

Unternehmenstarifvertrag

für Arbeitnehmer der Usedomer Bäderbahn GmbH (UBB)

(UTV-UBB)
in der Fassung 2020

abgeschlossen zwischen



**der Usedomer Bäderbahn GmbH
(UBB)**

und



**der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft
(EVG)**

Inhalt

§ 1 Geltungsbereich

Mantelbestimmungen

- § 2 Abweichungen vom Tarifvertrag
- § 3 Arbeitsvertrag und Probezeit
- § 4 Wiedereinstellung bei Rentenentzug
- § 5 Betriebszugehörigkeit
- § 6 Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Elternurlaub
- § 7 Zeugnis
- § 8 Ausschreibung und Besetzung freier Arbeitsplätze
- § 9 Personalakten
- § 10 Gewerkschaftliche Betätigung
- § 11 Arbeitsbedingungen
- § 12 Krankheit/Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
- § 13 Tauglichkeitsuntersuchung
- § 14 Schweigepflicht
- § 15 Belohnungen oder Geschenke
- § 16 Nebentätigkeiten
- § 17 Arbeitsfähigkeit
- § 18 Schutzzeug
- § 19 Unternehmensbekleidung
- § 20 Haftung des Arbeitnehmers
- § 21 Ende des Arbeitsverhältnisses
- § 22 Ende des Arbeitsverhältnisses und Erwerbsminderungsrente
- § 23 Kündigungsbeschränkung
- § 24 Schutzvorkehrungen vor Gewalttätigkeiten Dritter
- § 25 Gleichbehandlung von Frauen und Männern
- § 26 Arbeitseinsatz in besonderen Fällen
- § 27 Arbeitsrechtsstreitigkeiten
- § 28 Fahrvergünstigung
- § 29 Ausschlussfrist

Entgeltbestimmungen

- § 30 Entgelt und Eingruppierung
- § 31 Berechnung des Entgelts
- § 32 Auszahlung des Entgelts
- § 33 Urlaubsentgelt
- § 34 Jubiläumszuwendungen
- § 35 Reisekosten, Trennungsgeld, Umzugskosten
- § 36 Zuschläge und Zulagen
- § 37 Krankengeldzuschuss
- § 38 Sterbegeld
- § 39 Beihilfe in unverschuldeten Notfällen

Arbeitszeitbestimmungen

- § 40 Arbeitszeit
- § 40a Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung
- § 40b Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub
- § 40c Umsetzung des Wahlrechts
- § 41 Individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll
- § 42 Reduzierung der Jahresarbeitszeit
- § 43 Überzeit
- § 44 Arbeitszeitkonto
- § 45 Arbeitszeitbewertung
- § 46 Arbeitszeitverteilung
- § 47 Arbeitseinsatz in besonderen Fällen
- § 48 Arbeitszeit, Reisezeit an arbeitsfreien Sonn- oder gesetzlichen Feiertagen
- § 49 Rufbereitschaft
- § 50 Urlaub
- § 51 Arbeitsbefreiung
- § 52 Tariflicher Regelungsvorbehalt
- § 53 Fortbildung
- § 54 Konfliktregelung

Vorsorge

- § 55 Vermögenswirksame Leistung
- § 56 Entgeltumwandlung
- § 57 Betriebliche Altersversorgung
- § 58 Erholungsbeihilfe

Schlussbestimmungen

- § 59 - bleibt frei -
- § 60 Gültigkeit und Dauer

Anlagen

- 1 Entgeltgruppenverzeichnis
- 2 Rufbereitschaft
- 3 Monatstabellenentgelt
- 3a Monatstabellenentgelt (zusätzlicher Erholungsurlaub)
- 4 Sonstige Entgeltbestandteile

§ 1 **Geltungsbereich**

(1) Dieser Tarifvertrag gilt:

a) Räumlich:

Für das Gebiet der Landkreise Vorpommern-Greifswald (VG) und Vorpommern-Rügen (VR)

b) Betrieblich:

Für die Usedomer Bäderbahn GmbH (UBB) nachfolgend Arbeitgeber genannt.

c) Persönlich:

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (nachfolgend Arbeitnehmer genannt) des Arbeitgebers nach Buchst. B, die eine Tätigkeit nach Anlage 1 dieses Tarifvertrages ausüben.

(2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

- a) Arbeitnehmer, deren Entgelt das höchste, in diesem Tarifvertrag vorgesehene Monatstabellenentgelt überschreitet.
- b) Arbeitnehmer, die leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG sind,
- c) Praktikanten,
- d) Geringfügig Beschäftigte im Sinne des § 8 SGB IV.

Ausführungsbestimmung

Für Arbeitnehmer, die die Bedingungen nach Absatz 1 erfüllen und auf die dieser Tarifvertrag Anwendung finden soll, sind neue Arbeitsverträge abzuschließen bzw. bestehende Arbeitsverträge anzupassen.

Mantelbestimmungen

§ 2

Abweichungen vom Tarifvertrag

Die Tarifvertragsparteien sind bei begünstigenden Abweichungen, von den Bestimmungen dieses Tarifvertrags über einen Einzelfall hinaus, rechtzeitig zu informieren.

§ 3

Arbeitsvertrag und Probezeit

- (1) Der Arbeitsvertrag einschließlich Nebenabreden bedarf der Schriftform.
- (2) Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit, es sei denn, dass im Arbeitsvertrag auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart wird.

§ 4

Wiedereinstellung bei Rentenentzug

Wird einem Arbeitnehmer, der nach Vollendung einer Betriebszugehörigkeit von mindestens zehn Jahren aufgrund Gewährung einer Rente wegen Erwerbsminderung ausscheidet, vor Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung die Rente rechtskräftig wieder entzogen, ist er auf Antrag vorzugsweise wieder einzustellen, sobald ein für ihn geeigneter Arbeitsplatz bei der UBB frei ist.

§ 5

Betriebszugehörigkeit

- (1) Betriebszugehörigkeit ist die Zeit, die der Arbeitnehmer in einem ununterbrochenen Arbeitsverhältnis bei der UBB steht. Zur Betriebszugehörigkeit zählen auch die Zeiten, die aufgrund gesetzlicher, tariflicher oder betrieblicher Bestimmungen auf die Betriebszugehörigkeit anzurechnen sind, auch wenn keine Tätigkeit ausgeübt wurde, das Arbeitsverhältnis geruht oder nicht bestanden hat. Als Zeiten nach Satz 1 gelten auch solche Zeiten, die ohne zeitliche Unterbrechung bei einem Rechtsvorgänger der UBB in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegt wurden.
- (2) Hat der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis nicht im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der UBB, einem Rechtsvorgänger des Arbeitgebers oder einem branchenzugehörigen Arbeitgeber begründet, können auch Zeiten nach Abs. 1 berücksichtigt werden.

§ 6

Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Elternurlaub

- (1) Der Arbeitgeber nimmt unter Berücksichtigung der betrieblichen Möglichkeiten bei der Ausübung von Weisungs- und sonstigen Leistungsbestimmungsrechten Rücksicht auf die Pflichten des Arbeitnehmers aus Familie und Elternschaft.
- (2) Dem Arbeitnehmer wird im Anschluss an die gesetzliche Elternzeit auf Antrag ein Elternurlaub von bis zu sechs Monaten gewährt. In dieser Zeit ruht das Arbeitsverhältnis. Die Zeiten der gesetzlichen Elternzeit und des Elternurlaubs gelten als Zeiten der Betriebszugehörigkeit.
- (3) Ein Antrag auf Elternurlaub muss bis sechs Monate vor Ablauf der gesetzlichen Elternzeit vom Arbeitnehmer gestellt werden.
- (4) Der Arbeitnehmer, der mit Beendigung der gesetzlichen Elternzeit oder des Elternurlaubs aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, hat innerhalb eines Zeitraums von bis zu sieben Jahren nach Geburt des Kindes und bei einem weiteren Kind von bis zu zehn Jahren nach Geburt des ersten Kindes Anspruch auf Wiedereinstellung für einen Arbeitsplatz, der seinen beruflichen Kenntnissen und Fähigkeiten entspricht. Steht ein derartiger Arbeitsplatz nicht zur Verfügung, ist dem Arbeitnehmer ein anderer zumutbarer Arbeitsplatz anzubieten.

Die Wiederaufnahme des Arbeitsverhältnisses ist spätestens sechs Monate vorher anzukündigen.

Der Anspruch auf Wiedereinstellung erlischt, wenn der Arbeitnehmer die Einstellung für einen Arbeitsplatz, der seinen beruflichen Kenntnissen und Fähigkeiten entspricht, beziehungsweise für einen zumutbaren Arbeitsplatz ablehnt.

Für den Fall, dass der Anspruch auf Wiedereinstellung aufgrund einer Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG nicht erfüllt werden kann, ist der Arbeitnehmer hinsichtlich seiner Unterbringung nach denselben Grundsätzen zu behandeln, die für die anderen betroffenen Arbeitnehmer gelten.

Die Zeit von der Auflösung des Arbeitsverhältnisses bis zur Wiedereinstellung wird bis zu 18 Monaten als Betriebszugehörigkeit anerkannt.

- (5) Dem Arbeitnehmer, der sich in der gesetzlichen Elternzeit oder im Elternurlaub befindet oder der gemäß Abs. 4 Satz 1 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, ist auf Wunsch im Rahmen der betrieblichen Gegebenheiten der Einsatz als Vertreter und die Teilnahme an betrieblichen Fortbildungsmaßnahmen zu ermöglichen.

§ 7

Zeugnis

- (1) Der Arbeitnehmer hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses. Das Zeugnis hat Auskunft über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses und die ausgeübte Tätigkeit zu geben und sich auf Wunsch des Arbeitnehmers auf Führung und Leistung zu erstrecken.

- (2) Bei Kündigung ist dem Arbeitnehmer auf Antrag ein vorläufiges Zeugnis über Art und Dauer seiner Beschäftigung auszuhändigen.
- (3) Der Arbeitnehmer kann aus besonderem Anlass ein Zwischenzeugnis verlangen.

§ 8

Ausschreibung und Besetzung freier Arbeitsplätze

- (1) Der Arbeitgeber schreibt grundsätzlich freie Arbeitsplätze aus. Die Ausschreibung erfolgt geschlechtsneutral. Bei Arbeitsplätzen in Arbeitsbereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Frauen bei der Ausschreibung gezielt angesprochen.
- (2) Bei Besetzung freier Arbeitsplätze richtet sich die Auswahl ausschließlich nach der fachlichen und persönlichen Qualifikation. Treffen externe und interne Bewerbungen zusammen, hat bei gleicher Qualifikation der interne Bewerber den Vorrang. Bei gleicher Qualifikation sind Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bevorzugt zu berücksichtigen.
- (3) Die stufenweise Wiedereingliederung von arbeitsunfähigen Versicherten in das Erwerbsleben wird entsprechend § 74 SGB V unterstützt.

§ 9

Personalakten

- (1) Der Arbeitnehmer hat ein Recht auf Einsicht in seine vollständigen Personalakten; hierzu gehören alle Schriftstücke, die den Arbeitnehmer betreffen und sich auf das Arbeitsverhältnis beziehen oder hierfür von Bedeutung sind. Geheime Nebenakten dürfen nicht geführt werden. Der Arbeitnehmer kann das Recht auf Einsicht auch durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben. Die Vollmacht ist zu den Personalakten zu nehmen. Das Recht auf Akteneinsicht schließt das Recht ein, Abschriften bzw. Ablichtungen aus den Personalakten zu fertigen.
- (2) Erklärungen des Arbeitnehmers zum Inhalt der Personalakten sind diesen auf Verlangen beizufügen.
- (3) Der Arbeitnehmer muss über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für ihn ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. Die Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.
- (4) Abmahnungen werden spätestens nach vier Jahren aus den Personalakten entfernt, wenn dem Arbeitnehmer in diesem Zeitraum keine weitere Abmahnung erteilt worden ist.

§ 10

Gewerkschaftliche Betätigung

- (1) Der einer Gewerkschaft angehörende Arbeitnehmer ist berechtigt, sich im Betrieb gewerkschaftlich zu betätigen; während der Arbeitszeit nur dann, wenn dadurch keine nachhaltige Störung der Arbeitsabläufe eintritt und die Arbeitssicherheit nicht beeinträchtigt wird. Der Arbeitnehmer darf insbesondere über die Ziele der Gewerkschaft informieren sowie für die Gewerkschaft durch Verteilen von Informationsmaterial und Anbringen von Plakaten an dafür vorgesehenen Stellen werben.
- (2) Der Arbeitnehmer darf wegen erlaubter gewerkschaftlicher Betätigung und, wenn er gewerkschaftliche Vertrauensperson ist, wegen dieser Funktion weder direkt noch indirekt benachteiligt werden.

