Manteltarifvertrag

für die Arbeitnehmer der Usedomer Bäderbahn GmbH (MTV UBB)

abgeschlossen zwischen der

Usedomer Bäderbahn GmbH

(UBB)

einerseits

und dem

Hauptvorstand der TRANSNET Gewerkschaft GdED

andererseits

Inhalt:

3	1	Geltungsbereich
}	2	Arbeitsvertrag
}	3	Personalakten
ş	4	Probezeit
ş	5	Pflichten und Rechte des Arbeitnehmers
§	6	Arbeitszeit
ş	7	Entgelt, Eingruppierung und Auszahlung
§	8	Zuschläge und Zulagen
ş	8a	Rufbereitschaftsvergütung
§	9	Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
ş	10	Erholungsurlaub
§	11	Urlaubsentgelt
§	12	(Bleibt frei)
§	13	Vermögenswirksame Leistung
§	14	Freifahrt
§	14a	(Bleibt frei)
§	15	Jubiläumszuwendungen
§	16	Sterbegeld
§	17	Reisekosten ,Trennungsgeld, Umzugskosten
§	18	Unternehmensbekleidung und Schutzzeug
§	19	Arbeitsbefreiung
§	20	Fortbildung
§	21	Beendigung des Arbeitsverhältnisses
§	22	Schadenshaftung
§	23	Arbeitsstreitigkeiten
§	24	Abweichungen vom Tarifvertrag
c	25	Ausschlussfriet

§ 26 Gültigkeit und Dauer

Anlagen:

Anlage 1: Arbeitsvertrag

Anlage 2: Grundsätze der Eingruppierung

Anlage 2a: Entgeltgruppenverzeichnis

Anlage 3: Rufbereitschaft

Anlage 4: bleibt frei

Anlage 5: Arbeitsordnung

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für die bei der Usedomer Bäderbahn GmbH beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (nachfolgend Arbeitnehmer genannt). Er gilt räumlich für die Bundesländer Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern.
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für Arbeitnehmer, deren Aufgabengebiet höhere Anforderungen stellt als die höchste tarifliche Entgeltgruppe verlangt und die nach dem Arbeitsvertrag ein über die höchste tarifliche Entgeltgruppe hinausgehendes Entgelt erhalten. Er gilt nicht für Arbeitnehmer, die in der Regel Dritten (Kundenbetrieb) vorübergehend oder auf Dauer im Rahmen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) überlassen werden.

§ 2 Arbeitsvertrag

Der Arbeitsvertrag einschließlich Nebenabreden bedarf der Schriftform nach Anlage 1 zu diesem Tarifvertrag. Dem Arbeitnehmer ist eine Ausfertigung auszuhändigen.

§ 3 Personalakten

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Einsicht in seine Personalakte.

Abmahnungen werden in einer unnummerierten Beiakte zur Personalakte geführt. Sie werden nach spätestens drei Jahren entfernt, wenn der Arbeitnehmer keine weitere erhalten hat. Diese Streichung wird dem Betriebsrat zur Kenntnis gegeben.

§ 4 Probezeit

- (1) Beim Arbeitnehmer gelten die ersten 6 Monate der Beschäftigung als Probezeit, sofern im Arbeitsvertrag nicht auf eine Probezeit verzichtet wird oder eine kürzere Probezeit vereinbart worden ist.
- (2) Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Frist von einer Woche zum Monatsende gekündigt werden.

§ 5 Pflichten und Rechte des Arbeitnehmers

- (1) Pflichten und Rechte sowie allgemeine Verantwortlichkeiten des Arbeitnehmers sind in der Arbeitsordnung für Arbeitnehmer der Usedomer Bäderbahn GmbH geregelt. Der Arbeitnehmer hat schriftlich von der Arbeitsordnung Kenntnis zu nehmen. Sie ist Bestandteil dieses Tarifvertrags (Anlage 5).
- (2) Der Arbeitnehmer hat ohne Änderung des Arbeitsvertrages bei vorliegen betrieblicher Erfordernisse vorübergehend jede ihm übertragene Tätigkeit innerhalb der Usedomer Bäderbahn GmbH - auch an einer anderen als seiner Stammarbeitsstelle - bis zur

Dauer von 6 Monaten auszuüben, die ihm nach seiner Befähigung, Ausbildung, körperlichen Eignung und seinen sozialen Verhältnissen zugemutet werden kann.

