

Rahmentarifvertrag

für die Beschäftigten im
BG Klinikum Unfallkrankenhaus Berlin
(TV-R ukb)
vom 22. Dezember 2011

In der Fassung vom 1. Januar 2025

Zwischen der

BG Klinikum Unfallkrankenhaus Berlin gGmbH,
vertreten durch die Geschäftsführer,
Christian Dreißigacker und Prof. Dr. Axel Ekkernkamp,
Warener Straße 7, 12683 Berlin,

nachfolgend „**Arbeitgeberin**“ genannt,

und

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft,
vertreten durch den Bundesvorstand, Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin,

nachfolgend „**ver.di**“ genannt,

wird nachfolgend der TV-R ukb vereinbart:

Abschnitt I: Geltungsbereich

§ 1

Geltungsbereich

¹Dieser Tarifvertrag gilt für alle in einem Arbeitsverhältnis stehenden Beschäftigten der BG Klinikum Unfallkrankenhaus Berlin gGmbH, die Mitglieder der vertragsschließenden Gewerkschaft sind. ²Die Regelung in § 33 Absatz 6 findet auf Auszubildende in Pflegeberufen, die unter den Geltungsbereich des TVA BG Kliniken Pflege fallen, auf Auszubildende in Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG), die

unter den Geltungsbereich des TVA BG Kliniken BBiG fallen sowie auf Auszubildende in Gesundheitsberufen, die unter den Geltungsbereich des TVA BG Kliniken Gesundheit fallen, Anwendung.

Protokollerklärung:

Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für jedwedes Geschlecht.

§ 2

Ausnahmen vom Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

- a) leitende Angestellte (wie Geschäftsführerinnen / Geschäftsführer, Mitglieder der Krankenhausbetriebsleitung und ihre Stellvertreterinnen / Stellvertreter, Leiterinnen / Leiter medizinischer und administrativer Abteilungen und Stabsstellen), wenn deren Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind oder werden,
- b) Beschäftigte, die im Sinne des § 8 Sozialgesetzbuch Viertes Buch (SGB IV) – ohne Berücksichtigung des § 8 Absatz 2 Satz 1 SGB IV – nebenberuflich bei der Arbeitgeberin tätig sind,
- c) für Ärztinnen und Ärzte, sofern sie ärztliche Tätigkeiten ausüben.

Protokollerklärung zu Buchstabe b):

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; der / dem Beschäftigten ist eine Ausfertigung auszuhändigen.
- (2) ¹Nebenabreden sind schriftlich zu vereinbaren. ²Sie können gesondert gekündigt werden.

§ 4

Probezeit

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

§ 6

Schweigepflicht

- (1) Die / der Beschäftigte hat über innerbetriebliche Angelegenheiten Verschwiegenheit zu bewahren.
- (2) ¹Ohne Erlaubnis der Arbeitgeberin darf die / 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 einer / einem anderen Kenntnis, Abschriften, Ab- oder Nachbildungen, Proben oder Probestücke verschaffen. ²Diese Regelungen gelten auch analog für Informationsverarbeitungssysteme. ³Dies gilt nicht für Tätigkeiten gemäß § 8 Absatz 5.
- (3) Die / der Beschäftigte hat auf Verlangen der Arbeitgeberin dienstliche Schriftstücke (einschließlich Kopien), Zeichnungen, bildliche Darstellungen usw. sowie Aufzeichnungen über Vorgänge des Betriebes herauszugeben.
- (4) Die / der Beschäftigte hat auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses über Angelegenheiten, die der Schweigepflicht unterliegen, Verschwiegenheit zu bewahren.

§ 7

Belohnungen und Geschenke

- (1) Die / der Beschäftigte darf Belohnungen oder Geschenke in Bezug auf ihre / seine dienstliche Tätigkeit nur mit Zustimmung der Arbeitgeberin annehmen.
- (2) Werden der / dem Beschäftigten Belohnungen oder Geschenke in Bezug auf ihre / seine dienstliche Tätigkeit angeboten, so hat sie / er dies der Arbeitgeberin unverzüglich und unaufgefordert mitzuteilen.

Protokollerklärung:

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

§ 9

Abordnung

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

§ 10

Personalakten

- (1) In die Personalakte sind nur Unterlagen aufzunehmen, die von tarifrechtlicher oder arbeitsrechtlicher Bedeutung sind.
- (2) ¹Die / der Beschäftigte hat ein Recht auf Einsicht in ihre / seine vollständigen Personalakten. ²Sie / er kann das Recht auf Einsicht auch durch eine hierzu schriftlich Bevollmächtigte / einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben. ³Die Vollmacht ist zu den Personalakten zu nehmen. ⁴Die Arbeitgeberin kann eine Bevollmächtigte / einen Bevollmächtigten zurückweisen, wenn es aus betrieblichen Gründen geboten ist. ⁵Das Recht auf Akteneinsicht schließt das Recht ein, Abschriften oder Ablichtungen aus den Personalakten zu fertigen.
- (3) ¹Die / der Beschäftigte muss über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie / ihn ungünstig sind oder ihr / ihm nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. ²Ihre / seine Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.

§ 11

Haftung

- (1) ¹Die / der Beschäftigte haftet nur für den Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit. ²Sie / er ist von der Haftung bei grober Fahrlässigkeit befreit, wenn die Arbeitgeberin eine Versicherung abgeschlossen hat, die den Regress gegenüber den Beschäftigten ausschließt.

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

Abschnitt IV: Arbeitszeit

§ 12

Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) ¹Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich. ²Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen.
- (2) ¹Die tägliche dienstplanmäßige Arbeitszeit darf acht Stunden nicht überschreiten. ²Sie kann bis auf zehn Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von 26 Wochen im Durchschnitt acht Stunden nicht überschritten werden.
- (3) Innerhalb von 26 Wochen dürfen die tägliche dienstplanmäßige Arbeitszeit und die Überstunden im Durchschnitt werktäglich acht Stunden nicht übersteigen.
- (4) ¹In Betriebsteilen, deren Aufgaben Sonntags-, Feiertags-, Schicht- oder Nachtarbeit erfordern, muss dienstplanmäßig entsprechend gearbeitet werden. ²Bei Sonntags- und Feiertagsarbeit sollen jedoch im Monat mindestens zwei Sonntage arbeitsfrei sein, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen. ³Die 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 nach § 16.
- (6) ¹Woche ist der Zeitraum von Montag 00:00 Uhr bis Sonntag 24:00 Uhr. ²Dienstplanmäßige Arbeit ist die Arbeit, die innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an den nach dem Dienstplan festgelegten Kalendertagen regelmäßig zu leisten ist. ³Arbeit an Sonntagen ist die Arbeit am Sonntag zwischen 00:00 Uhr und 24:00 Uhr; entsprechendes gilt für die Arbeit an Feiertagen, am 24. und am 31. Dezember sowie an Samstagen. ⁴Wochenfeiertage sind die Werktage, die gesetzlich oder auf Grund gesetzlicher Vorschriften durch behördliche Anordnung

zu gesetzlichen Feiertagen erklärt sind und für die Arbeitsruhe angeordnet ist. ⁵Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 20:00 Uhr und 06:00 Uhr. ⁶Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen die / der Beschäftigte durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zu mindestens zwei Nachtschichten herangezogen wird. ⁷Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. ⁸Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit – in der Zeit von 21:00 Uhr bis 06:00 Uhr – umfassen. ⁹Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.

