen der Untersuchung nach § 32 Absatz 1 a. a. O. entspricht),
- b) Schweigepflicht (§ 6),
- c) Belohnungen und Geschenke (§ 7),
- d) Nebentätigkeit (§ 8),
- e) Personalakten (§ 10),
- f) Regelmäßige Arbeitszeit und Arbeitszeitkonten (§§ 12 und 16),
- g) Ruhepausen (§ 17),
- h) Überstunden (§ 19),
- i) Krankenbezüge (§ 26),
- j) Anzeige- und Nachweispflicht (§ 27),
- k) Reisekostenvergütung (§ 31),
- l) Erholungsurlaub und Urlaubsvergütung (§§ 33 und 34) auf der Grundlage der Ausbildungsvergütung,
- m) Arbeitsbefreiung (§ 37),
- n) Fortzahlung bei Arbeitsausfall (§ 38),
- o) Kündigung aus wichtigem Grund (§ 40),
- p) Schriftform der Kündigung (§ 42),
- q) Beendigung des Ausbildungsverhältnisses durch Vereinbarung (§ 43),
- r) Ausschlussfrist (§ 49).



## **§ 55 Besonderheiten der Arbeitszeit**

- (1) Unter Einhaltung des ArbZSchG dürfen Schüler im Nachtdienst sowie an Sonn- und Feiertagen eingesetzt werden.
- (2) Azubis dürfen im Nachtdienst sowie an Sonn- und Feiertagen nicht eingesetzt werden.

## **§ 56 Fernbleiben von der Ausbildung**

Der Auszubildende darf von der Ausbildung nur mit vorheriger Zustimmung des ukb fernbleiben. Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, ist sie unverzüglich zu beantragen. Für die Zeit eines nicht genehmigten Fernbleibens besteht kein Anspruch auf Ausbildungsvergütung.

## **§ 57 Freistellung vor Prüfungen**

Dem Schüler bzw. Azubi ist vor der vorgeschriebenen Abschlussprüfung an fünf Ausbildungstagen Gelegenheit zu geben, sich ohne Bindung an die planmäßige Ausbildung auf die Prüfung vorzubereiten. Der Anspruch nach Satz 1 verkürzt sich um die Zeit, für die die Auszubildenden zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung besonders zusammengefasst werden; der Auszubildende erhält jedoch mindestens zwei freie Ausbildungstage.

## **§ 58 Schutzkleidung, Ausbildungsmittel**

- (1) Für die Gewährung von Schutzkleidung gelten die für die im ukb tätigen Beschäftigten jeweils maßgebenden Bestimmungen, in dem der Auszubildende ausgebildet wird.
- (2) Das ukb hat dem Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel zur Verfügung zu stellen, die zur Ausbildung und ggf. zum Ablegen der Prüfung erforderlich sind.

## **§ 59 Mitteilungspflicht und Weiterarbeit**

- (1) Beabsichtigt das ukb den Schüler oder Azubi nach Abschluss der Ausbildung in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen, hat er dies dem Schüler oder Azubi drei Monate vor dem Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen. In der Mitteilung kann das ukb die Übernahme vom Ergebnis der staatlichen Prüfung abhängig machen. Innerhalb von vier Wochen nach Zugang der Mitteilung hat der Schüler oder Azubi schriftlich zu erklären, ob er beabsichtigt, in ein Arbeitsverhältnis zum ukb zu treten. Beabsichtigt das ukb, den Schüler oder Azubi nicht in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen, hat er dies ihm drei Monate vor dem Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen.
- (2) Wird der Schüler oder Azubi im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

## **§ 60 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses**

- (1) Das Ausbildungsverhältnis endet mit der vertraglich vereinbarten Ausbildungszeit.
- (2) Besteht der Schüler oder Azubi die staatliche Prüfung nicht oder kann er ohne eigenes Verschulden die staatliche Prüfung vor Ablauf der Ausbildungszeit nicht ablegen, verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf seinen schriftlichen Antrag bis zur nächstmöglichen Prüfung, höchstens jedoch um ein Jahr.
- (3) Innerhalb der Probezeit (§ 53) kann das Ausbildungsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss gekündigt werden.
- (4) Im übrigen beträgt die Kündigungsfrist 6 Wochen zum Monatsschluss.

- (5) Ohne Einhaltung der Kündigungsfrist kann gekündigt werden, wenn beim Schüler die Voraussetzungen des § 2, Absatz (1) Nr. 2 oder 3 des Krankenpflegegesetzes nicht oder nicht mehr vorliegen
- (6) Das Ausbildungsverhältnis kann vom Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen gekündigt werden.

## **§ 61 Zeugnis**

Der Auszubildende hat nach Beendigung der Ausbildung Anspruch auf ein Zeugnis.

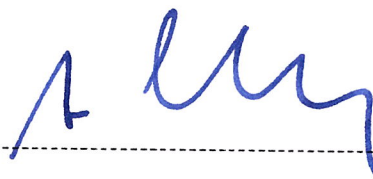
## Abschnitt XIV Schlussregelungen

### § 62 Inkrafttreten und Laufzeit des Tarifvertrages

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01. Januar 2012 in Kraft. Er löst den Rahmentarifvertrag vom 12. März 2002 in der Fassung des 2. Änderungstarifvertrages vom 23. April 2007 ab.
  
- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres schriftlich gekündigt werden, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2013. Dies betrifft auch die Kündigung einzelner Paragraphen.

*Berlin, 22.12.2011*

Ort, Datum

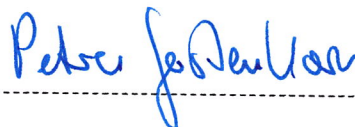


Unfallkrankenhaus Berlin

Verein für Berufsgenossenschaftliche Heilbehandlung Berlin e. V.

*Berlin, 22.12.2011*

Ort, Datum



Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Bundesvorstand