§ 6 Arbeitszeit

(1) Die tarifvertraglich regelmäßige Jahresarbeitszeit eines Vollzeitarbeitnehmers beträgt im Kalenderjahr 2088 Stunden, die ungleichmäßig auf das gesamte Jahr verteilt werden kann.

Als Abrechnungszeitraum gilt das Kalenderjahr.

Der Verteilung der vereinbarten regelmäßigen Jahresarbeitszeit werden 261 Arbeitstage (Montag bis Sonntag) zugrunde gelegt; bei einzelvertraglich abweichenden regelmäßigen Jahresarbeitszeitvoluminas 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.

Die vereinbarte Sollarbeitszeit ist grundsätzlich auf die Arbeitstage Montag bis Freitag zu verteilen. Soweit es zu Kundenorientierung, Wettbewerbsfähigkeit und zur Sicherstellung der vollen Serviceleistung eines modernen Dienstleistungsunternehmens oder betriebliche Belange der Usedomer Bäderbahn GmbH erfordern, kann die Arbeitszeit auf die Wochentage Montag bis Sonntag verteilt und innerhalb des Zeitraumes gemäß § 6 nach betrieblichen Erfordernissen eingeteilt werden. Hierbei sind die Belange der Arbeitnehmer angemessen zu berücksichtigen.

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.

Abweichungen von einer geplanten Arbeitszeit von im einzelnen 10 Minuten Dauer je Arbeitstag werden nicht berücksichtigt.

Die Usedomer Bäderbahn GmbH muss zum Jahresanfang eine Planung zur Verteilung der persönlichen Arbeitszeit auf Monatsscheiben vorlegen.

Protokollnotiz:

Unter Jahresanfang ist in der Regel der Zeitraum bis zum 31. Januar des laufenden Jahres zu verstehen.

Die gesamte tägliche Arbeitszeit (§ 3 ArbZG) darf 10 Stunden nicht überschreiten. Sie darf an Werktagen über 10 Stunden hinaus verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem 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).

(2) Für die Mitarbeiter wird ein persönliches Arbeitszeitkonto geführt, auf dem die jeweils arbeitstäglich geleistete bzw. anzurechnende Arbeitszeit fortlaufend saldiert wird.

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.

Die Usedomer Bäderbahn GmbH kann bei Einhaltung einer Ankündigungsfrist von 3 Tagen Freizeit zum Ausgleich des Arbeitszeitkontos festlegen. Hierbei sind die persönlichen Belange des Arbeitnehmers zu berücksichtigen.

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.

Dem Arbeitnehmer ist monatlich der Stand seines Arbeitszeitkontos mitzuteilen.

Die Freistellung von der Arbeit wird wie folgt geregelt.

1. Urlaub

- a) Für jeden Arbeitnehmer wird ein Urlaubszeitkonto geführt.
- b) Zu Beginn eines Urlaubsjahres wird der Urlaubsanspruch nach § 10 MTV und § 7 STV in Stunden als Guthaben gebucht, indem bei Vollzeitarbeitnehmern für jeden Urlaubstag 1/261 der Jahresarbeitszeit nach § 6 Absatz 1 MTV berechnet werden. Bei Teilzeitarbeitnehmern werden die Urlaubsstunden entsprechend dem Verhältnis der arbeitsvertraglich vereinbarten Jahresarbeitszeit zur vereinbarten regelmäßigen Jahresarbeitszeit gekürzt. Beginn oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Kalenderjahres so ist für die Ermittlung entsprechend § 10 Absatz 5 MTV anzuwenden.
- c) Für jeden Tag eines Arbeitsausfalls durch Urlaub sind auf dem Urlaubszeitkonto 1/261 abzuziehen und auf dem Jahresarbeitszeitkonto als anzurechnende Arbeitszeit gutzuschreiben.
- d) Mit Abschluss des Jahres sind nicht in Anspruch genommene Urlaubsstunden bis zum 31.03. des Folgejahres abzugelten. Ist eine Abgeltung aus betrieblichen Gründen nicht möglich, können die verbleibenden Urlaubsstunden wahlweise auf das laufende Jahr übertragen werden oder ausbezahlt werden.

2. Arbeitsbefreiung nach § 19 MTV

Für jeden Tag eines Arbeitsausfalls auf Grund o. g. Paragraphen sind 1/261 als anzurechnende Arbeitszeit auf dem Jahresarbeitszeitkonto gutzuschreiben.