Niederschriftserklärung zu Absatz 6 Satz 6:

Der Anspruch auf die Wechselschichtzulage gemäß § 7 Absatz 4 TV-V ukb ist auch erfüllt, wenn unter Einhaltung der Monatsfrist zwei Nachtdienste geleistet werden, die nicht zwingend unmittelbar aufeinander folgen müssen.

- (7) Soweit die betrieblichen Verhältnisse es zulassen, wird am 24. und 31. Dezember jeweils Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung nach § 25 und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen gemäß § 7 TV-V ukb gewährt.
- (8) ¹In den Fällen, in denen Teilzeitarbeit vereinbart wurde, verringern sich die Höchstgrenzen der wöchentlichen Arbeitszeit in demselben Verhältnis wie die Arbeitszeit oder die Arbeitszeit gemäß § 14 Absätze 2 und 3 dieser Beschäftigten zu der regelmäßigen Arbeitszeit der Vollbeschäftigten verringert worden ist. ²Mit Zustimmung der / des Beschäftigten kann hiervon abgewichen werden.

§ 13

Besondere regelmäßige Arbeitszeit

- (1) ¹Zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen können auf Initiative der Arbeitgeberin die Tarifvertragsparteien eine Verkürzung der Arbeitszeit um bis zu 20 % vereinbaren. ²Die Verkürzung ist zu der Zeit und in dem Maße zurückzunehmen, wie die Überhangskräfte auf feste Arbeitsplätze untergebracht oder ausgeschieden sind.

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

§ 14

Bereitschaftsdienst

- (1) ¹Die / der Beschäftigte ist verpflichtet, sich auf Anordnung der Arbeitgeberin außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer von der Arbeitgeberin bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen. ²Die Arbeitgeberin darf Bereitschaftsdienste nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt. ³Der Bereitschaftsdienst ist im arbeitsschutzrechtlichen Sinn Arbeitszeit.
- (2) Für Beschäftigte kann die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) über acht Stunden hinaus auf 16 Stunden verlängert werden, wenn die acht Stunden überschreitende Zeit im Rahmen von Bereitschaftsdienst abgeleistet wird.
- (3) ¹Wenn in die Arbeitszeit der / des Beschäftigten regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt, kann im Rahmen des § 7 Absatz 2 a 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. ²Eine wöchentliche Höstarbeitszeit von 56 Stunden darf nicht überschritten werden.
- (4) Der Ausgleichszeitraum beträgt ein Jahr.
- (5) Die Ruhezeiten nach dem ArbZG sind zu beachten.

§ 15

Rufbereitschaft

- (1) ¹Die / der Beschäftigte ist verpflichtet, auf Anordnung der Arbeitgeberin außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit im Bedarfsfall in angemessener Zeit die Arbeit aufzunehmen, wenn zu erwarten ist, dass Arbeit nur im Ausnahmefall anfällt. ²Die / der Beschäftigte bestimmt den Aufenthaltsort selbst und ist verpflichtet, der Arbeitgeberin mitzuteilen, wie sie / er erreichbar ist.

- (2) Durch die tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft kann die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden überschritten werden.
- (3) Die Ruhezeiten gemäß ArbZG sind zu beachten.

§ 16

Arbeitszeitkonto

- (1) ¹Für alle Beschäftigten wird ein Arbeitszeitkonto geführt. ²Die Zeiterfassung erfolgt durch ein elektronisches Zeiterfassungssystem. ³Das Zeiterfassungssystem wird grundsätzlich am Arbeitsplatz installiert. ⁴Soweit ein Umkleideraum benutzt wird, wird das Zeiterfassungssystem im Umkleidebereich installiert. ⁵Das Arbeitszeitkonto wird jeweils für ein Kalenderjahr von der Arbeitgeberin eingerichtet und geführt. ⁶Die am Jahresschluss bestehenden Mehr- oder Minderstunden werden auf das nächste Jahr übertragen. ⁷Auf dem Arbeitszeitkonto dürfen 400 Mehrstunden oder 100 Minderstunden nicht überschritten werden.
- (2) ¹Im Zeiterfassungssystem ist die für die Beschäftigte / den Beschäftigten maßgebliche dienstplanmäßige tägliche Arbeitszeit als Sollzeit zu erfassen. ²Die / der Beschäftigte hat dem Erfassungssystem Beginn und Ende seiner tatsächlichen Arbeitszeit (Ist-Zeit) mitzuteilen. ³Die Differenz zwischen beiden Ergebnissen sind die Mehr- oder Minderstunden gegenüber der dienstplanmäßigen täglichen Arbeitszeit. ⁴Die Soll-Zeit wird mit dem Faktor 1,0000 erfasst.
 - a) ¹Die 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. Dezember	2,0000

²Beim Zusammentreffen mehrerer dieser Sachverhalte wird die Arbeitszeit nur mit dem höchsten Faktor berücksichtigt.

- b) ¹Unabhängig von Buchstabe a) werden bei nachfolgend genannten Sachverhalten zusätzliche Zeitgutschriften gewährt. ²Die Ist-Zeit wird mit einem Faktor multipliziert (Faktorisierung), und zwar

Sachverhalt	Faktor
Nachtarbeit zwischen 20:00 Uhr und 06:00 Uhr	0,2725
Überstunden	0,2232
Bereitschaftsdienst	1,0507
Rufbereitschaft	0,1474
Arbeit in Rufbereitschaft	1,3134

(3) ¹Die / der Beschäftigte kann Mehrstunden erreichen

- a) durch die Zeit, die durch die Faktorisierung gemäß Absatz 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 die Ableistung von Nachtarbeitsstunden gemäß Absatz 12.

²Die / der Beschäftigte kann Minderstunden erreichen durch Arbeit, die zeitlich geringer ist als die dienstplanmäßige Arbeitszeit aufgrund ihrer / seiner eigenen Entscheidung. ³Die / Der Beschäftigte hat bei ihren / seinen Entscheidungen gemäß den Regelungen in Satz 1 Buchstabe b) und Satz 2 den Arbeitsanfall zur berücksichtigen.

(4) ¹Die Mehrstunden sollen in der Regel 240 Stunden und die Minderstunden 50 Stunden nicht überschreiten (grüne Zone). ²Betragen die Mehrstunden über 240 bis zu 320 Stunden oder die Minderstunden über 50 Stunden bis 70 Stunden (gelbe Zone) hat die / der Beschäftigte Maßnahmen zu ergreifen, um wieder in die grüne Zone zu gelangen. ³Betragen die Mehrstunden über 320 Stunden oder die Minderstunden über 70 Stunden (rote Zone) hat die / der Beschäftigte in Abstimmung mit der Arbeitgeberin die Stunden wieder in die gelbe Zone zu führen. ⁴Ergreift die / der Beschäftigte innerhalb einer Woche keine Maßnahmen, kann die Arbeitgeberin den Zeitausgleich anordnen. ⁵Hat die / der Beschäftigte zur Reduzierung des Zeitguthabens der Arbeitgeberin gemäß Absatz 6 Zeitausgleich mitgeteilt und macht die Arbeitgeberin betriebliche Gründe gegen den Zeitausgleich geltend, gilt der beabsichtigte Zeitausgleich als angeordnete Überstunden.