§ 11

Arbeitsbedingungen

- (1) Der Arbeitnehmer hat bei Vorliegen betrieblicher Erfordernisse jede ihm übertragene Tätigkeit auszuüben, die ihm nach seiner Befähigung, Ausbildung, körperlichen Eignung und seinen sozialen Verhältnissen zugemutet werden kann.
- (2) Zur Beschäftigungssicherung kann der Arbeitnehmer auch ohne seine Zustimmung im Rahmen der Bestimmungen des AÜG ohne Änderung des Arbeitsvertrags einem anderen Arbeitgeber zur Arbeitsleistung zugewiesen werden. Die von dem Arbeitnehmer bei dem anderen Arbeitgeber zu verrichtende Tätigkeit soll der im Arbeitsvertrag vereinbarten entsprechen und seiner Befähigung und Ausbildung Rechnung tragen. Ferner muss die Tätigkeit bei dem anderen Arbeitgeber entsprechend der körperlichen Eignung und der sozialen Verhältnisse des Arbeitnehmers zumutbar sein.

Dem Arbeitnehmer ist die bei dem anderen Arbeitgeber zu verrichtende Tätigkeit, der Arbeitsort und die Dauer der Zuweisung schriftlich mitzuteilen. Nach Ablauf der befristeten Tätigkeit bei dem anderen Arbeitgeber ist dem Arbeitnehmer die Rückkehr zum bisherigen Arbeitsplatz oder bisherigen Betrieb garantiert, sofern der Arbeitsplatz nicht aufgrund einer Rationalisierungsmaßnahme oder aus anderen Gründen weggefallen ist.

- (3) Im Rahmen der betrieblichen Erfordernisse sind Schicht- bzw. Wechselschichtarbeit sowie Bereitschaft bzw. Rufbereitschaft zu leisten.
- (4) Änderungen der persönlichen Verhältnisse, wie z. B. Wohnungswechsel, Familienstand, Anerkennung einer Schwerbehinderteneigenschaft, Bewilligung einer Rente, hat der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber jeweils unverzüglich anzuzeigen. Teilt der Arbeitnehmer einen Wohnungswechsel nicht unverzüglich mit, gelten Zustellungen an die bisherige Adresse als ordnungsgemäß bewirkt.
- (5) Ist der Arbeitnehmer an der Arbeitsleistung verhindert, so hat er dies seinem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen und die voraussichtliche Dauer der Verhinderung anzugeben

§ 12**Krankheit/Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall**

- (1) Ist der Arbeitnehmer durch Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, und dauert die krankheitsbedingte Arbeitsverhinderung voraussichtlich länger als 3 Kalendertage, so hat er über § 11 Abs. 5 hinaus eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer, spätestens an dem darauf folgenden allgemeinen Arbeitstag vorzulegen. Der Arbeitgeber kann in begründeten Fällen vom Arbeitnehmer bereits vom ersten Tag an die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung verlangen.
- (2) Bei einer Arbeitsverhinderung nach Abs. 1 wird als Entgeltfortzahlung für die Dauer von bis zu sechs Wochen das Urlaubsentgelt nach § 33 gezahlt. Wird der Arbeitnehmer innerhalb von zwölf Monaten infolge derselben Krankheit wiederholt arbeitsunfähig, so verliert er den Anspruch auf Entgelt nur für die Dauer von insgesamt sechs Wochen nicht; war der Arbeitnehmer vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit jedoch mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig, so verliert er wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit den Anspruch nach Satz 1 für einen weiteren Zeitraum von höchstens sechs Wochen nicht.

§ 13**Tauglichkeitsuntersuchung**

- (1) Der Arbeitnehmer hat auf Verlangen des Arbeitgebers vor der Übernahme einer anderen Tätigkeit die physische und psychische Tauglichkeit durch das Zeugnis eines vom Arbeitgeber bestimmten Arztes oder einer sonstigen vom Arbeitgeber bestimmten sachverständigen Person nachzuweisen.
- (2) Ergeben sich für den Arbeitgeber begründete Zweifel, ob der Arbeitnehmer für die derzeit übertragene Tätigkeit beschäftigungstauglich ist, kann der Arbeitgeber durch Zeugnis eines von ihm bestimmten Arztes oder einer sonstigen von ihm bestimmten sachverständigen Person die Tauglichkeit feststellen lassen.
- (3) Der Arbeitnehmer hat sich den nach Abs. 1 und 2 angeordneten Untersuchungen zu unterziehen und zulässige Fragen des Untersuchenden wahrheitsgemäß zu beantworten. Das Ergebnis der Untersuchung ist dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf seinen Antrag bekannt zu geben.
- (4) Die Kosten der Untersuchungen nach Abs. 1 und 2 trägt der Arbeitgeber.

§ 14**Schweigepflicht**

- (1) Dem Arbeitnehmer ist es untersagt, Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse Unbefugten mitzuteilen.
- (2) Ohne vorherige Zustimmung seines Arbeitgebers ist es dem Arbeitnehmer insbesondere untersagt

- Betriebseinrichtungen, Arbeitsgeräte, Modelle, Muster und Geschäftspapiere u. a. nach- oder abzubilden, aus den Geschäftsräumen zu entfernen oder einem Unbefugten zu übergeben oder zugänglich zu machen; dies gilt für Kopien, Abschriften, selbst angefertigte Aufzeichnungen, Datenträger für elektronische Medien oder Notizen;
 - Berichte über Vorgänge im Unternehmen an die Presse zu geben;
 - Film- und Tonaufnahmen im Betrieb herzustellen.
- (3) Die Verpflichtung nach Abs. 1 besteht auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort.

§ 15 Belohnungen oder Geschenke

- (1) Der Arbeitnehmer darf Geld, Sachgeschenke oder sonstige Vorteile in Bezug auf die Tätigkeit im Rahmen seines Arbeitsverhältnisses nicht ohne vorherige Genehmigung des Vorgesetzten annehmen.
- (2) Werden dem Arbeitnehmer Geld, Sachgeschenke oder sonstige Vorteile in Bezug auf seine Tätigkeit im Zusammenhang mit seinem Arbeitsverhältnis angeboten, hat er dies dem Vorgesetzten unverzüglich und unaufgefordert mitzuteilen.
- (3) Verbot und Mitteilungspflicht gelten nicht für allgemein übliche kleine Gelegenheitsgeschenke.

§ 16 Nebentätigkeiten

- (1) Nebentätigkeiten gegen Entgelt sind nur zulässig, wenn sie rechtzeitig vor ihrer Aufnahme dem Arbeitgeber schriftlich angezeigt wurden.
- (2) Der Arbeitgeber kann die Ausübung von Nebentätigkeiten untersagen, wenn diese aus Wettbewerbsgründen den Interessen des Arbeitgebers zuwiderlaufen oder durch übermäßige Beanspruchung des Arbeitnehmers dessen vertraglich geschuldete Arbeitsleistung beeinträchtigen.

Eine Ablehnung ist dem Arbeitnehmer zeitnah schriftlich zu begründen.

- (3) Veröffentlichungen und Vorträge bedürfen der vorherigen Zustimmung des Arbeitgebers, sofern diese sich auf Kenntnisse interner Unternehmenszusammenhänge beziehen.

§ 17

Arbeitsfähigkeit

Der Arbeitnehmer hat sich innerhalb und außerhalb des Betriebes so zu verhalten, dass er seine Arbeit einwandfrei ausüben kann. Insbesondere darf er die Arbeit nicht antreten oder fortsetzen, wenn er infolge Einwirkung von berauschenden Mitteln (z. B. Alkohol und sonstige Drogen) oder von Medikamenten in seiner Arbeitsausübung beeinträchtigt ist. In begründeten Fällen (z.B. Alkoholgeruch, auffälliges Verhalten) kann der Arbeitgeber einen diesbezüglichen Test durchführen oder eine ärztlichen Untersuchung anordnen. Die Kosten trägt der Arbeitgeber.

§ 18

Schutzzeug

- (1) Schutzzeug (Schutzbekleidung und Schutzstücke), dessen Tragen gesetzlich vorgeschrieben oder arbeitgeberseitig angeordnet ist, wird zur Ausübung der jeweiligen Tätigkeit unentgeltlich zur Verfügung gestellt. Es bleibt Eigentum des Arbeitgebers.
- (2) Schutzbekleidung sind Kleidungsstücke, die bei bestimmten Tätigkeiten oder an bestimmten Arbeitsplätzen an Stelle oder über der sonstigen Kleidung zum Schutze gegen Witterungsunbilden, andere gesundheitliche Gefahren oder außergewöhnliche Verschmutzungen getragen werden müssen.
- (3) Schutzstücke dienen dem Schutz gegen Unfälle und gesundheitliche Gefahren.

§ 19

Unternehmensbekleidung

Unternehmensbekleidung sind Kleidungsstücke, die zur Sicherstellung eines einheitlichen und gepflegten Erscheinungsbildes in der Öffentlichkeit an Stelle anderer Kleidung während der Arbeit getragen werden müssen. Einzelheiten werden durch Betriebsvereinbarung geregelt.

§ 20

Haftung des Arbeitnehmers

- (1) Der Arbeitnehmer haftet für den bei der Arbeitsleistung verursachten Schaden bei Vorsatz und Fahrlässigkeit, ausgenommen bei leichter Fahrlässigkeit. Die Haftung richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen und den von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätzen.
- (2) Bei der Geltendmachung des Schadenersatzes sind die Gesamtumstände sowie die persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse des Arbeitnehmers zu berücksichtigen.

- (3) Für grob fahrlässig verursachten Schaden soll die Ersatzforderung das dreifache des im Monat des Schadeneintritts an den Arbeitnehmer bei Vollzeitarbeit zu zahlenden Monatstabellenentgelts nicht übersteigen.
- (4) Arbeitnehmer, die Mitglied in der GUV Fakultä sind, bekommen den Mitgliedsbeitrag vom Arbeitgeber erstattet, sofern ihr Arbeitsverhältnis länger als 3 Monate besteht und es sich nicht in einem gekündigten Zustand befindet.

§ 21 Ende des Arbeitsverhältnisses

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet
 - durch Kündigung,
 - nach Ablauf der vereinbarten Zeit,
 - durch Auflösung in beiderseitigem Einvernehmen,
 - mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht.

- (2) Die Kündigungsfrist beträgt nach einer Betriebszugehörigkeit (§ 5)

von weniger als 3 Monaten	2 Wochen
von mindestens 3 Monaten	4 Wochen,
von mindestens 2 Jahren	1 Monat,
von mindestens 5 Jahren	2 Monate,
von mindestens 8 Jahren	3 Monate,
von mindestens 10 Jahren	4 Monate,
von mindestens 12 Jahren	5 Monate,
von mindestens 15 Jahren	6 Monate,
von mindestens 20 Jahren	7 Monate

zum Ende eines Kalendermonats.

- (3) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedarf der Schriftform. Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.

- (4) Soll ein Arbeitnehmer, der die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung vollendet hat und eine Rente wegen Alters nicht in Anspruch nimmt oder bei dem die Voraussetzungen für eine Rente wegen Alters nicht erfüllt sind, weiterbeschäftigt werden, ist ein besonderer Arbeitsvertrag zu schließen.

- (5) In den Fällen einer rechtmäßigen außerordentlichen Kündigung durch den Arbeitgeber oder durch eine vertragswidrige Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer, entfällt der über den gesetzlichen Anspruch hinausgehende tarifliche Urlaubsanspruch für das laufende Kalenderjahr.

§ 22**Ende des Arbeitsverhältnisses und Erwerbsminderungsrente**

- (1) Bei Gewährung einer unbefristeten Rente durch Bescheid des zuständigen Rentenversicherungsträgers wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung endet das Arbeitsverhältnis zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber. Die Unterrichtung beinhaltet den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Rentengewährung.

Ist gemäß § 92 SGB IX zur wirksamen Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Zustimmung des Integrationsamtes erforderlich und liegt diese im Zeitpunkt der Beendigung noch nicht vor, so endet das Arbeitsverhältnis mit der Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes.

- (2) Bei Gewährung einer unbefristeten Rente durch Bescheid des zuständigen Rentenversicherungsträgers wegen teilweiser Erwerbsminderung endet das Arbeitsverhältnis abweichend von Abs. 1 auf Verlangen des Arbeitnehmers nicht, wenn
- a) der Arbeitnehmer nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen noch auf seinem bisherigen oder einem anderen, ihm zumutbaren freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden kann und
 - b) der Weiterbeschäftigung keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen.

Der Arbeitnehmer hat innerhalb von zwei Wochen nach Zustellung der Unterrichtung des Arbeitgebers nach Abs. 1 seine Weiterbeschäftigung schriftlich zu verlangen.

- (3) Bei Gewährung einer befristeten Rente durch Bescheid des zuständigen Rentenversicherungsträgers endet das Arbeitsverhältnis nicht.
- a) Im Fall der befristeten Rente wegen voller Erwerbsminderung ruht das Arbeitsverhältnis von dem im Bescheid genannten Zeitpunkt der Feststellung an bis zum Ablauf des Tages, bis zu dem die Rente befristet ist, längstens jedoch bis zum Ablauf des Tages, an dem das Arbeitsverhältnis endet.
 - b) Im Fall der befristeten Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung, kann der Arbeitnehmer verlangen, dass seine individuelle vertragliche Arbeitszeit entsprechend dem Teil der Arbeitszeit, für die der Rentenversicherungsträger bei ihm eine Erwerbsminderung festgestellt hat, reduziert wird, sofern betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Die Verringerung der Arbeitszeit ist zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer schriftlich zu vereinbaren. Kommt es zu keiner Vereinbarung über die Verringerung der Arbeitszeit, so ruht das Arbeitsverhältnis.