Fällt an diesem Tag keine Arbeitszeit aus, erfolgt keine Zeitgutschrift auf dem Arbeitszeitkonto.

Planungsänderungen wegen bekannter Freistellungstatbestände im Sinne § 19 MTV sind nicht zulässig.

3. Feiertage

Für einen Feiertag an dem der Arbeitnehmer eine Arbeitsleistung zu erbringen hätte, von dieser aber mit Entgeltfortzahlung völlig befreit wird, ist wie folgt auf dem Jahresarbeitszeitkonto gutzuschreiben:

- a) die Dauer der geplanten Arbeitszeit oder
- b) die auf diesen Tag fallende rechnerische Sollarbeitszeit, wenn die geplante Arbeitszeit nicht genau bestimmt ist.

Fällt an einem Tag keine Arbeitszeit aus, erfolgt keine Zeitgutschrift auf dem Arbeitszeitkonto.

Für einen Feiertag an dem der Arbeitnehmer eine Arbeitsleistung zu erbringen hat, kann er sich wahlweise zu der auf dem Arbeitszeitkonto gutzuschreibenden tatsächlich geleistete Arbeitszeit die geplante Arbeitszeit anrechnen, oder sich diese Stunden mit dem Stundenvergütungssatz auszahlen lassen. Dieses ist dem Vorgesetzten am Monatsende mitzuteilen.

4. Krankheit

Für alle Tage eines Arbeitsausfalles wegen Krankheit werden an allen Werktagen außer Samstagen 1/261 als anzurechnende Arbeitszeit auf dem Jahresarbeitszeitkonto gutgeschrieben.

5. Schulung und Weiterbildung

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.

(3) Überzeit ist die auf Anordnung geleistete Arbeitszeit, die über die vereinbarte regelmäßige Jahresarbeitszeit (§ 6 Abs. 1) hinausgeht.

Vor Übertragung des Zeitguthabens in den nächsten Abrechnungszeitraum werden die Überzeitzuschläge gezahlt.

Überzeit kann zum Jahresende mit dem Stundenvergütungssatz bewertet und gemeinsam mit den Überzeitzuschlägen ausgezahlt werden.

(4) Beginn, Dauer, Ende und Verteilung der Arbeitszeit (mit Ruhepausen) sind unter Einhaltung der gesetzlichen Regelungen entsprechend den betrieblichen Notwendigkeiten zu regeln.

Auf der Grundlage von tatsächlichen betriebs- und verkehrsbedingten Unterbrechungen im Arbeitsablauf entstehende Zeiten werden pro Dienstschicht von der Dienstmasse abgezogen:

bei Schichtlängen bis 6 Stunden
bei Schichtlängen bis 9 Stunden
bei Schichtlängen über 9 Stunden

15 Minuten
45 Minuten
60 Minuten.

In diesem Abzug sind die abzugsfähigen Zeiten für die gesetzlichen Pausen enthalten.

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).

- (5) Die Arbeitszeit beginnt und endet entweder in der Stammarbeitsstelle oder an einem vorher von der Betriebsleitung angeordneten Arbeitsplatz /-ort. Arbeitszeit ist der arbeitsgebundene Zeitraum vom Betreten bis zum Verlassen der Arbeitsstätte einschließlich Wege- und Umkleidezeiten sowie Waschzeiten innerhalb der Arbeitsstätte sowie Arbeitsbereitschaft, Vor- und Abschlussarbeiten.
- (6) 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.
- (7) 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. Dieser wird mit den variablen Lohnbestandteilen für den betreffenden Monat ausgezahlt.
- (8) 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 im Einvernehmen mit dem Betriebsrat angeordnet werden.
- (9) Kurzarbeit ist zulässig, wenn es die Beschäftigungslage des Unternehmens erfordert. Sie kann für einzelne Unternehmensteile, jedoch nicht für einzelne Arbeitnehmer, eingeführt werden. Der Arbeitnehmer erhält zum gekürzten Monatsentgelt und zum Kurzarbeitergeld einen Zuschuss. Dieser ist so zu bemessen, dass der Arbeitnehmer zum gekürzten Monatsentgelt und zum Kurzarbeitergeld ein Ausgleich bis zu 80 % des vereinbarten Bruttomonatsentgelts (ohne Mehrarbeit) einschließlich der leistungsabhängigen variablen Entgeltbestandteile erhält.
- (10) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis während des Kalenderjahres, errechnet sich das Arbeitszeitsoll anteilig nach Werktagen außer Samstagen.