- (5) ¹Ausgleich für Mehrstunden kann wie folgt vorgenommen werden, und zwar
- a) bei Mehrstunden gemäß Absatz 3 Satz 1 Buchstabe a) entscheidet die / der Beschäftigte, ob sie / er Freizeit oder Bezahlung nehmen will, sofern die Arbeitgeberin keine betrieblichen Gründe geltend macht;
 - b) bei Mehrstunden gemäß Absatz 3 Satz 1 Buchstabe b) kann nur Freizeit genommen werden; kann die Freizeit innerhalb von 90 Kalendertagen aus betrieblichen Gründen nicht genommen werden, hat die / der Beschäftigte einen Anspruch auf Bezahlung;
 - c) bei Mehrstunden gemäß Absatz 3 Satz 1 Buchstabe c) entscheidet die / der Beschäftigte, ob sie / er Freizeit oder Bezahlung nehmen will, sofern die Arbeitgeberin keine betrieblichen Gründe geltend macht;
 - d) bei Mehrstunden gemäß Absatz 3 Satz 1 Buchstabe d) kann nur Freizeit genommen werden.

²Minderstunden gemäß Absatz 3 Satz 2 können nur durch Mehrstunden über die dienstplanmäßige Zeit hinaus ausgeglichen werden.

- (6) ¹Will die / der Beschäftigte einen Zeitausgleich vornehmen, hat sie / er dies rechtzeitig der Arbeitgeberin mitzuteilen. ²Hierfür sind folgende Fristen maßgeblich, und zwar

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.

³Der Zeitausgleich kann genommen werden, wenn die Arbeitgeberin keine betrieblichen Gründe innerhalb der Hälfte der Antragsfrist geltend macht. ⁴Bei Übereinstimmung zwischen Beschäftigten und Arbeitgeberin dürfen die vorgenannten Fristen unterschritten werden.

Protokollerklärung zu Absatz 6 Satz 3:

Die Arbeitgeberin wirkt darauf hin, dass nur aus dringenden betrieblichen Gründen ein Zeitausgleich zu versagen ist.

- (7) ¹Wird die / der Beschäftigte während des gemäß Absatz 6 festgelegten Zeitausgleichs zur Reduzierung der Mehrstunden arbeitsunfähig krank, so werden höchstens drei Arbeitstage auf den Zeitausgleich angerechnet. ²Im Falle einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleichs tritt eine Minderung des Zeitguthabens nicht ein.
- (8) ¹An Urlaubstagen wird die jeweilige dienstplanmäßige Arbeitszeit als Soll- und Ist-Stunden entsprechend dieser Regelung gerechnet. ²Dasselbe gilt für Krankheit, tarifliche oder gesetzliche Arbeitsbefreiung an dienstplanmäßigen Arbeitstagen.
- (9) ¹Die Arbeitgeberin informiert die Beschäftigte / den Beschäftigten monatlich über den Stand ihres / seines Arbeitszeitkontos. ²Sie gibt ihr / ihm weiterhin Gelegenheit, sich selbst jederzeit über den Stand des Arbeitszeitkontos zu informieren.
- (10) ¹Ist das Arbeitsverhältnis gekündigt und hat die / der Beschäftigte Mehrstunden oder Minderstunden, muss das Arbeitszeitkonto ausgeglichen werden. ²Ist dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich, gilt der gemäß Absatz 4 beabsichtigte, aber nicht gewährte Zeitausgleich als Überstunden. ³Ist ein Ausgleich aus zeitlichen Gründen nicht möglich, werden Mehrstunden bezahlt. ⁴Minderstunden sind vom Beschäftigten zu erstatten.
- (11) Für Teilzeitbeschäftigte gelten die vorgenannten Regelungen mit der Maßgabe, dass entsprechend dem prozentualen Anteil ihrer vertraglichen Arbeitszeit einer / eines Vollzeitbeschäftigten sich die Zeitgrenzen gemäß Absatz 4 verändern.
- (12) ¹Beschäftigte erhalten je Nachtarbeitsstunde einen weiteren Zeitzuschlag. ²Jede Stunde wird mit 0,0727 faktorisiert. ³Beschäftigte, die an mindestens 87 Arbeitstagen Nachtarbeit geleistet und das 50. Lebensjahr vollendet haben, erhalten in jedem Kalenderjahr ein zusätzliches Zeitguthaben von acht Stunden. ⁴Ist die / der Beschäftigte nicht das volle Kalenderjahr beschäftigt, erhält sie / 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) ¹Unabhängig vom Stand des Arbeitszeitkontos erhält die / der Beschäftigte eine monatliche Vergütung gemäß § 25. ²Sofern die / der Beschäftigte sich gemäß Absatz 5 Buchstabe a) oder Buchstabe c) für die Bezahlung entscheidet, ist mit dem nächstmöglichen Monatsgehalt die Zahlung vorzunehmen. ³Die Bezahlung erfolgt auf der Grundlage des TV-V ukb, der zum Zeitpunkt der Leistungserbringung galt.

Protokollerklärung:

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

§ 17

Ruhepause

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

- (4) Die / der Beschäftigte hat der / dem Vorgesetzten unverzüglich mündlich mitzuteilen, dass sie / er die Ruhepause nicht nehmen konnte und hat dies mündlich zu begründen.

§ 18

Teilzeitbeschäftigung

- (1) ¹Mit 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) eine nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftige sonstige Angehörige / einen pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen

tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche oder betriebliche Belange nicht entgegenstehen. ²Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. ³Sie 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 ihrer Arbeitgeberin verlangen, dass sie mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.
- (3) Ist mit einer / einem früher Vollzeitbeschäftigten auf ihren / seinen Wunsch hin eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, soll die / der Beschäftigte bei späterer Besetzung eines Vollarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt werden.

§ 19

Überstunden

- (1) ¹Überstunden sind die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die tägliche dienstplanmäßige Arbeitszeit hinausgehen. ²Überstunden sind auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst gleichmäßig auf die Beschäftigten zu verteilen. ³Soweit ihre Notwendigkeit voraussehbar ist, sind sie spätestens am Vortag anzusagen.

- (2) Wird eine Beschäftigte / ein Beschäftigter aus betrieblichen Gründen während ihrer / seiner arbeitsfreien Zeit zur Arbeitsleistung gerufen und arbeitet sie / 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) ¹Die Arbeitszeit ist nach Maßgabe der §§ 12 und 16 einzuhalten. ²Persönliche Angelegenheiten hat die / der Beschäftigte unbeschadet des § 37 grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen.
- (2) ¹Die / der Beschäftigte darf nur mit vorheriger Zustimmung der Arbeitgeberin der Arbeit fernbleiben. ²Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, ist sie unverzüglich zu beantragen. ³Bei nicht genehmigtem Fernbleiben besteht kein Anspruch auf Bezüge.