- (4) Das bis zum Zeitpunkt der Zustellung des Rentenbescheides gezahlte Entgelt/Fortzahlungsentgelt gilt als Vorschuss auf die zu gewährende Rente. Der Arbeitnehmer hat insoweit seine Rentenansprüche für diesen Zeitraum an seinen Arbeitgeber abzutreten.
- (5) In den Fällen des Abs. 1 bis 3 hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber unverzüglich über die Zustellung des Rentenbescheides zu unterrichten. Als solcher gilt auch eine vorläufige Mitteilung, mit der Vorschüsse auf die spätere Rente zur laufenden Zahlung angewiesen werden.

§ 23

Kündigungsbeschränkung

Dem mindestens 55jährigen Arbeitnehmer mit einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von mindestens 10 Jahren kann nur gekündigt werden, wenn

- ein wichtiger Grund vorliegt oder
- er unter den Geltungsbereich eines Sozialplans fällt.

§ 24

Schutzvorkehrungen vor Gewalttätigkeiten Dritter

Soweit Arbeitnehmer durch die Wahrnehmung ihrer Aufgaben einem erhöhten Risiko ausgesetzt sind, durch Gewalttätigkeiten Dritter einen Schaden zu erleiden, wird der Arbeitgeber sich um geeignete Schutzvorkehrungen bemühen.

§ 25

Gleichbehandlung von Frauen und Männern

Die Gleichbehandlung von Frauen und Männern wird gewährleistet. Der Arbeitgeber wirkt darauf hin, dass Verstöße gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz unterbleiben.

§ 26

Arbeitseinsatz in besonderen Fällen

Arbeitnehmer sind verpflichtet, bei Arbeitsausfall in besonderen Fällen infolge Betriebsstörungen betriebstechnischer oder wirtschaftlicher Art, z.B. Mangel an Roh- oder Betriebsstoffen, Stromabschaltungen, Witterungseinflüssen, Auftragsmangel, vorübergehend eine andere zumutbare Arbeit zu leisten.

§ 27

Arbeitsrechtsstreitigkeiten

Für Rechtsstreitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis ist ausschließlich das Arbeitsgericht anzurufen, das für den Sitz der UBB zuständig ist.

§ 28

Fahrvergünstigung

Jeder Arbeitnehmer, sein Ehegatte und im Haushalt lebende Kinder, für die der Arbeitnehmer kindergeldberechtigt ist, kann entsprechend der im DB Konzern geltenden Regelungen für im DB Konzern beschäftigte Arbeitnehmer Fahrvergünstigungen in Anspruch nehmen.

§ 29

Ausschlussfrist

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.

Die Geltendmachung des Anspruchs erstreckt sich auch auf später fällig werdende Leistungen, die auf demselben Sachverhalt beruhen.

Später, aber innerhalb der gesetzlichen Verjährungsfrist geltend gemachte Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis werden nur dann berücksichtigt, wenn sie für den Be-
anstandenden nachweisbar erst zu einem späteren Zeitpunkt erkennbar wurden.

Entgeltbestimmungen

§ 30

Entgelt und Eingruppierung

- (1) Die Eingruppierung der Arbeitnehmer ergibt sich aus dem Entgeltgruppenverzeichnis nach Anlage 1 des UTV-UBB.
- (2) Das Monatstabellenentgelt ergibt sich aus den Tabellen nach Anlage 3 und 3a UTV-UBB. Das Monatstabellenentgelt erhöht sich ab
 - a) 01. Januar 2020 um 3,5 Prozent;
 - b) 01. Januar 2022 um 1,5 Prozent;
 Die Ausbildungsvergütungen werden ab Januar 2020 um 40,00 EUR und ab 01. Januar 2022 um 1,5% erhöht.
- (3) Die Eingruppierung des Arbeitnehmers in eine Entgeltgruppe richtet sich nach der von ihm ausgeführten und nicht nur vorübergehend übertragenen Tätigkeit und nicht nach seiner Berufsbezeichnung.
- (4) Werden dem Arbeitnehmer Tätigkeiten übertragen, die verschiedenen Entgeltgruppen zuzuordnen sind, so gilt für sie die Entgeltgruppe, die der überwiegenden Tätigkeit entspricht:
 - a) Besteht die übertragene Tätigkeit aus zwei Tätigkeiten gleichen Umfangs, richtet sich die Eingruppierung des Arbeitnehmers nach der Entgeltgruppe, die der höherwertigen Tätigkeit entspricht.
 - b) Besteht die übertragene Tätigkeit aus mehr als zwei Tätigkeiten, werden zur Bestimmung der Entgeltgruppe nur die beiden Tätigkeiten berücksichtigt, die zusammen den größten Teil der Beschäftigung ausmachen.
- (5)
 - a) Wird Arbeitnehmern vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren Entgeltgruppe entspricht, in die sie eingruppiert sind, und wird die höherwertige Tätigkeit in vollem Umfang mindestens eine volle Schicht ausgeübt, erhalten sie für diese Schicht und für jede folgende volle Schicht dieser Tätigkeit einen Entgeltausgleich. Der Entgeltausgleich wird für die in der Schicht gemäß Satz 1 angerechnete Arbeitszeit gezahlt. Die ermittelten Zeiten werden einmal am Monatsende auf eine volle Stunde aufgerundet.
 - b) Der Entgeltausgleich ist der Unterschiedsbetrag zwischen dem Entgelt, das dem Arbeitnehmer zustehen würde, wenn er in der höheren Entgeltgruppe eingruppiert wäre, und dem Entgelt der Entgeltgruppe, in der er eingruppiert ist.
- (6) Während einer betrieblich angeordneten Ausbildung, Fortbildung oder Umschulung erhält der Arbeitnehmer das durchschnittliche Entgelt, das er in dem vorausgegangenen Urlaubsjahr erhalten hat.

- (7) Der neueingestellte Arbeitnehmer, bei dem eine Ausbildung Voraussetzung für die Übertragung einer Tätigkeit nach dem Entgeltgruppenverzeichnis ist, erhält für die Dauer der Ausbildung das Monatstabellenentgelt, das der Entgeltgruppe entspricht, die unter der Entgeltgruppe der Tätigkeit liegt, für die er ausgebildet wird. Bei Einweisungen und Einführungen findet diese Bestimmung keine Anwendung.

§ 31

Berechnung des Entgelts

- (1) Das Entgelt wird für den Kalendermonat berechnet. Die Höhe des sich aus der Eingruppierung ergebenden Monatstabellenentgelts ergibt sich aus Anlage 3 UTV-UBB. Das Monatstabellenentgelt und die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile basieren auf einer Jahresarbeitszeit von 2.088 Stunden.
- (2) Besteht der Anspruch auf das Monatsentgelt (Monatstabellenentgelt und in Monatsbeträgen festgelegte Entgeltbestandteile) wegen des Beginns oder der Beendigung des Arbeitsverhältnisses während des Kalendermonats nicht für den vollen Kalendermonat, wird das Entgelt anteilig nach Kalendertagen bezahlt.
- (3) Bei Versäumnis von Arbeitszeit ohne Anspruch auf Entgeltfortzahlung wird das Monatsentgelt um den auf die versäumten Kalendertage entfallenden Anteil gekürzt.
- (4) Der Arbeitnehmer mit einem Jahresarbeitszeit-Soll, das geringer ist als die Referenzarbeitszeit gemäß § 40 Abs. 1, erhält vom Monatsentgelt den Teil, der dem Maß des mit ihm arbeitsvertraglich vereinbarten Jahresarbeitszeit-Solls entspricht.
- (5) Für jede Stunde der nach Absatz 2 und 3 zu vergütenden Arbeitszeit ist 1/174 des Monatsentgelts, für jede halbe Stunde die Hälfte dieses Betrags zu zahlen. Ergeben sich dabei 174/174 oder mehr, ist das Monatsentgelt zu zahlen.
- (6) Bei der Berechnung von Teilen des Monatsentgelts fallen Bruchteile eines Cents bis 0,49 Cent weg, höhere Bruchteile eines Cents werden auf einen Cent aufgerundet.

§ 32

Auszahlung des Entgelts

- (1) Das Monatsentgelt wird am 25. des laufenden Monats, die anderen Entgeltbestandteile werden am 25. des übernächsten Monats unbar auf ein in der Bundesrepublik Deutschland geführtes Konto des Arbeitnehmers gezahlt. Das Entgelt ist so rechtzeitig zu überweisen, dass der Arbeitnehmer am Zahltag dar- über verfügen kann.

Die Wahl des kontoführenden Geldinstituts ist dem Arbeitnehmer freigestellt. Hat er sich binnen zwei Wochen nach Abschluss des Arbeitsvertrags nicht durch schriftliche Erklärung für ein bestimmtes Geldinstitut entschieden, gilt der Arbeitgeber als ermächtigt, den Antrag auf Eröffnung eines Kontos zu stellen. In diesem Falle wird das Konto bei einer SPARDA-Bank eingerichtet.

- (2) Dem Arbeitnehmer kann bis zum Zahltag, an dem er erstmals Entgelt erhält, ein Vorschuss gezahlt werden.
- (3) Für jeden Abrechnungszeitraum ist dem Arbeitnehmer eine Abrechnungsbescheinigung auszuhändigen, in der die Beträge, aus denen sich das Entgelt zusammensetzt, und die Abzüge getrennt aufzuführen sind.
- (4) Der Arbeitnehmer hat unverzüglich die Entgeltabrechnung nachzuprüfen.

§ 33 Urlaubsentgelt

- (1) Das Urlaubsentgelt bemisst sich nach dem durchschnittlichen Entgelt, das der Arbeitnehmer in dem vorausgegangenen Urlaubsjahr erhalten hat. Bei Entgelterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur, die während oder nach Ablauf des Berechnungszeitraumes eintreten, ist von dem erhöhten Verdienst auszugehen. Entgeltkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldetem Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben für die Berechnung des Urlaubsentgelts außer Betracht.

Bei der Berechnung des durchschnittlichen Entgelts werden nicht berücksichtigt:

- Einmalige Zahlungen wie z. B. jährliche Zuwendung, Jubiläumsgelder,
 - Vermögenswirksame Leistungen,
 - Leistungen zur betrieblichen Altersversorgung,
 - Fahrentschädigung,
 - Flexibilitätszulage,
 - Überzeitzulage und Überstundenabgeltung,
 - Kostenersatzleistungen wie z. B. Tage-/Übernachtungsgelder,
- und sonstige Zahlungen, die Aufwendungen abgelten sollen, die während des Urlaubs entstehen.

- (2) Leistet der Arbeitnehmer während des Urlaubs eine Erwerbstätigkeit, so entfällt der Anspruch auf Urlaubsentgelt. Bereits gezahltes Urlaubsentgelt ist zurückzahlen

§ 34 Jubiläumszuwendungen

- (1) Der Arbeitnehmer erhält als Jubiläumszuwendung nach Vollendung einer Betriebszugehörigkeit

von 10 Jahren	1.000 EUR,
von 20 Jahren	2.000 EUR,
von 30 Jahren	4.000 EUR,
von 40 Jahren	7.000 EUR;
von 50 Jahren	10.000 EUR,

 sofern er am Jubiläumstag in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis steht.

Die Kündigung durch den Arbeitgeber aus betriebsbedingten Gründen bleibt außer Betracht.

- (2) Zeiten in einem Arbeitsverhältnis mit weniger als der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit werden in vollem Umfang berücksichtigt.
- (3) Zeiten der Betriebszugehörigkeit, in denen auf das Arbeitsverhältnis ein anderer Tarifvertrag anzuwenden war, bleiben bei der Berechnung der Dauer der Betriebszugehörigkeit unberücksichtigt. Satz 1 gilt nicht für Zeiten der Betriebszugehörigkeit, in denen auf das Arbeitsverhältnis der MTV-UBB bis zum 30.09.2013 anzuwenden war

§ 35

Reisekosten, Trennungsgeld, Umzugskosten

- (1) Bei der Abrechnung von bei beruflicher Auswärtstätigkeit gelten die jeweils gültigen Sätze nach dem Einkommenssteuergesetz.
- (2) Bei Trennungsgeld und Umzugskosten gelten die jeweils gültigen gesetzlichen Bestimmungen nach dem Bundesreisekostengesetz.