Steht das Arbeitszeitkonto eines ausscheidenden Arbeitnehmers im Soll, wird die bis zu diesem Zeitpunkt nicht erbrachte Arbeitszeit bewertet mit dem Stundenvergütungssatz mit Ansprüchen des Arbeitnehmers gegen die Gesellschaft, verrechnet.

Ist eine Verrechnung nicht möglich, erstattet der Arbeitnehmer der Gesellschaft das anteilige Arbeitsentgelt. Diese Verpflichtung entfällt, wenn das Arbeitsverhältnis aus Gründen beendet wird, die der Arbeitnehmer nicht zu vertreten hat

Ergibt sich aus der Abrechnung ein Saldo zugunsten des Arbeitnehmers, zahlt die Gesellschaft den Lohn einschließlich der Überstundenzuschläge für die erbrachte Mehrarbeit.

(11)Steht ein Arbeitnehmer am Ende des Abrechnungszeitraums im Soll, wird 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 Arbeitsleitung nicht zu vertreten hat. Durch diese Nacharbeit keine Mehrarbeit; Berechnung sie bleibt auch bei der Mehrarbeitszuschlägen für den jeweils maßgeblichen Abrechnungszeitraum unberücksichtigt.

Steht ein Arbeitnehmer am Ende des Abrechungszeitraumes mit mehr als 30 Stunden im Soll, so sind 30 Stunden auf das Folgejahr zu übertragen.

(12) Für Arbeitnehmer, die während des Jahres ihre Arbeit bei der Usedomer Bäderbahn GmbH aufnehmen oder beenden, errechnet sich das Jahresarbeitssoll anteilig nach Werktagen.

§ 7 Entgelt, Eingruppierung und Auszahlung

- (1) Der Arbeitnehmer erhält ein Monatstabellenentgelt, das nach Entgeltgruppen (Anlage
 2) bemessen wird. Der Betrag ergibt sich aus der Anlage zum Entgelttarifvertrag
 UBB.
- (2) Arbeitnehmer können eine besondere Leistungszulage in Abhängigkeit von der individuellen Leistung in Höhe von maximal 10% des Monatstabellenentgeltes erhalten.

Die Leistungszulage wird monatlich gezahlt. Ihre Festlegung erfolgt jeweils für ein Jahr.

- (3) Arbeitnehmer können für besondere Leistungen, die nicht durch das Monatstabellenentgelt abgegolten sind, eine einmalige Entgeltzulage erhalten.
- (4) 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.
- (5) Werden dem Arbeitnehmer Tätigkeiten übertragen, die verschiedenen Entgeltgruppen zuzuordnen sind, so gilt für sie die Entgeltgruppe, die der überwiegenden Tätigkeit entspricht:
 - Besteht die übertragene T\u00e4tigkeit aus zwei T\u00e4tigkeiten gleichen Umfangs, richtet sich die Eingruppierung des Arbeitnehmers nach der Entgeltgruppe, die der h\u00f6herwertigen T\u00e4tigkeit 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.
- (6) a) Wird einem Arbeitnehmer vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner Entgeltgruppe

entspricht, und hat er die höherwertige Tätigkeit mindestens eine volle Schicht ausgeübt, erhält er für diese Schicht und für jede folgende volle Schicht dieser Tätigkeit einen Entgeltausgleich.

- 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
- (7) Während einer betrieblich angeordneten Ausbildung, Fortbildung oder Umschulung erhält der Arbeitnehmer das durchschnittliche Entgelt, das er in dem vorausgegangenen Urlaubsjahr erhalten hat. Die Berechnung erfolgt analog zu § 11 MTV.
- (8) 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.
- (9) Das Monatstabellenentgelt wird am letzten Werktag des laufenden Monats, die anderen Entgeltbestandteile werden am letzten Werktag des übernächsten Monats unbar auf ein Konto des Arbeitnehmers gezahlt. Das Entgelt ist so rechtzeitig zu überweisen, dass der Arbeitnehmer spätestens am Zahltag darüber verfügen kann.
- (10) 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.