Abschnitt V: Beschäftigungszeit

§ 21

Beschäftigungszeit

- (1) Beschäftigungszeit ist die bei der Arbeitgeberin zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist.
- (2) Zeiten einer Tätigkeit im Sinne des § 2 Buchstabe c) werden nicht berücksichtigt.
- (3) Ist die / der Beschäftigte aus ihrem / 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 sie / 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 ihrer / 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) ¹Das Eingruppierungssystem besteht aus Vergütungsgruppen. ²Die Eingruppierung der Beschäftigten richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen des Vergütungstarifvertrages gemäß § 2 TV-V ukb. ³Die / der Beschäftigte erhält ihre / seine Vergütung nach der Vergütungsgruppe, in der sie / er eingruppiert ist.
- (2) ¹Die / der Beschäftigte ist in der Vergütungsgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale der gesamten von ihr / ihm nicht nur vorübergehend auszuübenden Tätigkeit entsprechen. ²Die 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. ³Kann 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. ⁴Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Satz 2 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung. ⁵Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von den Sätzen 2, 3 oder 4 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses. ⁶Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person der / des Beschäftigten bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

Protokollerklärungen zu Absatz 2:

1. ¹Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangsarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis der / des Beschäftigten, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (z. B. unterschriftsreife Bearbeitung eines Aktenvorgangs, Erstellung eines EKG, Fertigung einer Bauzeichnung). ²Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden.

2. Eine Anforderung im Sinne der Sätze 2 und 3 ist auch das in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Herausheben der Tätigkeit aus einer niedrigeren Vergütungsgruppe.
- (3) Die Vergütungsgruppe der / des Beschäftigten ist im Arbeitsvertrag anzugeben.

§ 23

Eingruppierung in besonderen Fällen

- (1) ¹Ist der / dem Beschäftigten eine andere, höherwertige Tätigkeit nicht übertragen worden, hat sich aber die ihr / ihm übertragene Tätigkeit (§ 22 Absatz 2 Satz 1) nicht nur vorübergehend derart geändert, dass sie den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer / seiner bisherigen Vergütungsgruppe entspricht (§ 22 Absatz 2 Sätze 2 bis 6), und hat die / der Beschäftigte die höherwertige Tätigkeit ununterbrochen sechs Monate lang ausgeübt, ist sie / er mit dem Beginn des darauffolgenden Kalendermonats in der höheren Vergütungsgruppe eingruppiert. ²Für die zurückliegenden sechs Kalendermonate gilt § 24 Absatz 1 sinngemäß.
- (2) ¹Ist die Zeit der Ausübung der höherwertigen Tätigkeit durch Urlaub, Arbeitsbefreiung, Arbeitsunfähigkeit, Kur- oder Heilverfahren oder die 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. ³Bei einer längeren Unterbrechung oder bei einer Unterbrechung aus anderen Gründen beginnt die Frist nach der Beendigung der Unterbrechung von neuem.
- (3) Wird der / dem Beschäftigten vor Ablauf der sechs Monate wieder eine Tätigkeit zugewiesen, die den Tätigkeitsmerkmalen ihrer / seiner bisherigen Vergütungsgruppe entspricht, gilt § 24 Absatz 1 sinngemäß.

§ 24

Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

- (1) Wird der / dem Beschäftigten vorübergehend eine andere Tätigkeit (§ 22 Absatz 2 Satz 1) übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer / seiner Vergütungsgruppe entspricht (§ 22 Absatz 2 Sätze 2 bis 6), und hat sie / er sie mindestens einen Monat ausgeübt, erhält sie / er für den Kalendermonat, in dem sie / er mit der ihr / ihm übertragenen Tätigkeit begonnen hat, und

für jeden folgenden vollen Kalendermonat dieser Tätigkeit eine persönliche Zulage.

- (2) ¹Wird der / dem Beschäftigten vertretungsweise eine andere Tätigkeit (§ 22 Absatz 2 Satz 1) übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer/ seiner Vergütungsgruppe entspricht (§ 22 Absatz 2 Sätze 2 bis 6), und hat die Vertretung länger als 30 Tage gedauert (ohne die Tage gerechnet, an denen die / der vertretene Beschäftigte im Urlaub war oder Freizeit gemäß § 16 genommen hat), erhält sie / er nach Ablauf dieser Frist eine persönliche Zulage für den letzten Kalendermonat der Frist und für jeden folgenden vollen Kalendermonat der weiteren Vertretung. ²Bei der Berechnung der Frist sind bei mehreren Vertretungen Unterbrechungen von weniger als jeweils einer Woche unschädlich. ³Auf 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 gemäß § 25, die der / dem Beschäftigten zustehen würde, wenn sie / er in der höheren Vergütungsgruppe eingruppiert wäre, und der Vergütung der Vergütungsgruppe, in der sie / er eingruppiert ist.
- (4) Die / 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 so lange, bis die Übertragung widerrufen wird oder aus sonstigen Gründen endet.

Abschnitt VII: Vergütung

§ 25

Vergütung

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

Abschnitt VIII: Sozialbezüge

§ 26

Krankenbezüge

- (1) ¹Wird die / der Beschäftigte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an ihrer / seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie / ihn ein Verschulden trifft, erhält er Krankenbezüge nach Maßgabe der Absätze 2 bis 9. ²Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Satzes 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. ³Bei Beschäftigten, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse oder nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind, gilt Satz 2 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. ⁴Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Satz 1 gilt auch die Arbeitsverhinderung im Sinne des § 3 Absatz 2 und des § 9 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG).

Protokollerklärung zu Absatz 1:

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

- (2) ¹Die / der Beschäftigte erhält bis zur Dauer von sechs Wochen Krankenbezüge in Höhe der Urlaubsvergütung. ²Die Dauer der Krankenbezüge erhöht sich bei einer Beschäftigungszeit von über 15 Jahren auf zehn Wochen. ³Wird die / der Beschäftigte infolge derselben Krankheit gemäß Absatz 1 erneut arbeitsunfähig, hat sie / er wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Krankenbezüge nach Satz 2 für einen weiteren Zeitraum von sechs Wochen, wenn
- a) sie / 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.

⁴Der Anspruch auf Krankenbezüge nach den Sätzen 1 und 2 wird nicht dadurch berührt, dass die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit kündigt. ⁵Das gleiche gilt, wenn die / der Beschäftigte das Arbeitsverhältnis aus einem von der Arbeitgeberin zu vertretenden Grund kündigt, der die Beschäftigte / den Beschäftigten zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt. ⁶Endet das Arbeitsverhältnis vor dem Ablauf der in den Sätzen 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 in den Sätzen 4 und 5 bezeichneten Gründen, endet der Anspruch mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.