§ 36

Zuschläge und Zulagen

- (1) Für jede Stunde in Schichten geleisteter Arbeitszeit am Sonntag erhält der Arbeitnehmer eine Sonntagszulage.
- (2) Für jede Stunde in Schichten geleisteter Arbeitszeit an gesetzlichen Feiertagen, auch wenn diese auf einen Sonntag fallen, sowie für jede Stunde in Schichten geleisteter Arbeitszeit am Ostersonntag und am Pfingstsonntag erhält der Arbeitnehmer eine Feiertagszulage. Neben der Feiertagszulage wird keine Sonntagszulage gezahlt.
- (3) Für jede Stunde in Schichten geleisteter Arbeitszeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr erhält der Arbeitnehmer eine Nachtarbeitszulage. Die Höhe der Zulage bestimmt sich nach Anlage 4 UTV-UBB.
- (4) Die zulageberechtigten Zeiten sind, für jede Zulage getrennt und jeweils minutengenau erfasst, für den Kalendermonat zusammenzurechnen. Bei der sich hierbei jeweils ergebenden Summe werden Zeiten von 30 Minuten und mehr auf eine volle Stunde aufgerundet; Zeiten von weniger als 30 Minuten bleiben unberücksichtigt.
- (5) Die Zulagenhöhe nach Absatz 1 (Sonntagszulage) und Absatz 2 (Feiertagszulage) bestimmen sich nach Anlage 4 UTV – UBB.
- (6) Der Arbeitnehmer im Fahrdienst, erhält für jede geleistete Schicht mit Zugfahrt eine Fahrentschädigung. Die Höhe der Fahrentschädigung bestimmt sich nach Anlage 4 UTV-UBB.

- (7) Die Überzeitzulage beträgt 25 % des individuellen Stundenvergütungssatzes. Der Stundenvergütungssatz errechnet sich aus dem individuellen MTE geteilt durch 174 und wird kaufmännisch gerundet auf zwei Nachkommastellen.
- (8) Dem Mitarbeiter wird entsprechend § 40 Absatz 9 eine Flexibilitätszulage gewährt. Die Höhe der Flexibilitätszulage bestimmt sich nach Anlage 4 UTV-UBB.
- (9) Schichtzulage
 - 1. Schichtzulage wird Arbeitnehmern für nicht im Fahrdienst geleistete Arbeitsstunden zwischen 20 Uhr und 6 Uhr im Kalendermonat gezahlt. Die Höhe der Zulagen bestimmt sich nach Anlage 4 UTV-UBB.
 - 2. Besteht Anspruch auf Zahlung einer Schichtzulage entsprechend 1., so erhöhen sich die vorstehenden Sätze für jede Schicht, die nach 0.00 Uhr und vor 4.00 Uhr beendet oder begonnen wird entsprechend dem in Anlage 4 UTV-UBB festgesetzten Betrag.
 - 3. Die zulagenberechtigenden Zeiten sind für den Kalendermonat zusammenzurechnen. Bei der sich hieraus ergebenden Summe werden Zeiten von 30 Minuten und mehr auf eine volle Stunde aufgerundet. Zeiten von weniger als 30 Minuten bleiben unberücksichtigt.
- (10) Persönliche Zulagen

Arbeitnehmer können für besondere Leistungen oder die Übernahme zusätzlicher Aufgaben, w. z.B. Teamleiter, Projektarbeit, Sonderaufgaben, eine persönliche Zulage erhalten.
- (11) Zulage für multifunktionalen Einsatz

Arbeitnehmer der Entgeltgruppen ET 1 bis ET 5, die sich arbeitsvertraglich verpflichtet haben, zusätzlich zu ihrer arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit auf Verlangen des Arbeitgebers eine weitere Tätigkeit auszuüben (multifunktionaler Einsatz) erhalten eine Zulage. Die Höhe der Zulage bestimmt sich nach Anlage 4 UTV-UBB.

§ 37 Krankengeldzuschuss

- (1) Der Arbeitnehmer mit einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von 5 Jahren erhält bei Arbeitsunfähigkeit oder bei einer beim Arbeitgeber zugezogenen Berufskrankheit einen Zuschuss zum Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung oder zu der entsprechenden Leistung aus der gesetzlichen Unfallversicherung (Krankengeldzuschuss). Tritt die Arbeitsunfähigkeit in Folge eines beim Arbeitgeber erlittenen Arbeitsunfalls ein, erhält der Arbeitnehmer den Krankengeldzuschuss unabhängig von der Betriebszugehörigkeit.

Der Krankengeldzuschuss wird vom ersten Tag nach Wegfall der Entgeltfortzahlung (§ 12 Abs. 2) an gezahlt, jedoch nicht über den Zeitpunkt hinaus, für den der Arbeitnehmer Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung oder die entsprechende Leistung aus der gesetzlichen Unfallversicherung erhält, längstens jedoch bis zum Ablauf der 26. Woche jeweils seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit.

- (2) Der Krankengeldzuschuss ist der Unterschiedsbetrag zwischen 100 v. H. des Nettofortzahlungsentgelts im Krankheitsfall (§ 12 Abs. 2) und dem Bruttokrankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung oder der entsprechenden Leistung aus der gesetzlichen Unfallversicherung.
- (3) Ist der Arbeitnehmer nicht in einer gesetzlichen Krankenversicherung versichert, gelten die Abs. 1 und 2 sinngemäß, wenn der Arbeitnehmer eine Bescheinigung seiner Krankenkasse über gezahltes Krankengeld vorlegt. Der Arbeitnehmer wird in diesem Fall grundsätzlich so gestellt, als wäre er in der Bahn-BKK krankenversichert; der Krankengeldzuschuss ist jedoch maximal der Unterschiedsbetrag zwischen 100 v. H. des Nettofortzahlungsentgelts im Krankheitsfall (§ 12 Abs. 2) und der Bruttoleistung, die die jeweilige Krankenkasse zahlt. Die Auszahlung des Krankengeldzuschusses erfolgt in diesen Fällen am 25. des Kalendermonats, der dem Kalendermonat folgt, in dem der Arbeitnehmer die Bescheinigung seiner Krankenkasse über gezahltes Krankengeld vorgelegt hat.
- (4) Wurde die Arbeitsunfähigkeit durch Dritte herbeigeführt, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, die ihm gegenüber Dritten zustehenden Schadensersatzansprüche in Höhe seines Anspruchs auf Krankengeldzuschuss an seinen Arbeitgeber abzutreten. Insoweit darf der Arbeitnehmer über die Schadensersatzansprüche nicht anderweitig verfügen. Bei der Geltendmachung dieser Schadensersatzansprüche muss der Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber nach besten Kräften unterstützen, ihm insbesondere Auskunft erteilen und Unterlagen zugänglich machen.

§ 38 Sterbegeld

- (1) Beim Tod des Arbeitnehmers erhalten der Ehegatte/eingetragene Lebenspartner oder unterhaltsberechtigte Angehörige Sterbegeld. Der Anspruch nach Satz 1 setzt voraus, dass der Verstorbene im Sterbemonat einen Entgeltanspruch hat, Krankengeld bezieht oder Verletztengeld von einem Unfallversicherungsträger aufgrund erlittenen Arbeitsunfalls bezieht. Unterhaltsberechtigte Angehörige im Sinne des Satz 1 sind nur Angehörige, gegenüber denen der Arbeitnehmer im Sterbemonat im Rahmen gesetzlicher Bestimmungen zum Unterhalt verpflichtet war und denen der Arbeitnehmer tatsächlich in diesem Monat Unterhaltsleistungen erbracht hat. Sind mehrere Anspruchsberechtigte vorhanden, so wird der Arbeitgeber durch Zahlung an einen von ihnen befreit.
- (2) Als Sterbegeld wird für die restlichen Kalendertage des Sterbemonats und für drei weitere Monate das Monatstabellenentgelt des Verstorbenen gezahlt. Das Sterbegeld wird in einer Summe gezahlt.

- (3) Sind an den Verstorbenen Arbeitsentgelte oder Vorschüsse über den Sterbetag hinaus gezahlt worden, werden diese auf das Sterbegeld angerechnet.

§ 39

Beihilfe in unverschuldeten Notfällen

- (1) Den Arbeitnehmern werden in besonderen Fällen unverschuldeter Notlagen Unterstützungen gewährt.
- (2) Einzelheiten werden durch Betriebsvereinbarung geregelt.

Arbeitszeitbestimmungen

§ 40 Arbeitszeit

- (1) Die tarifvertraglich regelmäßige Jahresarbeitszeit eines Vollzeitarbeitnehmers beträgt ausschließlich der gesetzlich vorgeschriebenen Mindestruhepausen 2.088 Stunden (Referenzarbeitszeit) im Kalenderjahr, die ungleichmäßig auf das gesamte Jahr verteilt werden kann.
- (2) Als Abrechnungszeitraum gilt das Kalenderjahr.
- (3) Die gesamte tägliche Arbeitszeit (§ 3 ArbZG) darf 10 Stunden nicht überschreiten. Sie darf an Werktagen über 10 Stunden hinausverlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichen Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt (§ 7 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 4 ArbZG).

An Sonn- und gesetzlichen Wochenfeiertagen kann die Arbeitszeit auf 12 Stunden verlängert werden, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an diesen Tagen erreicht werden (§ 12 Nr. 4 ArbZG).

- (4) Abweichungen von einer geplanten Arbeitszeit von im einzelnen 10 Minuten Dauer je Arbeitstag werden nicht berücksichtigt.
- (5) Beginn, Dauer, Ende und Verteilung der Arbeitszeit (mit Ruhepausen) sind unter Einhaltung der gesetzlichen Regelungen entsprechend den betrieblichen Notwendigkeiten zu regeln.
- (6) Auf der Grundlage von tatsächlichen betriebs- und verkehrsbedingten Unterbrechungen im Arbeitsablauf entstehende Zeiten werden pro Dienstschrift von der Dienstmasse abgezogen:

Bei Schichtlängen bis 6 Stunden	15 Minuten,
Bei Schichtlängen bis 9 Stunden	45 Minuten,
Bei Schichtlängen über 9 Stunden	60 Minuten.

In diesem Abzug sind die Mindestzeiten für die gesetzlichen Pausen enthalten.

- (7) Unter Schichtlänge wird die Zeitspanne zwischen Arbeitsbeginn und Arbeitsende verstanden. Bei betrieblichen Erfordernissen dürfen die Pausen in Kurzpausen von angemessener Dauer aufgeteilt werden (§ 7 Abs. 1 Nr. 2 ArbZG).

Abweichend von § 5 ArbZG können Ruhezeiten auf mindestens 9 Stunden aus betrieblichen Gründen gekürzt werden, wenn die Art der Arbeit dies erfordert und innerhalb von 6 Monaten die Kürzung der Ruhezeit durch Verlängerung anderer Ruhezeiten ausgeglichen wird (§ 7 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG).

- (8) Die Festlegung der täglich zu erbringenden Arbeitszeit erfolgt durch Arbeitsauftrag. Dieser umfasst Arbeitsbeginn und -ende und die Festlegung des Arbeitsortes. Der Arbeitsauftrag ist dem Arbeitnehmer in der Regel mindestens 6 Tage vor dem vorgesehenen Arbeitsbeginn bekannt zu geben.

Fällt die Arbeit aus, so ist dies dem Arbeitnehmer spätestens am Ende seiner vorhergehenden Dienstschicht bzw. einen Tag vor dem vorgesehenen Arbeitsbeginn bekanntzugeben. Ist dies nicht möglich, ist die geplante Arbeitszeit gutzuschreiben.

Für Arbeitnehmer beginnt und endet die anzurechnende Arbeitszeit grundsätzlich am Ort des Schichtbeginns (Schichtsymmetrie).

- (9) Verlängert sich aufgrund unvorhersehbarer Umstände die Arbeitszeit um mehr als 10 Minuten oder sind zusätzliche Dienste notwendig und wird diese Änderung dem Arbeitnehmer nicht mindestens 48 Stunden vor Beginn der Mehrleistung bekanntgegeben, so ist für die zusätzlich geleisteten Arbeitsstunden eine Flexibilitätszulage zu zahlen. Diese wird mit den variablen Lohnbestandteilen für den betreffenden Monat ausgezahlt.

§ 40a

Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung

Arbeitnehmer können ab 01. Januar 2019 beanspruchen, ihr individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll um 52 Stunden im Abrechnungszeitraum unter proportionaler Anpassung des Entgelts zu reduzieren (Arbeitszeitverkürzung).

Für den Arbeitnehmer mit einem von der Referenzarbeitszeit abweichenden individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll reduziert sich sein individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll anteilig.

§ 40b

Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub

- (1) Arbeitnehmer können ab 01. Januar 2019 alternativ zu § 40a sechs Tage zusätzlichen Erholungsurlaub beanspruchen.

Entscheiden sich Arbeitnehmer für diesen zusätzlichen Erholungsurlaub, richtet sich das für die Referenzarbeitszeit festgelegte Entgelt nach der Entgelttabelle „Zusätzlicher Erholungsurlaub“ (Anlage 3a). Arbeitnehmer mit einem Jahresarbeitszeit-Soll, das geringer ist als die Referenzarbeitszeit, erhalten vom Monatsentgelt dieser Entgelttabelle den Teil, der dem Maß des mit ihnen arbeitsvertraglich vereinbarten Jahresarbeitszeit-Solls entspricht.

- (2) Es gelten die gesetzlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Bestimmungen zum Erholungsurlaub.