- (3) ¹Nach Ablauf des nach Absatz 2 maßgebenden Zeitraumes erhält die / der Beschäftigte für den Zeitraum, für den ihr / ihm Krankengeld oder die entsprechenden Leistungen aus der gesetzlichen Renten- oder Unfallversicherung oder nach dem Bundesversorgungsgesetz gezahlt werden, als Krankenbezüge einen Krankengeldzuschuss. ²Dies gilt nicht,

- a) wenn die / der Beschäftigte Rente wegen Erwerbsminderung gemäß § 43 SGB VI oder wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder einer berufsständischen Versorgungseinrichtung erhält,
- b) in den Fällen des Absatzes 1 Satz 4,
- c) für den Zeitraum, für den die Beschäftigte Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 20 Mutterschutzgesetz (MuSchG) hat.

- (4) ¹Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit nach § 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. ²Vollendet die / der Beschäftigte im Laufe der Arbeitsunfähigkeit eine Beschäftigungszeit von mehr als einem Jahr oder von mehr als drei Jahren, wird der Krankengeldzuschuss gezahlt, als wenn sie / er die maßgebende Beschäftigungszeit bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit vollendet hätte. ³In den Fällen des Absatzes 1 Sätze 2 und 3 wird die Zeit der Maßnahme bis zu höchstens zwei Wochen nicht auf die Fristen des Satzes 1 angerechnet.

- (5) ¹Innerhalb eines Kalenderjahres können die Bezüge nach Absatz 2 Sätze 1 und 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 Satz 3 gilt entsprechend.

²Erstreckt sich eine Erkrankung ununterbrochen von einem Kalenderjahr in das nächste Kalenderjahr oder erleidet die / 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. ³Bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht der sich aus Absatz 2 ergebende Anspruch.

- (6) Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei der Arbeitgeberin erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei der Arbeitgeberin 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.

Protokollerklärung zu Absatz 6:

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

- (7) ¹Krankengeldzuschuss wird nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an die / 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 die Arbeitgeberin die Mittel ganz oder teilweise beigesteuert hat. ²Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige überzahlte Bezüge gelten als Vorschüsse auf die zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 1. ²Die Ansprüche der / des Beschäftigten gehen insoweit auf die Arbeitgeberin über; § 53 SGB I bleibt unberührt. ³Die Arbeitgeberin kann von der Rückforderung des

Teils des überzahlten Betrages, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 1 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, die / der Beschäftigte hat der Arbeitgeberin die Zustellung des Rentenbescheides schuldhaft verspätet mitgeteilt.

- (8) ¹Der Krankengeldzuschuss wird in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und der Nettourlaubsvergütung gezahlt. ²Nettourlaubsvergütung ist die um die gesetzlichen Abzüge verminderte Urlaubsvergütung nach § 33 Absatz 2.
- (9) ¹Anspruch auf den Krankengeldzuschuss nach den Absätzen 3 bis 8 hat auch die / der Beschäftigte, die / der in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit ist. ²Dabei sind für die Anwendung des Absatzes 8 die Leistungen zugrunde zu legen, die der / dem Beschäftigten als Pflichtversicherter / Pflichtversicherten in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünden.

§ 27

Anzeige Nachweispflicht

- (1) ¹Die / der Beschäftigte ist verpflichtet, der Arbeitgeberin die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. ²Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat die / der Beschäftigte eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden allgemeinen Arbeitstag der Dienststelle oder des Betriebes vorzulegen. ³Die Arbeitgeberin ist berechtigt, in Einzelfällen die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. ⁴Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist die / der Beschäftigte verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.
- (2) ¹Hält sich die / der Beschäftigte bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit im Ausland auf, ist sie / er darüber hinaus verpflichtet, der Arbeitgeberin die Arbeitsunfähigkeit, deren voraussichtliche Dauer und die Adresse am Aufenthaltsort in der schnellstmöglichen Art der Übermittlung mitzuteilen. ²Die durch die Mitteilung entstehenden Kosten hat die Arbeitgeberin zu tragen. ³Darüber hinaus ist die / der Beschäftigte, wenn sie / er Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist, verpflichtet, auch dieser die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich

anzuzeigen. ⁴Kehrt eine arbeitsunfähig erkrankte Beschäftigte / ein arbeitsunfähig erkrankter Beschäftigter in das Inland zurück, ist sie / er verpflichtet, der Arbeitgeberin ihre / seine Rückkehr unverzüglich anzuzeigen.

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

§ 28

Forderungsübergang bei Dritthaftung

- (1) Kann die / der Beschäftigte aufgrund gesetzlicher Vorschriften von einer / einem Dritten Schadensersatz wegen Verdienstauffalls beanspruchen, der ihr / ihm durch die Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, geht dieser Anspruch insoweit auf die Arbeitgeberin über, als dieser der / dem Beschäftigten Krankenbezüge und sonstige Bezüge gezahlt und darauf entfallende, von der Arbeitgeberin zu tragende Beiträge 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) Die / der Beschäftigte hat der Arbeitgeberin unverzüglich die zur Geltendmachung des Schadensersatzanspruchs erforderlichen Angaben zu machen.
- (3) Der Forderungsübergang nach Absatz 1 kann nicht zum Nachteil der / des Beschäftigten geltend gemacht werden.
- (4) Die Arbeitgeberin ist berechtigt, die Zahlung der Krankenbezüge und sonstiger Bezüge zu verweigern, wenn die / der Beschäftigte den Übergang eines Schadensersatzanspruchs gegen eine Dritte / einen Dritten auf die Arbeitgeberin verhindert, es sei denn, dass die / der Beschäftigte die Verletzung dieser ihm obliegenden Verpflichtung nicht zu vertreten hat.

§ 29

Jubiläumszuwendungen

¹Die / der Beschäftigte erhält als Jubiläumszuwendung bei Vollendung einer Beschäftigungszeit gemäß § 21

von 10 Jahren	500,00 Euro	
von 15 Jahren	1.000,00 Euro	
von 20 Jahren	1.500,00 Euro	zuzüglich ein Tag Sonderurlaub
von 25 Jahren	2.000,00 Euro	zuzüglich zwei Tage Sonderurlaub
von 30 Jahren	2.500,00 Euro	zuzüglich drei Tage Sonderurlaub
von 35 Jahren	3.000,00 Euro	zuzüglich vier Tage Sonderurlaub
von 40 Jahren	4.000,00 Euro	zuzüglich fünf Tage Sonderurlaub
von 50 Jahren	5.000,00 Euro	zuzüglich zehn Tage Sonderurlaub jeweils unter Fortzahlung der Bezüge.

²Anzurechnen sind die Zeiten erfüllter Dienstpflicht in der Bundeswehr sowie Zeiten des Zivildienstes, die während des bestehenden Arbeitsverhältnisses abgeleistet werden.