§ 40c

Umsetzung des Wahlrechts

- (1) Das Wahlrecht nach § 40a oder § 40b besteht grundsätzlich jeweils zu Beginn eines Kalenderjahres. Der Arbeitnehmer muss bis zum 30. Juni des Vorjahres seinen Wunsch dem Arbeitgeber schriftlich mitteilen. Ist ein vom Kalenderjahr abweichender Abrechnungszeitraum vereinbart, wird eine Wahl nach § 40a erst zum späteren Beginn des Abrechnungszeitraums umgesetzt.

- (2) Neu eingestellte Arbeitnehmer können bei ihrer Einstellung ebenfalls das Wahlrecht nach § 40a oder § 40b ausüben.
- (3) Arbeitnehmer sind an ihre Wahl nach § 40a oder § 40b mindestens für zwei Kalenderjahre bzw. volle Abrechnungszeiträume gebunden. Einvernehmlich kann zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein vorzeitiger Wechsel des gewählten Modells vereinbart werden.

§ 41

Individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll

- (1) Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann an Stelle des Abrechnungszeitraums nach § 40 (2) ein anderer Zeitraum von 12 aufeinanderfolgenden Kalendermonaten als Abrechnungszeitraum bestimmt werden, sofern dafür ein sachlicher Grund gegeben ist. In diesem Fall wird das in § 40 (1) bestimmte individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll für den Übergangszeitraum entsprechend angepasst. Die Bestimmungen zu Überzeit und Minderleistung sind entsprechend dem veränderten Volumen anzuwenden.
- (2) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis innerhalb des Abrechnungszeitraumes nach § 40 (2), so errechnet sich das individuelle Jahresarbeitszeitsoll anteilig nach Werktagen außer Samstagen.

§ 42

Reduzierung der Jahresarbeitszeit

Verlangt ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate bestanden hat, auf Antrag, dass sein regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll unter 2.088 Stunden im Kalenderjahr verringert wird, ist § 8 TzBfG zu beachten.

§ 43

Überzeit

- (1) Überzeit ist die auf Anordnung geleistete Arbeitszeit, die über das vereinbarte regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll (§40 Absatz 1) hinausgeht.
- (2) Überzeit kann auf Wunsch des Arbeitnehmers bis zu einem Zeitguthaben von 40 Stunden in den nächsten Abrechnungszeitraum übertragen werden. Vor Übertragung des Zeitguthabens in den nächsten Abrechnungszeitraum werden die Überzeitzuschläge gezahlt.
- (3) Überzeiten sind unter Berücksichtigung von Absatz (2) am Jahresende zusammen mit den Überzeitzuschlägen auszus zahlen.

§ 44 Arbeitszeitkonto

- (1) Dem Arbeitnehmer ist monatlich der Stand seines Arbeitszeitkontos (Soll/Ist) schriftlich mitzuteilen.
- (2) Endet das Arbeitsverhältnis, ist das Arbeitszeitkonto bis zu diesem Zeitpunkt auszugleichen. Der Arbeitgeber schafft die hierfür erforderlichen Voraussetzungen. Ist das nicht möglich, erfolgt ein zuschlagfreier Ausgleich über das Entgelt. Dabei sind zum Zeitpunkt des Ausscheidens noch verbleibende Arbeitszeitschulden finanziell nur auszugleichen, wenn der Arbeitnehmer sie zu vertreten hat. Die Arbeitszeitschulden ergeben sich aus dem Unterschied zwischen dem maßgeblichen individuellen Jahresarbeitszeit-Soll und einer ggf. geringeren Ist-Arbeitszeit des Arbeitnehmers. Im Todesfall des Arbeitnehmers gilt § 45 sinngemäß.
- (3) Der Einsatz des Arbeitnehmers soll mit dem Ziel eines ausgeglichenen Kontostandes am Ende eines Abrechnungszeitraumes geregelt werden.
- (4) Wird ein Zeitguthaben ausgewiesen, ist bei rechtzeitiger Anmeldung dem Freizeitwunsch zu entsprechen. Ist aus betrieblichen Gründen die Gewährung der Freizeit nicht möglich, ist der Arbeitnehmer rechtzeitig vorher zu informieren.
- (5) Der Arbeitgeber kann bei Einhaltung einer Ankündigungsfrist von 3 Tagen Freizeit zum Ausgleich des Arbeitszeitkontos festlegen. Hierbei sind die persönlichen Belange des Arbeitnehmers zu berücksichtigen.
- (6) Der Arbeitnehmer kann, auch ohne Zeitguthaben im Arbeitszeitkonto, Freizeit in Anspruch nehmen, sofern betriebliche Belange dem nicht entgegenstehen. Aus diesen Freistellungen am Jahresende entstehende Minderstunden sind auf das neue Jahr vorzutragen.
- (7) Steht ein Arbeitnehmer unabhängig vom Absatz 6 am Ende des Abrechnungszeitraums im Soll, wird diese nicht geleistete Arbeitszeit auf das Arbeitszeitkonto des folgenden Kalenderjahres vorgetragen und ist innerhalb von drei Monaten nachzuarbeiten. Nach Ablauf dieser Frist entfällt die Verpflichtung zur Nacharbeit, sofern der Arbeitnehmer die Unmöglichkeit der Arbeitsleistung nicht zu vertreten hat. Durch diese Nacharbeit entsteht keine Mehrarbeit; sie bleibt auch bei der Berechnung von Mehrarbeitszuschlägen für den jeweils maßgeblichen Abrechnungszeitraum unberücksichtigt.

Steht ein Arbeitnehmer am Ende des Abrechnungszeitraumes mit mehr als 40 Stunden im Soll, so sind 40 Stunden auf das Folgejahr zu übertragen.

§ 45 Arbeitszeitbewertung

- (1) Arbeitsbefreiung mit Fortzahlung des Entgelts nach gesetzlichen oder tariflichen Bestimmungen

- a) Für jeden Tag eines Arbeitsausfalls auf Grund einer Arbeitsbefreiung mit Fortzahlung des Entgelts nach gesetzlichen oder tariflichen Bestimmungen sind 1/261 als anzurechnende Arbeitszeit auf dem Arbeitszeitkonto gutzuschreiben.
 - b) Fällt an diesem Tag keine Arbeitszeit aus, erfolgt keine Zeitgutschrift auf dem Arbeitszeitkonto.
 - c) Planungsänderungen wegen bekannter Freistellungstatbestände im Sinne §51 sind nicht zulässig.
- (2) Gesetzliche Wochenfeiertage, die auf die Tage Montag bis Freitag fallen, werden am Ereignistag neben der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit auf dem Arbeitszeitkonto mit 1/261 des individuellen Jahresarbeitszeit-Solls nach § 41 (1) verrechnet. Die am Sitz des Betriebs bzw. am jeweiligen Arbeitsort geltenden Vorschriften über gesetzliche Wochenfeiertage sind für die Anwendung maßgeblich.
 - (3) Für alle Tage eines Arbeitsausfalles wegen Krankheit werden an allen Werktagen außer Samstagen 1/261 als anzurechnende Arbeitszeit auf dem Jahresarbeitszeitkonto gutgeschrieben.
 - (4) An Werktagen außer Samstagen, an denen eine Schulungs- oder Weiterbildungsveranstaltung besucht wird, sind 1/261 als anzurechnende Arbeitszeit auf dem Jahresarbeitszeitkonto gutzuschreiben.

Bei Dienstunterricht wird die tatsächlich benötigte Unterrichtszeit dem Jahresarbeitszeitkonto als anzurechnende Arbeitszeit gutgeschrieben.

§ 46 Arbeitszeitverteilung

- (1) Der Verteilung der vereinbarten regelmäßigen Jahresarbeitszeit werden 261 Arbeitstage (Montag bis Sonntag) zugrunde gelegt; bei einzelvertraglich abweichenden regelmäßigen Jahresarbeitszeitvolumina kann auch die Verteilung der Arbeitszeit abweichend erfolgen. Im Kalenderjahr sind in der Regel mindestens 18 Sonn- und Feiertage beschäftigungsfrei zu gewähren.

Protokollnotiz:

Bei der Disposition ist anzustreben, dass je Kalendermonat ein Wochenende frei gewährt wird.

- (2) Im Rahmen der betrieblichen Erfordernisse sind Schicht- bzw. Wechselschichtarbeit sowie Bereitschaft bzw. Rufbereitschaft zu leisten. Bei dringenden betrieblichen Erfordernissen kann Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit unter Wahrung der Rechte des Betriebsrates angeordnet werden.

- (3) Arbeitnehmer, die an einem auf einen Werktag fallenden gesetzlichen Feiertag (Wochenfeiertag) zur Arbeitsleistung herangezogen werden, erhalten grundsätzlich innerhalb des Abrechnungszeitraumes (§ 40 (2)) einen Ersatzruhetag; für Arbeit an einem in das letzte Quartal eines Abrechnungszeitraumes (§ 40 (2)) fallenden Wochenfeiertag ist der Ersatzruhetag spätestens innerhalb der diesem Zeitraum folgenden 3 Kalendermonate zu gewähren.

§ 47

Arbeitseinsatz in besonderen Fällen

- (1) Der Arbeitnehmer darf seinen Arbeitsplatz bei betrieblichen Einrichtungen, die eine ständige Bedienung oder Beaufsichtigung erfordern (durchlaufender Betrieb) erst dann verlassen, wenn die ununterbrochene Funktionsfähigkeit sichergestellt ist.
- (2) Der Arbeitnehmer ist in außergewöhnlichen Fällen über die tarifvertraglich vereinbarten Arbeitszeitbestimmungen hinaus zum Arbeitseinsatz verpflichtet. Zu den außergewöhnlichen Fällen zählen insbesondere eingetretene oder unmittelbar drohende Störungen der Transportabwicklung durch Störungen an technischen Anlagen oder Fahrzeugen, durch Verkehrsstauungen, Verspätungen oder plötzliche Personalausfälle.
- (3) In den Fällen des Abs. 1 und Abs. 2 sind die Bestimmungen des ArbZG einzuhalten.
- (4) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, bei Arbeitsausfall in besonderen Fällen infolge Betriebsstörungen betriebstechnischer oder wirtschaftlicher Art, z.B. Mangel an Roh- oder Betriebsstoffen, Stromabschaltungen, Witterungseinflüssen, Auftragsmangel, vorübergehend eine andere zumutbare Arbeit zu leisten.

§ 48

Arbeitszeit, Reisezeit an arbeitsfreien Sonn- oder gesetzlichen Feiertagen

- (1) Bei Firmenreisen (Dienstreisen) gilt nur die Zeit der tatsächlichen betrieblichen Inanspruchnahme am auswärtigen Einsatzort als Arbeitszeit, es wird jedoch mindestens die für diesen Tag geplante Arbeitszeit, mindestens aber 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls verrechnet. Nach Erledigung des auswärtigen Arbeitsauftrags ist die Weiter- oder Rückreise unverzüglich anzutreten und die Arbeit fortzusetzen, soweit dazu die Verpflichtung besteht.
- (2) Reisen Arbeitnehmer an einem arbeitsfreien Sonntag oder arbeitsfreien gesetzlichen Feiertag, erhalten sie für den Weg, den sie an diesem Tage zum oder vom auswärtigen Beschäftigungsort oder zwischen zwei auswärtigen Beschäftigungsorten zurückgelegt haben, eine Entschädigung. Diese beträgt für jede volle Reisetunde, maximal jedoch für acht Reisetunden die Hälfte eines Stundensatzes nach den maßgeblichen Bestimmungen zur Ermittlung eines Stundensatzes. Bei Rufbereitschaft und bei Arbeiten zur beschleunigten Behebung von Betriebsstörungen wird die Entschädigung nicht gezahlt.

§ 49 Rufbereitschaft

Jeder Arbeitnehmer erhält für angeordnete Rufbereitschaftszeiten eine Rufbereitschaftsvergütung. Die Höhe der Rufbereitschaftsvergütung bestimmt sich nach Anlage 4 UTV-UBB.

§ 50 Urlaub

(1) Erholungsurlaub

1. Der Arbeitnehmer hat unter Zugrundelegung einer 5-Tage-Woche im Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub
 - von 26 Urlaubstagen,
 - von 27 Urlaubstagen nach 5 Jahren Betriebszugehörigkeit,
 - von 28 Urlaubstagen nach 10 Jahren Betriebszugehörigkeit,
 - von 29 Urlaubstagen nach 15 Jahren Betriebszugehörigkeit,
 - von 30 Urlaubstagen nach 20 Jahren Betriebszugehörigkeit.

Maßgebend für die Urlaubsdauer ist das Jahr der Betriebszugehörigkeit, dass der Arbeitnehmer im Urlaubsjahr vollendet.

2. Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, besteht für jeden vollen Beschäftigungsmonat Anspruch auf 1/12 des Erholungsurlaubes gem. Nr. 1. Gesetzliche Regelungen in Bezug auf einen Mindesturlaub bleiben unberührt. Bruchteile von Urlaubstagen werden für das Urlaubsjahr zusammengerechnet - bei mehreren Bruchteilen nach ihrer Zusammenrechnung - einmal im Urlaubsjahr auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet.
 3. Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen Gründen nicht im laufenden Urlaubsjahr abgewickelt werden, ist er bis spätestens 6 Monate nach Ende des Urlaubsjahres abzuwickeln, ansonsten verfällt er.
- (2) Nach einer Kündigung erhalten die Arbeitnehmer den noch nicht gewährten Urlaub während der Kündigungsfrist. Soweit sie nicht ausreicht, ist der Urlaub abzugelten. Ist das Arbeitsverhältnis durch Verschulden des Arbeitnehmers aus einem Grund beendet worden, der eine fristlose Kündigung rechtfertigt, entfällt die Abgeltung für den Teil des Urlaubsanspruchs, der über den gesetzlichen Mindesturlaub nach § 3 BUrlG hinausgeht.

(3) Allgemeine Grundsätze:

Der Arbeitnehmer beantragt die Spanne der Zeit in Kalendertagen, die er wegen Abwicklung des Urlaubs (unabhängig von der Urlaubsart) von der Arbeit freigestellt werden will. Für jeden Wochentag von Montag bis Freitag, der in die Spanne des Urlaubs fällt, wird unabhängig der individuellen Arbeitszeitverteilung ein Urlaubstag angerechnet, der im Arbeitszeitkonto mit 1/261 des regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls nach § 40 Abs. 1.

Der Urlaubsanspruch für Teilzeitbeschäftigte errechnet sich anteilig aus Absatz 1 nach der regelmäßigen vereinbarten Arbeitszeit im Verhältnis zu der des Vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers. Dabei wird zugunsten des Arbeitnehmers auf volle Tage gerundet.

Der Urlaub darf erst angetreten werden, wenn er bewilligt worden ist.

Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, soweit dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Mitarbeiter, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, nicht entgegenstehen.

Protokollnotiz: Für die Gewährung des Urlaubs in der Hauptsaison sind Regelungen mit dem Betriebsrat zu treffen, die der besonderen Situation des Arbeitgebers entsprechen.

§ 51 Arbeitsbefreiung

(1) Als Fälle, in denen eine Fortzahlung des Entgelts gemäß § 616 BGB Satz 1 im nachstehend genannten Ausmaß stattfindet, gelten die folgenden Anlässe:

- | | |
|---|---|
| a) Eigene Eheschließung/Eintragung der eigenen Lebenspartnerschaft | <u>3 Tage</u> |
| b) Bei Entbindung der in häuslicher Gemeinschaft mit dem Arbeitnehmer lebenden Ehefrau/Lebenspartnerin | <u>2 Tage</u> |
| c) Eigene Silberhochzeit/25-jähriges Bestehen der eigenen eingetragenen Lebenspartnerschaft | <u>2 Tage</u> |
| d) Tod des Ehegatten/des eingetragenen Lebenspartners, eines Kindes oder Elternteils | <u>3 Tage</u> |
| e) Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand | <u>2 Tage</u> |
| f) 30-, 40- und 50jähriges Arbeitsjubiläum des Arbeitnehmers | <u>1 Tag</u> |
| g) Schwere Erkrankung der zur Hausgemeinschaft des Arbeitnehmers gehörenden Familienmitglieder, soweit der Arzt die Notwendigkeit der Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege bescheinigt und keine sonstigen Familienmitglieder zur Hilfeleistung in der Lage sind
(insgesamt höchstens 3 Tage im Abrechnungszeitraum) | <u>1 Tag</u> |
| h) Teilnahme der Mitglieder von Tarifkommissionen oder Beschlussgremien der Gewerkschaft an Sitzungen, in denen tarifliche Angelegenheiten beraten oder beschlossen werden | <u>erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit</u> |
| i) Ärztliche Behandlung des Arbeitnehmers, wenn diese nach ärztlicher Bescheinigung während der Arbeitszeit erfolgen muss | <u>erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit</u> |
| j) Wahrnehmung öffentlich-rechtlicher Verpflichtungen, und zwar | |
| aa) zur Ausübung des Wahl- und Stimmrechts und Beteiligung an Wahlausschüssen, | |
| bb) zur Ausübung öffentlicher Ehrenämter, | |
| cc) zur Wahrnehmung amtlicher (z. B. gerichtlicher, polizeilicher) Termine, soweit sie nicht durch eigenes Verschulden oder private Angelegenheiten des Arbeitnehmers veranlasst sind | <u>erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit</u> |

Soweit dem Arbeitnehmer eine etwaige öffentlich-rechtliche Vergütung zusteht, entfällt in entsprechendem Umfang der Anspruch auf Arbeitsentgelt gegenüber dem Arbeitgeber.

- (2) Für die Teilnahme an Sitzungen eines überörtlichen Gewerkschaftsvorstands der diesen Tarifvertrag schließenden Gewerkschaften, dem der Arbeitnehmer angehört, und an Tagungen der diesen Tarifvertrag schließenden Gewerkschaften auf internationaler, Bundes- oder Bezirksebene, wenn der Arbeitnehmer als Mitglied eines Gewerkschaftsvorstands oder als Delegierter teilnimmt, kann Arbeitsbefreiung bis zu sechs Arbeitstagen im Jahr ohne Fortzahlung des Entgelts gewährt werden, wenn dringende betriebliche Gründe nicht entgegenstehen.
- (3) Gestatten die betrieblichen Verhältnisse das Fernbleiben des Arbeitnehmers, kann in begründeten Einzelfällen Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Entgelts bewilligt werden.

Ausführungsbestimmung:

Erfolgt die Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Entgelts unter Anerkennung eines betrieblichen Interesses, wird die Dauer dieser Arbeitsbefreiung als Betriebszugehörigkeit berücksichtigt. Der Anspruch auf Zahlung einer Jubiläumszuwendung richtet sich nach § 34. Der Arbeitnehmer hat während dieser Arbeitsbefreiung Anspruch auf Fahrvergünstigung, soweit er unter eine entsprechende Regelung fällt.

§ 52

Tariflicher Regelungsvorbehalt

Zur Sicherung von Arbeitsplätzen kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung, die der Zustimmung der Tarifvertragsparteien bedarf, bestimmt werden, dass die regelmäßige Jahresarbeitszeit für bestimmte Geschäftsfelder, einzelne Funktionsbereiche, regionale Bereiche, Betriebe, Teilbetriebe und/oder Gruppen von Arbeitnehmern unter proportionaler Anpassung des Monatsentgelts abweichend vom tariflichen Arbeitszeitvolumen festgelegt wird. Arbeitnehmer, deren regelmäßige Arbeitszeit sich nach Satz 1 bestimmt, sind Vollzeit Arbeitnehmer.

§ 53

Fortbildung

- (1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die vom Arbeitgeber zur persönlichen und fachlichen Fortbildung angebotenen Maßnahmen wahrzunehmen, soweit ihm dies aufgrund seiner persönlichen Verhältnisse zugemutet werden kann.
- (2) Der Arbeitnehmer, der im sicherheitsrelevanten Bereich eingesetzt ist, wird im erforderlichen Umfang regelmäßig geschult. Der Arbeitgeber stellt den Arbeitnehmer, der verpflichtet ist, an diesen Schulungen teilzunehmen, im erforderlichen Umfang von der Arbeitsleistung frei.
- (3) Entstehen dem Arbeitnehmer Kosten aus der vom Arbeitgeber angeordneten Fortbildung, so werden diese erstattet.

§ 54

Konfliktregelung

Treten im Zusammenhang mit der Einführung neuer Regelungen im UTV-UBB - insbesondere im Zusammenhang mit den folgenden Fahrplanwechseln - Anwendungsprobleme oder Konflikte auf, sind auf Verlangen einer Tarifvertragspartei gemeinsame Gespräche mit dem Ziel zu führen, sich kurzfristig über angemessene Maßnahmen zu verständigen.

Vorsorge

§ 55 Vermögenswirksame Leistung

- (1) Der Arbeitnehmer erhält monatlich eine Vermögenswirksame Leistung nach Maßgabe der Bestimmungen des Vermögensbildungsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung.
- (2) Die Vermögenswirksame Leistung beträgt monatlich für jeden Arbeitnehmer und Auszubildende 20,00 EUR.
- (3) Die Vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die dem Arbeitnehmer gesetzlich oder tariflich Anspruch auf Arbeitsentgelt (bzw. bezahlte Freistellung, Urlaubsentgelt) zusteht.
- (4) Der Anspruch auf Vermögenswirksame Leistung entsteht erstmals nach Ablauf der Probezeit.
- (5) Beim Ausscheiden des Arbeitnehmers aus der Usedomer Bäderbahn GmbH endet der Anspruch mit dem letzten vollen Kalendermonat der Beschäftigungszeit.
- (6) Die vermögenswirksame Leistung ist monatlich mit der Entgeltzahlung zu zahlen.
- (7) Die Vermögenswirksame Leistung ist in der für den jeweiligen Zeitraum maßgeblichen Entgeltabrechnung gesondert auszuweisen.
- (8) Der Arbeitnehmer kann hinsichtlich der Vermögenswirksamen Leistung zwischen den im Vermögensbildungsgesetz vorgesehenen Arten der vermögenswirksamen Anlage frei wählen. Er kann allerdings für jedes Kalenderjahr nur eine Anlageart und ein Anlageinstitut wählen.
- (9) Der anspruchsberechtigte Arbeitnehmer hat jeweils spätestens einen Monat vor Anspruchsbeginn dem Arbeitgeber die gewünschte Anlageart und das Anlageinstitut unter Beifügung der erforderlichen Unterlagen schriftlich mitzuteilen. Unterrichtet der Arbeitnehmer die Usedomer Bäderbahn GmbH nicht fristgerecht, so entfällt für den jeweiligen Fälligkeitszeitraum der Anspruch auf Vermögenswirksame Leistung. In diesen Fällen wird die Leistung für den Monat erbracht, der dem Monat der Unterrichtung folgt.
- (10) Haben Arbeitnehmer einen Anspruch nach § 56 auf Zahlung einer betrieblichen Altersvorsorge (LbAV) geltend gemacht, besteht für die Dauer der Geltendmachung kein Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung nach § 55.

§ 56

Entgeltumwandlung

- (1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine arbeitgeberfinanzierte, nach § 3 Nr. 63 EStG geförderte Leistung zur betrieblichen Altersvorsorge (LbAV) in Höhe von 20,00 EUR für jeden Kalendermonat, für den er gesetzlich oder tariflich Anspruch auf Arbeitsentgelt (bzw. bezahlte Freistellung, Urlaubsentgelt) hat und sofern er mindestens

- a) 30,00 EUR monatlich
oder
- b) 360,00 EUR im Kalenderjahr

seines künftigen Bruttoentgeltanspruchs nach dem KEUTV über den Durchführungsweg Pensionsfonds umwandelt.

Die Unverfallbarkeit der nach Satz 1 erworbenen Anwartschaften auf betriebliche Altersvorsorge tritt mit sofortiger Wirkung ein.

- (2) a) In den Fällen des Abs. 1 Buchst. a führt das Unternehmen die LbAV am 25. des laufenden Monats zugunsten des Arbeitnehmers an die DEVK Pensionsfonds-AG als Versorgungsträger ab.
- b) In den Fällen des Abs. 1 Buchst. b führt das Unternehmen den Betrag der jahresbezogenen LbAV am 25. des Monats, in dem die Voraussetzung des Abs. 1 Buchst. b erfüllt ist, zugunsten des Arbeitnehmers an die DEVK Pensionsfonds-AG als Versorgungsträger ab.
- (3) Hat der Arbeitnehmer einen Anspruch nach § 55 geltend gemacht, besteht für die Dauer der Geltendmachung kein Anspruch auf die LbAV nach Abs. 1.
- (4) § 7 bAV-TV EVG findet sinngemäß Anwendung.

§ 57

Betriebliche Altersversorgung

- (1) Der Arbeitnehmer, der sich am 01. Oktober 2017 in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis bei der UBB befindet bzw. der nach dem 01. Oktober 2017 ein unbefristetes Arbeitsverhältnis aufnimmt, hat Anspruch auf einen arbeitgeberfinanzierten, nach § 3 Nr. 63 EStG geförderten, zusätzlichen Beitrag zur betrieblichen Altersvorsorge.
- (2) Der Anspruch auf die Versorgungsleistung nach Absatz 1 entsteht erstmals im Oktober 2022, wenn der Arbeitnehmer mindestens eine ununterbrochene Dienstzeit von 5 Jahren bei der UBB zurückgelegt hat und die gesamte Zeit unter diesen Tarifvertrag gefallen ist. Für die Berechnung der Dienstzeit gelten ausschließlich die Zeiten, bei denen ein direktes Anstellungsverhältnis mit der UBB bestanden hat.

Sollten sich die gesetzlichen Unverfallbarkeitsfristen nach Betriebsrentengesetz ändern, gelten die jeweiligen neuen gesetzlichen Regelungen inkl. der Übergangsfristen.