§ 30

Sterbegeld

- (1) Beim Tode der / des Beschäftigten, die / der zur Zeit ihres / seines Todes nicht nach § 35 beurlaubt gewesen ist und deren / dessen Arbeitsverhältnis zur Zeit ihres / seines Todes nicht nach § 44 Absatz 1 Satz 5 geruht hat, erhalten
 - a) der überlebende Ehegatte oder Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes (LPartG);
 - b) die Abkömmlinge der / des Beschäftigten Sterbegeld.
- (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) ¹Als Sterbegeld wird für die restlichen Kalendertage des Sterbemonats und für weitere zwei Monate die Vergütung gemäß § 25 der / des Verstorbenen gewährt.

²Hat die / der Beschäftigte zur Zeit ihres / seines Todes wegen des Ablaufes der Bezugsfristen keine Krankenbezüge gemäß § 26 mehr erhalten oder hat die Beschäftigte zur Zeit ihres Todes Mutterschaftsgeld nach § 19 MuSchG bezogen, wird als Sterbegeld für den Sterbetag und die restlichen Kalendertage des Sterbemonats sowie für weitere zwei Monate die Vergütung gemäß § 25 der / des Verstorbenen gewährt. ³Das Sterbegeld wird in einer Summe ausgezahlt.

- (4) Sind an die Verstorbene / den Verstorbenen Bezüge oder Vorschüsse über den Sterbetag hinaus gezahlt worden, werden diese auf das Sterbegeld angerechnet.
- (5) ¹Die Zahlung an eine der nach Absatz 1 oder Absatz 2 Berechtigte / einen der nach Absatz 1 oder Absatz 2 Berechtigten bringt den Anspruch der übrigen Berechtigten gegenüber der Arbeitgeberin zum Erlöschen. ²Sind 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 der / 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 1. Januar 2012.

Abschnitt X: Urlaub, Arbeitsbefreiung

§ 33

Urlaub / Urlaubsvergütung

- (1) ¹Die / der Beschäftigte erhält in jedem Urlaubsjahr Erholungsurlaub unter Zahlung der vertraglich vereinbarten Vergütung (Urlaubsvergütung). ²Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
- (2) ¹Als Urlaubsvergütung werden die Vergütung gemäß § 25 und die Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, weitergezahlt. ²Die 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. ³Hat 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. ⁴Der danach berechnete Aufschlag bleibt für den Rest des Urlaubsjahres maßgebend. ⁵Ändert 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. ⁶Satz 4 gilt entsprechend. ⁷Sind nach Ablauf des Berechnungszeitraumes allgemeine Vergütungserhöhungen eingetreten, erhöht sich der Aufschlag des Stundendurchschnittssatzes nach Satz 2 um 80 v. H. des von den Tarifvertragsparteien festgelegten durchschnittlichen allgemeinen Vergütungswertes.
- (3) Der Urlaubsanspruch kann erst nach Ablauf von sechs Monaten nach der Anstellung geltend gemacht werden, es sei denn, dass die / der Beschäftigte vorher ausscheidet.

- (4) ¹Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden. ²Er kann auf Wunsch der / des Beschäftigten in Teilen genommen werden, dabei muss jedoch ein Urlaubsteil so bemessen sein, dass die / der Beschäftigte mindestens für zwei volle Wochen von der Arbeit befreit ist. ³Erkrankt die / der Beschäftigte während des Urlaubs und zeigt sie / er dies unverzüglich an, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Krankheitstage, an denen die / der Beschäftigte arbeitsunfähig war, auf den Urlaub nicht angerechnet; § 26 Absatz 1 gilt entsprechend. ⁴Die / der Beschäftigte hat sich nach planmäßigem Ablauf ihres / seines Urlaubs oder falls die Krankheit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen. ⁵Der Antritt des restlichen Urlaubs wird erneut festgesetzt. ⁶Der Urlaub ist zu gewähren, wenn die / der Beschäftigte dies im Anschluss an eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation gemäß § 26 Absatz 1 verlangt.
- (5) ¹Der Urlaub ist spätestens bis zum Ende des Urlaubsjahres anzutreten. ²Kann der Urlaub bis zum Ende des Urlaubsjahres nicht angetreten werden, ist er bis zum 30. April des folgenden Urlaubsjahres anzutreten. ³Kann der Urlaub aus betrieblichen Gründen, wegen Arbeitsunfähigkeit oder wegen der Schutzfristen nach dem MuSchG nicht bis zum 30. April angetreten werden, ist er bis zum 30. September anzutreten. ⁴War ein innerhalb des Urlaubsjahres für dieses Urlaubsjahr festgelegter Urlaub auf Veranlassung der Arbeitgeberin 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. ⁵Läuft die Wartezeit nach Absatz 3 erst im Laufe des folgenden Urlaubsjahres ab, ist der Urlaub spätestens bis zum Ende dieses Urlaubsjahres anzutreten. ⁶Urlaub, der nicht innerhalb der genannten Fristen angetreten worden ist, verfällt.
- (6) ¹Mitglieder 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. ²Der Nachweis erfolgt im Voraus bis zum 1. Januar und bis zum 1. Juli 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) ¹Bei dringender betrieblicher Notwendigkeit kann die Arbeitgeberin eine Unterbrechung des Urlaubs verlangen. ²Wird die / der Beschäftigte zurückgerufen, trägt die Arbeitgeberin die daraus entstehenden Mehrkosten. ³Zusätzliche Reisetage der / des Beschäftigten werden auf den Urlaub nicht angerechnet.
- (9) ¹Der Urlaub ist auf Antrag der / des Beschäftigten rechtzeitig vor Beginn des Urlaubsjahres in einem Urlaubsplan festzusetzen. ²Anträge für nicht im Urlaubsplan festgelegte Urlaubstage oder Änderungen sind spätestens zwei Wochen vor Urlaubsantritt der Arbeitgeberin vorzulegen.

§ 34

Dauer des Urlaubs

- (1) Der Urlaub der / des Beschäftigten, deren / 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) ¹Die Dauer des Urlaubs mit Ausnahme des Zusatzurlaubs nach § 208 SGB IX vermindert sich für jeden vollen Kalendermonat eines Sonderurlaubs nach § 35 oder eines Ruhens des Arbeitsverhältnisses nach § 44 Absatz 1 Satz 5 um ein Zwölftel. ²Die Verminderung unterbleibt für drei Kalendermonate eines Sonderurlaubs zum Zwecke der beruflichen Fortbildung, wenn eine Anerkennung nach § 35 Absatz 3 Satz 2 vorliegt.
- (3) ¹Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen die / der Beschäftigte dienstplanmäßig zu arbeiten hat oder zu arbeiten hätte, mit Ausnahme der auf Arbeitstage fallenden gesetzlichen Feiertage, für die kein Freizeitausgleich gewährt wird. ²Ist 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. ³Ein Zusatzurlaub nach § 208 SGB IX und nach Vorschriften für politisch Verfolgte bleibt unberück-

sichtigt. ⁴Ist 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. ⁵Ein Zusatzurlaub nach § 208 SGB IX und nach Vorschriften für politisch Verfolgte bleibt dabei unberücksichtigt. ⁶Wird 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. ⁷Verbleibt nach der Berechnung des Urlaubs nach den Sätzen 2 bis 6 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) ¹Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat. ²Scheidet die / der Beschäftigte wegen Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit nach § 44 oder durch Erreichung der Altersgrenze gemäß § 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. ²Satz 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 § 208 SGB IX zusammenzurechnen.
- (6) Bruchteile von Urlaubstagen werden – bei mehreren Bruchteilen nach ihrer Zusammenrechnung – einmal im Urlaubsjahr auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Absatz 3 Satz 7 bleibt unberührt.
- (7) Maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das im Laufe des Urlaubsjahres vollendet wird.

§ 35

Sonderurlaub

- (1) ¹Beschäftigten soll auf Antrag Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Vergütung gewährt werden, wenn sie
- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
 - b) eine nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftige sonstige Angehörige / einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche oder betriebliche Belange nicht entgegenstehen. ²Der Sonderurlaub ist auf bis zu fünf Jahre zu befristen. ³Er 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 Satz 1 genannten Gründen kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.
- (3) ¹Die Zeit des Sonderurlaubs nach den Absätzen 1 und 2 gilt nicht als Beschäftigungszeit nach § 21. ²In den Fällen des Absatzes 2 gilt Satz 1 nicht, wenn die Arbeitgeberin vor Antritt des Sonderurlaubs ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat.

Protokollerklärung:

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

§ 36

Urlaubsabgeltung

- (1) ¹Ist 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. ²Soweit der Urlaub nicht gewährt werden kann oder die Kündigungsfrist nicht ausreicht, ist der Urlaub abzugelten. ³Entsprechendes gilt, wenn das Arbeitsverhältnis durch Auflösungsvertrag nach § 43 oder verminderte Erwerbsfähigkeit gemäß § 44 endet oder wenn das Arbeitsverhältnis nach § 44 Absatz 1 Satz 5 zum Ruhen

kommt. ⁴Ist der / dem Beschäftigten wegen eines vorsätzlich schuldhaften Verhaltens außerordentlich gekündigt worden oder hat die / der Beschäftigte das Arbeitsverhältnis unberechtigtweise aufgelöst, wird lediglich derjenige Urlaubsanspruch abgegolten, der der / dem Beschäftigten nach den 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 die / der Beschäftigte unter Fortzahlung der Vergütung nach § 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 LPartG ein Arbeitstag.
- b) Tod des Ehegatten, des Lebenspartners im Sinne des LPartG, eines Kindes oder Elternteils zwei Arbeitstage.
- c) Umzug aus betrieblichen Gründen an einen anderen Ort ein Arbeitstag.
- d) ¹Schwere Erkrankung
 - aa) einer / eines Angehörigen, soweit sie / er in demselben Haushalt lebt, ein 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 vier Arbeitstagen im Kalenderjahr,

cc) einer Betreuungsperson, wenn die / der Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres / seines Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr.

²Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und die Ärztin / der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa) und bb) die Notwendigkeit der Anwesenheit der / des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt.³Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

- (2) ¹Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung nach § 25 und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen nur insoweit, als die / der Beschäftigte nicht Ansprüche auf Ersatz dieser Bezüge geltend machen kann. ²Die fortgezahlten Bezüge gelten in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. ³Die / der Beschäftigte hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an die Arbeitgeberin abzuführen.
- (3) ¹Die Arbeitgeberin kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung nach § 25 und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen bis zu drei Arbeitstagen gewähren. ²In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf die Bezüge kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die betrieblichen Verhältnisse es gestatten.
- (4) ¹Zur Teilnahme an Tagungen kann den gewählten Vertretern von ver.di Arbeitsbefreiung bis zu sechs Werktagen im Jahr unter Fortzahlung der Vergütung nach § 25 erteilt werden, sofern nicht betriebliche Interessen entgegenstehen. ²Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit der Arbeitgeberin kann auf Anfordern von ver.di Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung nach § 25 ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.

Protokollerklärung zu Absatz 4 Satz 2:

Erfasst auch notwendige vorbereitende Sitzungen von Tarifverhandlungen.

- (5) Der / dem Beschäftigten kann Arbeitsbefreiung zu folgenden Anlässen gestattet werden, wenn die betrieblichen Verhältnisse es gestatten, und zwar
- a) betriebliche Gewerkschaftsveranstaltungen,
 - b) Tätigkeiten in berufsspezifischen Fachkammern und -verbänden.
- (6) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und Berufsbildungsausschüssen nach dem BBiG sowie für eine Tätigkeit in Organen der Sozialversicherungsträger kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung nach § 25 gewährt werden, sofern nicht betriebliche Gründe entgegenstehen.

§ 38

Fortzahlung der Vergütung bei Arbeitsausfall in besonderen Fällen

- (1) ¹Bei Arbeitsausfall infolge vorübergehender Betriebsstörungen betriebstechnischer oder wirtschaftlicher Art, z. B. Mangel an Rohstoffen oder Betriebsstoffen, wird der / 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. ²Das gleiche gilt für Arbeitsausfall infolge behördlicher Maßnahmen. ³Die Vergütung wird nur dann fortgezahlt, wenn die / der Beschäftigte ordnungsgemäß zur Arbeit erschienen ist, es sei denn, dass die Arbeitgeberin auf das Erscheinen der / des Beschäftigten zur Arbeit ausdrücklich oder stillschweigend verzichtet hat. ⁴Die Arbeitgeberin 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 gemäß § 21
bis zu einem Jahr: einen Monat zum Monatsschluss,
nach einer Beschäftigungs-
zeit
von mehr als einem Jahr: sechs Wochen,
von mindestens fünf Jahren: drei Monate,
von mindestens acht Jahren: vier Monate,
von mindestens zehn Jahren: fünf Monate,
von mindestens zwölf Jahren: sechs Monate,
zum Schluss eines Kalendervierteljahres.
- (3) ¹Die Arbeitgeberin kann das Vertragsverhältnis zum Zwecke der Herabgruppierung um eine Vergütungsgruppe kündigen, wenn die / der Beschäftigte dauernd außerstande ist, diejenigen Arbeitsleistungen zu erfüllen, für die sie / er eingestellt ist und die die Voraussetzung für ihre / seine Eingruppierung in die bisherige Vergütungsgruppe bilden, und ihr / ihm andere Arbeiten, die die Tätigkeitsmerkmale seiner bisherigen Vergütungsgruppe erfüllen, nicht übertragen werden können. ²Die 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 die / 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 Beschäftigungszeit gemäß § 21 von 20 Jahren beruht und die / der Beschäftigte das fünfundfünfzigste Lebensjahr vollendet hat.

³Die Kündigungsfrist beträgt sechs Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres. ⁴Lehnt die / der Beschäftigte die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu den ihr / ihm angebotenen geänderten Vertragsbedingungen ab, so gilt das Arbeitsverhältnis mit dem Ablauf der Kündigungsfrist als vertragsmäßig aufgelöst nach § 43.

§ 40

Außerordentliche Kündigung

- (1) Die Arbeitgeberin und die / der Beschäftigte sind berechtigt, das Arbeitsverhältnis aus einem wichtigen Grunde fristlos zu kündigen, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer der / 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) ¹Die Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. ²Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem die / der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. ³Die / der Kündigende muss dem anderen Teil auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.