- (3) Die Höhe des nach Absatz 1 vereinbarten Beitrages zur betrieblichen Altersvorsorge beträgt ab 01. Juli 2020 monatlich 50,00 €.
- (4) Der Arbeitgeber führt den Beitrag nach Absatz 3 monatlich zugunsten der Arbeitnehmer an die DEVK Pensionsfonds-AG als Versorgungsträger, erstmalig im Monat Oktober 2017, ab.
- (5) Für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis vor dem 01. Oktober 2017 bei der UBB begonnen hat und die keinen Anspruch auf eine betriebliche Zusatzversorgung nach dem ZVersTV der DB AG (Tarifvertrag über die betriebliche Zusatzversorgung für Arbeitnehmer der DB AG) haben und die zu diesem Zeitpunkt länger als 5 Jahre bei der UBB beschäftigt sind, leistet der Arbeitgeber in 2017 eine einmalige Sonderzahlung an die DEVK Pensionsfond-AG zugunsten der Arbeitnehmer.
- (6) Die Zahlung des Einmalbetrages nach Absatz 5 steht unter dem Vorbehalt, dass dieser Tarifvertrag auch zukünftig auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden ist. Die Unverfallbarkeit der Ansprüche auf die Gewährung der Einmalzahlung nach Absatz 5 tritt frühestens mit Ablauf des 30. September 2022 in Kraft, wenn auf das Arbeitsverhältnis ausschließlich dieser Tarifvertrag Anwendung fand. Wechselt das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Frist bis zum 30. September 2022 derart, dass ein anderer als dieser Tarifvertrag zur Anwendung kommt oder das Arbeitsverhältnis vorher endet, verfällt der Anspruch auf die Einmalzahlung ersatzlos.

Sollten sich die gesetzlichen Unverfallbarkeitsfristen nach Betriebsrentengesetz ändern, gelten die jeweiligen neuen gesetzlichen Regelungen inkl. der Übergangsfristen.
- (7) Die Höhe der Einmalzahlung nach Absatz 5 beträgt 500,00 € für jedes vollendete Jahr, in dem der Arbeitnehmer ununterbrochen vor dem 01. Oktober 2017 bei der UBB beschäftigt war.
- (8) Für Arbeitnehmer, bei denen durch die Einmalzahlung die gesetzlich festgelegte Höchstgrenze nach § 3 Nr. 63 EStG in einem Jahr überschritten wird, erfolgt die Zahlung nur in Höhe des Betrages, der bis zum Erreichen der gesetzlichen Höchstgrenze zulässig ist. Dem Arbeitnehmer wird im Folgejahr eine weitere Einmalzahlung in Höhe des Differenzbetrages gewährt. Die Regelung wird bis zum Erreichen des dem Arbeitnehmer nach Absatz 7 zustehenden Betrages fortgesetzt.
- (9) Für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis bereits vor dem 30. September 2022 durch das Erreichen der Regelaltersgrenze endet, verkürzt sich die Frist zur Anwendung dieses Tarifvertrag entsprechend. Wenn der Arbeitnehmer bereits vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze zu einem früheren Zeitpunkt Altersrente bezieht, gilt Satz 1 analog.

§ 58

Erholungsbeihilfe

- (1) Arbeitnehmer, die dem Geltungsbereich des UTV-UBB unterliegen, erhalten in jedem Kalenderjahr eine Erholungsbeihilfe gemäß § 40 Absatz 2 Nr. 3 ESTG, wenn sie am 1. Dezember in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen und sie sich nicht in der Probezeit befinden.
- (2) Die Höhe der Erholungsbeihilfe beträgt für die am 1. Dezember vollbeschäftigten Arbeitnehmer 156,00 €. Am 1. Dezember nicht vollbeschäftigte Arbeitnehmer erhalten den Anteil des Betrages von 156,00 €, der dem Maß der mit ihnen für den Monat Dezember vereinbarten regelmäßigen durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht.
- (3) Bei dem Arbeitnehmer, der die Voraussetzungen nach Absatz 1 erfüllt, vermindert sich die Erholungsbeihilfe für jeden Kalendermonat in der Zeit vom 1. Dezember des Vorjahres bis zum 30. November des laufenden Jahres ohne Anspruch auf Vergütung (Lohn, Gehalt) oder Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall um 1/12 des sich aus Absatz 2 jeweils ergebenden Betrages.
- (4) Die Zahlung der Erholungsbeihilfe erfolgt mit der Dezembervergütung (Nähe zum Jahreswechsel); die Tarifparteien gehen davon aus, dass nahezu alle Arbeitnehmer innerhalb eines Zeitraumes von drei Monaten vor uns nach der Zahlung zumindest einen wesentlichen Teil ihres Jahresurlaubes nehmen (zeitlicher Zusammenhang der Beihilfe mit der Erholungsmaßnahme).
- (5) Der Arbeitgeber trägt die auf die Erholungsbeihilfe entfallende Pauschalsteuer (Lohnsteuer, Solidaritätszuschlag, pauschalierte Kirchensteuer), sofern dies steuerrechtlich zulässig ist.
- (6) Die Erholungsbeihilfe darf gemäß § 40 Absatz 2 Nr. 3 ESTG von den Arbeitnehmern nur zu Erholungszwecken verwendet werden.
- (7) Jeder Arbeitnehmer hat auf Verlangen des Arbeitgebers schriftlich zu versichern, dass die Erholungsbeihilfe für Erholungszwecke verwendet worden ist (Urlaubsreise, Ausflugsfahrt, sonstige Freizeitaktivität mit Erholungscharakter); auf Verlangen des Arbeitgebers oder der Finanzbehörden sind vom Arbeitnehmer über die entsprechenden Ausgaben Belege vorzulegen (Sicherstellung der sachgerechten Beihilfeverwendung).
- (8) Wurde die Erholungsbeihilfe geleistet, obwohl sie dem Arbeitnehmer nicht oder nur teilweise zustand, ist sie in entsprechender Höhe zurückzuzahlen. Dies gilt auch, wenn sich die Voraussetzungen für die Kürzung nach Absatz 3 erst nach der Auszahlung der Erholungsbeihilfe ergeben. Unter Beachtung der Pfändungsfreigrenzen erfolgt eine Verrechnung mit den nächsten Vergütungszahlungen, im Falle des Ausscheidens mit der Abrechnung des Arbeitsverhältnisses.
- (9) Die Erholungsbeihilfe wird bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht berücksichtigt.“

Schlussbestimmungen

§ 59
-bleibt frei -

§ 60 Gültigkeit und Dauer

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 01. Oktober 2020 in Kraft und kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Monatsende erstmals zum 28. Februar 2023 gekündigt werden.
- (2) Sollten Bestimmungen dieses Tarifvertrags ganz oder teilweise nicht rechtswirksam sein oder ihre Rechtswirksamkeit oder Durchführbarkeit später verlieren, so soll hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt werden. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, anstelle der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmung eine Regelung zu treffen, die - soweit rechtlich möglich - dem am nächsten kommt, was die Parteien gewollt haben oder nach dem Sinn und Zweck des Vertrages gewollt hätten, sofern sie bei Abschluss dieses Vertrages die Unwirksamkeit oder Undurchführbarkeit der Regelung erkannt hätten.

Heringsdorf, Frankfurt am Main, 17. September 2020

.....
Geschäftsführer Usedomer Bäderbahn GmbH (UBB)

.....
Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)
Bundesvorstand

.....
Geschäftsführer Usedomer Bäderbahn GmbH (UBB)

.....
Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)
Bundesvorstand

Entgeltgruppenverzeichnis**Entgeltgruppe ET 1**

Der Entgeltgruppe ET 1 sind Tätigkeiten zuzuordnen, die einen bestimmten Anlernprozess voraussetzen. Dabei handelt es sich um einfache Tätigkeiten, die eine geringe Sach- und Arbeitskenntnis verlangen, aber ohne jegliche Ausbildung nach einer entsprechenden Unterweisungs- und Einarbeitungszeit ausgeführt werden können. Weiterhin sind Tätigkeiten zuzuordnen, die eine Zweckausbildung oder ein systematisches Anlernen von einigen Monaten voraussetzen.

Richtbeispiele:

- Bahnhofsarbeiter/in
- Betriebsarbeiter/in

Entgeltgruppe ET 2

Der Entgeltgruppe ET 2 sind Tätigkeiten zuzuordnen, für die Berufskenntnisse erforderlich sind, wie sie i.d.R. durch eine erfolgreich abgeschlossene Berufsausbildung von weniger als zweieinhalb Jahren erworben werden. Diese Berufskenntnisse können durch Fachkenntnisse und Fertigkeiten ersetzt werden, die durch entsprechende betriebliche Ausbildung erworben wurden. Hierzu zählen auch längere Verwendungsfortbildungen.

Darüber hinaus sind der Entgeltgruppe ET 2 Tätigkeiten zuzuordnen, die sich durch gesteigerten Arbeitsinhalt oder besondere Leistungen aus ET 1 hervorheben. Diese Voraussetzungen liegen insbesondere vor, wenn unterschiedliche Aufgaben der Entgeltgruppe ET 1 in nicht nur geringfügigem Umfang wahrgenommen werden.

Richtbeispiele:

- Bürogehilfe/in

Entgeltgruppe ET 3

Die Entgeltgruppe ET 3 beinhaltet Tätigkeiten, die über die Anforderungen der Entgeltgruppe ET 2 hinaus erweiterte Fachkenntnisse und Erfahrungen erfordern. Hierzu gehören auch Tätigkeiten, die sich durch gesteigerten Arbeitsinhalt oder besondere Leistungen aus ET 2 hervorheben.

Richtbeispiele:

- Gleisbauer
- Streckenwärter
- Sicherheitsaufsichtskraft

Entgeltgruppe ET 4

Der Entgeltgruppe ET 4 sind Tätigkeiten zuzuordnen, für die Berufskennntnisse erforderlich sind, wie sie i.d.R. durch eine erfolgreich abgeschlossene fachentsprechende Ausbildung mit einer Ausbildungsdauer von mindestens zweieinhalb Jahren erworben werden.

Darüber hinaus sind der Entgeltgruppe ET 4 Tätigkeiten zuzuordnen, die sich durch gesteigerten Arbeitsinhalt oder besondere Leistungen aus ET 3 hervorheben. Diese Voraussetzungen liegen insbesondere vor, wenn unterschiedliche Aufgaben der Entgeltgruppe ET 3 in nicht nur geringfügigem Umfang wahrgenommen werden.

Richtbeispiele:

- Verkaufs- und Servicepersonal
- Bahnhofsservice
- Elektriker
- Schlosser
- Fahrdienstleiter/in für ein Stellwerk

Entgeltgruppe ET 5

Tätigkeiten der Entgeltgruppe ET 5 erfordern Fachkenntnisse, die über ET 4 hinaus zusätzliche und erweiterte Fertigkeiten und/oder Erfahrungen erfordern.

Darüber hinaus sind der Entgeltgruppe ET 5 Tätigkeiten zuzuordnen, die sich durch gesteigerten Arbeitsinhalt oder besondere Leistungen aus ET 4 hervorheben. Diese Voraussetzungen liegen insbesondere vor, wenn unterschiedliche Aufgaben der Entgeltgruppe ET 4 in nicht nur geringfügigem Umfang wahrgenommen werden.

Richtbeispiele:

- Buchhalter/in
- Fahrdienstleiter/in für mehrere Stellwerke oder mit tätigkeitsbezogenen Spezialaufgaben und Zusatzqualifikationen
- Elektriker und Schlosser mit tätigkeitsbezogenen Spezialaufgaben und Zusatzqualifikationen
- Sekretär/in
- Werkmeister/in
- Sachbearbeiter

Entgeltgruppe ET 6

Tätigkeiten der Entgeltgruppe ET 6 beinhalten höherwertige kaufmännische oder technische Aufgaben, für die gründliche Kenntnisse erforderlich sind, wie sie in einer beruflichen Spezialausbildung oder in einer entsprechenden betrieblichen Ausbildung erworben werden. Die Tätigkeiten stellen an das fachliche Wissen und Können hohe Anforderungen und setzen Selbstständigkeit und Dispositionsvermögen mit entsprechenden Kenntnissen voraus.

Darüber hinaus sind der Entgeltgruppe ET 6 Tätigkeiten zuzuordnen, die sich durch gesteigerten Arbeitsinhalt oder besondere Leistungen aus ET 5 hervorheben. Diese Voraussetzungen liegen insbesondere vor, wenn unterschiedliche Aufgaben der Entgeltgruppe ET 5 in nicht nur geringfügigem Umfang wahrgenommen werden.

Richtbeispiele:

- Fahrmeister/in
- Disponent/in für Betriebsleitstellen, Betriebsüberwachung
- Sachbearbeiter mit Spezialaufgaben
- Chefsekretärin

Entgeltgruppe ET 7

Tätigkeiten der Entgeltgruppe ET 7 setzen zu ihrer Ausführung eine abgeschlossene Ausbildung an einer Fachhochschule voraus. Sie sind geprägt durch herausgehobene Anforderungen und heben sich zum überwiegenden Teil durch gesteigerten Umfang und Vielfältigkeit ab. Der abgeschlossenen Ausbildung an einer Fachhochschule sind auch umfassende Fachkenntnisse und Fertigkeiten, die durch eine adäquate betriebliche Ausbildung erworben wurden, gleichzusetzen. Auch eine langjährige Berufserfahrung in dem entsprechenden Tätigkeitsbereich kann den geforderten Fachhochschulabschluss ersetzen.

Richtbeispiele:

- Streckenmeister
- Verkehrsmeister
- Werkstattmeister
- Disponent/in
- Sonder- und Stabsfunktionen bei der Geschäftsleitung

Entgeltgruppe ET 8

Der Entgeltgruppe ET 8 sind Tätigkeiten zuzuordnen, für die Kenntnisse und Fähigkeiten entsprechend der ET 7 erforderlich sind und die eigenverantwortlich im Rahmen allgemeiner Richtlinien abschließend bearbeitet werden. Außerdem sind Spezialwissen auf Teilgebieten und langjährige Berufserfahrung erforderlich.

Richtbeispiele:

- Sonder- und Stabsfunktionen bei der Geschäftsleitung der GmbH, die einschlägige Berufserfahrung erfordern
- Werkstattleiter/in
- Betriebsingenieur/in

Entgeltgruppe ET 9

Tätigkeiten der Entgeltgruppe ET 9 setzen zu ihrer Ausführung eine abgeschlossene Ausbildung an einer Hochschule voraus. Sie beinhalten die selbständige Erledigung von Aufgaben im Rahmen allgemeiner Richtlinien. Eingeschlossen sind eine besondere Verantwortung für bestimmte Teilgebiete sowie begrenzte Leitungsaufgaben. Dies setzt voraus, dass der Arbeitnehmer in dem Geschäftsbereich, in dem er tätig ist, auch nach außen verantwortlich zeichnet. Zu den begrenzten Leitungsaufgaben zählen nicht Urlaubs- und Krankenvertretungen in Aufgabenbereichen mit Leitungsaufgaben und besonderer Verantwortung.

Der abgeschlossenen Ausbildung an einer Hochschule sind auch umfassende Fachkenntnisse und Fähigkeiten gleichzusetzen, die durch eine langjährige Berufserfahrung in entsprechender Tätigkeit oder durch eine berufliche Zusatzqualifikation auf der Grundlage eines Fachhochschulabschlusses erworben wurden.

Richtbeispiele:

Spezialfunktionen bei der Geschäftsleitung der GmbH mit Tätigkeiten, die eine wissenschaftliche Ausbildung erfordern.

Anlage 2
zum UTV UBB GmbH

Rufbereitschaft

- (1) Ordnet die Usedomer Bäderbahn GmbH Rufbereitschaft für bestimmte Arbeitnehmer an, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, sich in seiner Wohnung aufzuhalten oder bei seiner Stammarbeitsstelle zu hinterlassen, von wo er im Bedarfsfalle zur sofortigen Arbeitsaufnahme herbeigerufen werden kann.
- (2) Die Rufbereitschaft beginnt an Werktagen mit Beendigung der Arbeitsschicht und endet mit Beginn der Arbeitsschicht am folgenden Werktag und bei arbeitsfreiem nachfolgenden Werktag, Sonntag oder Feiertag um 6.00 Uhr.

Die Rufbereitschaft an arbeitsfreien Werktagen, Sonn- und Feiertagen beginnt um 6.00 Uhr und dauert 24 Stunden bzw. bis zum Beginn der Arbeitsschicht am folgenden Werktag.
- (3) Wird der Arbeitnehmer während der Rufbereitschaft zur Arbeitsleistung herangezogen, vermindert sich die abzugeltende Zeit der Rufbereitschaft um die Zeit, die ihm für die Arbeitsleistung zu vergüten ist.
- (4) Die Zeit der Rufbereitschaft gilt nicht als Arbeitszeit.
- (5) Aufwandersatz wird gewährt. Die An- und Abfahrtszeit ist Arbeitszeit. Wird kein Dienstwagen gestellt, gelten im Falle der Arbeitsaufnahme für jeden mit dem Privat-Pkw gefahrenen Kilometer die nach dem Einkommensteuergesetz jeweils gültigen Sätze.

Anlage 3
zum UTV UBB GmbH

Entgelttabelle UTV-UBB

Gültig bis 31. Dezember 2021

Gruppe

AT	Festsetzung auf Grund der persönlichen Leistung	3.500 € bis 5.800 €
ET9	nach 15 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	4.345 €
	nach 10 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	4.116 €
	nach 5 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	3.887 €
	Anfangsentgelt	3.660 €
ET8	nach 15 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	3.315 €
	nach 10 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	3.201 €
	nach 5 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	3.144 €
	Anfangsentgelt	2.973 €
ET7	nach 15 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	3.315 €
	nach 10 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	3.201 €
	nach 5 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	3.144 €
	Anfangsentgelt	2.973 €
ET6	nach 15 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	2.859 €
	nach 10 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	2.802 €
	nach 5 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	2.744 €
	Anfangsentgelt	2.688 €
ET5	nach 15 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	2.859 €
	nach 10 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	2.744 €
	nach 5 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	2.688 €
	Anfangsentgelt	2.630 €
ET4	nach 15 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	2.573 €
	nach 10 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	2.515 €
	nach 5 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	2.459 €
	Anfangsentgelt	2.401 €
ET3	nach 15 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	2.401 €
	nach 10 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	2.344 €
	nach 5 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	2.288 €
	Anfangsentgelt	2.229 €
ET2	nach 15 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	2.229 €
	nach 10 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	2.172 €
	nach 5 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	2.115 €
	Anfangsentgelt	2.059 €
ET1	nach 15 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	2.115 €
	nach 10 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	2.059 €
	nach 5 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	2.001 €
	Anfangsentgelt	1.944 €
Azubi	4.Lehrjahr	1.150 €
	3.Lehrjahr	1.045 €
	2.Lehrjahr	940 €
	1.Lehrjahr	835 €

Entgelttabelle UTV-UBB

Gültig ab 01. Januar 2022

Gruppe

AT	Festsetzung auf Grund der persönlichen Leistung	3.553 € bis 5.887 €
ET9	nach 15 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	4.411 €
	nach 10 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	4.179 €
	nach 5 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	3.946 €
	Anfangsentgelt	3.715 €
ET8	nach 15 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	3.364 €
	nach 10 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	3.250 €
	nach 5 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	3.133 €
	Anfangsentgelt	3.016 €
ET7	nach 15 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	3.364 €
	nach 10 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	3.250 €
	nach 5 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	3.192 €
	Anfangsentgelt	3.016 €
ET6	nach 15 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	2.902 €
	nach 10 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	2.843 €
	nach 5 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	2.785 €
	Anfangsentgelt	2.728 €
ET5	nach 15 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	2.902 €
	nach 10 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	2.785 €
	nach 5 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	2.728 €
	Anfangsentgelt	2.669 €
ET4	nach 15 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	2.612 €
	nach 10 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	2.554 €
	nach 5 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	2.495 €
	Anfangsentgelt	2.437 €
ET3	nach 15 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	2.437 €
	nach 10 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	2.379 €
	nach 5 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	2.322 €
	Anfangsentgelt	2.262 €
ET2	nach 15 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	2.262 €
	nach 10 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	2.206 €
	nach 5 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	2.147 €
	Anfangsentgelt	2.089 €
ET1	nach 15 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	2.147 €
	nach 10 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	2.089 €
	nach 5 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	2.030 €
	Anfangsentgelt	1.973 €
Azubi	4.Lehrjahr	1.167 €
	3.Lehrjahr	1.061 €
	2.Lehrjahr	954 €
	1.Lehrjahr	848 €

Entgeltabelle UTV-UBB

(zusätzlicher Erholungsurlaub)

Gültig bis 31. Dezember 2021

Gruppe

ET9	nach 15 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	4.235 €
	nach 10 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	4.013 €
	nach 5 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	3.789 €
	Anfangsentgelt	3.567 €
ET8	nach 15 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	3.231 €
	nach 10 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	3.121 €
	nach 5 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	3.009 €
	Anfangsentgelt	2.897 €
ET7	nach 15 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	3.231 €
	nach 10 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	3.121 €
	nach 5 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	3.065 €
	Anfangsentgelt	2.897 €
ET6	nach 15 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	2.786 €
	nach 10 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	2.730 €
	nach 5 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	2.674 €
	Anfangsentgelt	2.620 €
ET5	nach 15 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	2.786 €
	nach 10 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	2.674 €
	nach 5 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	2.620 €
	Anfangsentgelt	2.563 €
ET4	nach 15 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	2.508 €
	nach 10 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	2.452 €
	nach 5 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	2.396 €
	Anfangsentgelt	2.340 €
ET3	nach 15 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	2.340 €
	nach 10 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	2.285 €
	nach 5 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	2.230 €
	Anfangsentgelt	2.172 €
ET2	nach 15 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	2.172 €
	nach 10 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	2.118 €
	nach 5 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	2.062 €
	Anfangsentgelt	2.006 €
ET1	nach 15 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	2.062 €
	nach 10 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	2.006 €
	nach 5 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	1.950 €
	Anfangsentgelt	1.895 €

Entgelttabelle UTV-UBB

(zusätzlicher Erholungsurlaub)

Gültig ab 01. Januar 2022

Gruppe

ET9	nach 15 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	4.299 €
	nach 10 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	4.073 €
	nach 5 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	3.846 €
	Anfangsentgelt	3.621 €
ET8	nach 15 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	3.279 €
	nach 10 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	3.168 €
	nach 5 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	3.054 €
	Anfangsentgelt	2.940 €
ET7	nach 15 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	3.279 €
	nach 10 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	3.168 €
	nach 5 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	3.111 €
	Anfangsentgelt	2.940 €
ET6	nach 15 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	2.828 €
	nach 10 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	2.771 €
	nach 5 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	2.714 €
	Anfangsentgelt	2.659 €
ET5	nach 15 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	2.828 €
	nach 10 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	2.714 €
	nach 5 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	2.659 €
	Anfangsentgelt	2.601 €
ET4	nach 15 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	2.546 €
	nach 10 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	2.489 €
	nach 5 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	2.432 €
	Anfangsentgelt	2.375 €
ET3	nach 15 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	2.375 €
	nach 10 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	2.319 €
	nach 5 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	2.263 €
	Anfangsentgelt	2.205 €
ET2	nach 15 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	2.205 €
	nach 10 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	2.150 €
	nach 5 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	2.093 €
	Anfangsentgelt	2.036 €
ET1	nach 15 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	2.093 €
	nach 10 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	2.036 €
	nach 5 Tätigkeitsjahren in der Gruppe	1.979 €
	Anfangsentgelt	1.923 €

Anlage 4
zum UTV UBB GmbH

Sonstige Entgeltbestandteile

- | | |
|--|-------------------|
| (1) Sonntagszulage (UTV-UBB § 36 Absatz 1) | 4,00 € je Stunde |
| (2) Feiertagszulage (UTV-UBB § 36 Absatz 2) | 6,00 € je Stunde |
| (3) Nachtarbeitszulage (UTV-UBB § 36 Absatz 3) | 1,50 € je Stunde |
| (4) Fahrentschädigung (UTV-UBB § 36 Absatz 6) | 6,50 € je Schicht |
| (5) Flexibilitätszulage (UTV-UBB § 36 Absatz 8) | 3,50 € je Stunde |
| (6) Schichtzulage 1 (UTV-UBB § 36 Absatz 9 Pkt. 1) | 2,00 € je Stunde |
| (7) Schichtzulage 2 (UTV-UBB § 36 Absatz 9 Pkt. 2) | 2,50 € je Schicht |
| (8) Rufbereitschaftsvergütung (UTV-UBB § 49) | 2,50 € je Stunde |
| (9) Zulage für multifunktionalen Einsatz (UTV-UBB § 36 Absatz 11) | |
| Für Tätigkeiten, die den Entgeltgruppe ET1 – ET4 zuzuordnen sind | 5,00 €/Schicht |
| Für Tätigkeiten, die der Entgeltgruppe ET5 zuzuordnen sind | 7,50 €/Schicht“ |

Anlagen zum UTV UBB vom 17. September 2020

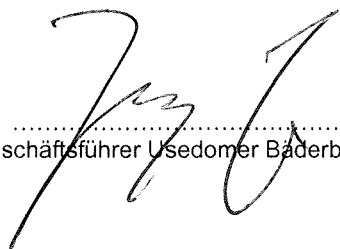
Die dem UTV UBB angefügten Anlagen sind als Tarifregelung Bestandteil des UTV UBB.

Dies sind:

Anlagen

- 1 Entgeltgruppenverzeichnis
- 2 Rufbereitschaft
- 3 Monatstabellenentgelt
- 3a Monatstabellenentgelt (zusätzlicher Erholungsurlaub)
- 4 Sonstige Entgeltbestandteile

Heringsdorf / Frankfurt am Main, den 17. September 2020



.....
Geschäftsführer Usedomer Bäderbahn GmbH (UBB)



.....
Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)
Bundesvorstand



.....
Geschäftsführer Usedomer Bäderbahn GmbH (UBB)

.....
Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)
Bundesvorstand