§ 41

Ausgleichszulage bei Arbeitsunfall und Berufskrankheit

¹Ist die / der Beschäftigte infolge eines Unfalls, den sie / er nach mindestens einjähriger ununterbrochener Beschäftigung bei derselben Arbeitgeberin in Ausübung oder infolge ihrer / seiner Arbeit ohne Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit erlitten hat, in ihrer / seiner bisherigen Vergütungsgruppe nicht mehr voll leistungsfähig und wird sie / er deshalb in einer niedrigeren Vergütungsgruppe weiterbeschäftigt, so erhält sie / er eine Ausgleichszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der ihr / ihm in der neuen Vergütungsgruppe jeweils zustehenden Grundvergütung und der Grundvergütung, die sie / er in der verlassenen Vergütungsgruppe zuletzt bezogen hat. ²Das gleiche gilt bei einer Berufskrankheit im Sinne der Reichsversicherungsordnung nach mindestens dreijähriger ununterbrochener Beschäftigung.

§ 42

Schriftform der Kündigung

¹Nach Ablauf der Probezeit gemäß § 4 bedürfen Kündigungen – auch außerordentliche – der Schriftform. ²Kündigt die Arbeitgeberin, so soll sie 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) ¹Wird durch den Bescheid eines Rentenversicherungsträgers festgestellt, dass die / der Beschäftigte voll oder teilweise erwerbsgemindert ist, so endet das Arbeitsverhältnis der / des Beschäftigten mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid zugestellt wird. ²Die / der Beschäftigte hat die Arbeitgeberin von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. ³Beginnt die Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. ⁴Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine befristete Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit gewährt wird. ⁵In 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. ⁶Verzögert die / der Beschäftigte schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht sie / er Altersrente nach § 36 oder § 37 SGB VI oder ist sie / er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Bescheides des Rentenversicherungsträgers das Gutachten einer Vertrauensärztin / eines Vertrauensarztes. ⁷Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Falle mit dem Ablauf des Monats, in welchen der / dem Beschäftigten das Gutachten bekanntgegeben worden ist.

- (2) Liegt bei einer / einem Beschäftigten, die / der schwerbehindert im Sinne der §§ 151 ff. SGB IX ist, in dem Zeitpunkt, in dem nach Absatz 1 das Arbeitsverhältnis wegen Berufsunfähigkeit endet, die nach § 168 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, so endet das Arbeitsverhältnis mit dem Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes.
- (3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet oder ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn die / der Beschäftigte nach ihrem / seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf ihrem / seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und die / der Beschäftigte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids ihre / seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.

§ 45

Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichung der Altersgrenze; Weiterbeschäftigung

- (1) ¹Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des Monats, in dem die / der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet hat. ²Soweit die / der Beschäftigte berechtigt ist, vor Erreichen der Regelaltersrente Altersrente zu beziehen, kann sie / er das Arbeitsverhältnis durch eine Mitteilung an die Arbeitgeberin unter Angabe des Beginns des Rentenbezuges zu diesem Zeitpunkt beenden. ³Über den beabsichtigten Renteneintritt sollte die Arbeitgeberin rechtzeitig im Vorfeld informiert werden.
- (2) ¹Soll die / der Beschäftigte, deren / dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 geendet hat, ausnahmsweise weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. ²Die Weiterbeschäftigung soll zwölf Monate nicht überschreiten. ³In dem Arbeitsvertrag können die Vorschriften dieses Tarifvertrages ganz oder teilweise abgedungen werden. ⁴Es darf jedoch keine niedrigere Vergütung vereinbart werden als die der Vergütungsgruppe, die der Tätigkeit der / des Beschäftigten entspricht. ⁵Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsschluss gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist. ⁶Sind 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 die / der Beschäftigte, wenn sie / er noch voll leistungsfähig ist, bis zum Eintritt der Voraussetzungen, im Allgemeinen aber nicht über drei Jahre hinaus, weiterbeschäftigt werden.

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

§ 46

Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen

- (1) ¹Bei Kündigung hat die / der Beschäftigte einen Anspruch auf unverzügliche Ausstellung eines vorläufigen Zeugnisses über die Art und die Dauer ihrer / seiner Tätigkeit. ²Dieses Zeugnis ist bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sofort gegen ein endgültiges Zeugnis umzutauschen, das sich auf Antrag auch auf die Führung und die Leistung erstrecken muss.
- (2) Die / der Beschäftigte ist berechtigt, aus triftigen Gründen auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis zu verlangen.
- (3) Auf Antrag ist der / dem Beschäftigten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Bescheinigung über die Vergütungsgruppe und die zuletzt bezogene Grundvergütung auszuhändigen.

Abschnitt XII: Besondere Vorschriften

§ 47

Schutzkleidung

¹Soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder von der Arbeitgeberin angeordnet ist, wird sie unentgeltlich geliefert und bleibt Eigentum der Arbeitgeberin. ²Als Schutzkleidung sind die Kleidungsstücke anzusehen, die bei bestimmten Tätigkeiten an bestimmten Arbeitsplätzen an Stelle oder über der sonstigen Kleidung zum Schutz gegen Witterungsunbilden und andere gesundheitliche Gefahren oder außergewöhnliche Beschmutzung getragen werden müssen. ³Die Schutzkleidung muss geeignet und ausreichend sein. ⁴Die Reinigungskosten trägt die Arbeitgeberin. ⁵Mit dem Betriebsrat sind nähere Regelungen zu vereinbaren.

§ 48

Dienstkleidung

¹Die Voraussetzungen für das Tragen von Dienstkleidung und die Beteiligung der / des Beschäftigten an den Kosten richten sich nach den bei der Arbeitgeberin jeweils geltenden Bestimmungen. ²Als Dienstkleidung gelten Kleidungsstücke, die zur besonderen Kenntlichmachung im dienstlichen Interesse an Stelle anderer Kleidung während der Arbeit getragen werden müssen. ³Sie ist von der Arbeitgeberin zu stellen. ⁴An den Reinigungs- und Unterhaltungskosten muss sich die Arbeitgeberin angemessen beteiligen.

§ 49

Ausschlussfrist

- (1) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von der / vom Beschäftigten oder von der Arbeitgeberin schriftlich geltend gemacht werden, soweit tarifvertraglich nichts anderes bestimmt ist.
- (2) Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs aus, um die Ausschlussfrist auch für später fällig werdende Leistungen unwirksam zu machen.

Abschnitt XIII: Regelungen der Rechtsverhältnisse der Auszubildenden und Gesundheits- und Krankenpflegeschüler

§§ 50 bis 61: aufgehoben mit Wirkung zum Ablauf des 31.12.2024

Abschnitt XIV: Schlussbestimmungen

§ 62

Inkrafttreten und Laufzeit des Tarifvertrages

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2025 in Kraft.
- (2) ¹Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres schriftlich gekündigt werden, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2026. ²Dies betrifft auch die Kündigung einzelner Paragraphen.

Berlin,

Für
die BG Klinikum Unfallkrankenhaus Berlin gGmbH

Geschäftsführung

Für
ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Bundesvorstand