§ 8 Zuschläge und Zulagen

(1) Arbeitnehmer der Entgeltgruppen E1 bis E9 erhalten bei Vorliegen der Anspruchsvoraussetzungen nachfolgende Zuschläge und Zulagen:

Ausgleichszulage

Schichtzulage

Flexibilitätszuschlag

Zuschlag für Überzeit

Zuschlag für Sonntagsarbeit

Zuschlag für Feiertagsarbeit

Zuschlag für Samstagsarbeit

Zuschlag für Nachtarbeit

(2) Ausgleichszulage

Wird bei Arbeitsunfall und Berufskrankheit gewährt, wenn der Arbeitnehmer in Folge eines Arbeitsunfalls, den er in Ausübung oder infolge seiner Arbeit ohne Vorsatz und ohne grobe Fahrlässigkeit erlitten hat, in seiner bisherigen Entgeltgruppe nicht mehr voll leistungsfähig ist und er deshalb in einer niedrigeren Entgeltgruppe weiterbeschäftigt wird. Die Ausgleichszulage beträgt die Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der ihm in der alten und in der neuen Entgeltgruppe jeweils zustehenden Grundvergütung.

Das gleiche gilt bei einer Berufskrankheit im Sinne der Reichsversicherungsordnung nach mindestens dreijähriger ununterbrochener Beschäftigung. Die Usedomer Bäderbahn GmbH ist berechtigt, die Ausgleichszulage zurückzubehalten, so lange der Arbeitnehmer etwaige, wegen der in Anspruch auf Ausgleichszulage begründeten Minderung seiner Leistungsfähigkeit, bestehende Schadenersatzansprüche gegen Dritte nicht an sie abgetreten hat. Diese Regelung gilt auch für Arbeitnehmer im AT-Bereich.

(3) Schichtzulage

- Schichtzulage wird Arbeitnehmern für geleistete Arbeitstunden zwischen 20 Uhr und 6 Uhr im Kalendermonat gezahlt. Die Höhe der Zulagen wird durch den ETV der UBB geregelt.
- 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 im ETV der UBB festgesetzten Betrag.
- 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.
- Voraussetzung für eine Schichtzulage nach 1. oder 2. ist ferner, dass dieser Dienst regelmäßig geleistet wird. Die Vorschrift findet keine Anwendung, wenn nur gelegentlich Schichtdienst in solchen Dienstplänen geleistet wird.

(4) Flexibilitätszuschlag

wird entsprechend § 6 Abs. 7 MTV dem Arbeitnehmer gewährt. Die Höhe des Zuschlages wird durch den ETV der UBB geregelt.

(5) Zuschlag für Überzeit

wird für Überzeitarbeit mit 25 % je Stundenvergütungssatz *) gewährt.

*) Der Stundenvergütungssatz errechnet sich aus dem monatlichen Tabellenentgelt geteilt durch 1/12 der gemäß MTV der UBB vereinbarten Jahresarbeitszeit.

(6) Zuschlag für Sonntagsarbeit

wird für Arbeit am Sonntag (0.00 Uhr bis 24.00 Uhr) dem Arbeitnehmer gewährt. Die Höhe des Zuschlages wird durch den ETV der UBB geregelt.

(7) Zuschlag für Feiertagsarbeit

wird für Arbeit an Feiertagen (0.00 Uhr bis 24.00 Uhr) dem Arbeitnehmer gewährt. Der Ostersonntag und Pfingstsonntag sind Feiertage entsprechend dieser Bestimmung. Die Höhe des Zuschlages wird durch den ETV der UBB geregelt.

(8) Zuschlag für Samstagsarbeit

wird für Arbeit an Samstagen (13.00 Uhr bis 24.00 Uhr) dem Arbeitnehmer gewährt. Die Höhe des Zuschlages wird durch den ETV der UBB geregelt.

(9) Zuschlag für Nachtarbeit

wird für Arbeit in der Zeit von 20.00 Uhr bis 6.00 Uhr dem Arbeitnehmer gewährt. Die Höhe des Zuschlages wird durch den ETV der UBB geregelt.

§ 8 a Rufbereitschaftsvergütung

wird für angeordnete Rufbereitschaftszeiten dem Arbeitnehmer gewährt. Zu vergütende Rufbereitschaftszeiten enthält Anlage 3. Die Höhe der Rufbereitschaftsvergütung wird durch den ETV der UBB geregelt.

§ 9 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

(1) Der Arbeitnehmer hat bei Krankheit die Usedomer Bäderbahn GmbH unverzüglich über den Arbeitsausfall und seine voraussichtliche Dauer zu informieren. Bei Krankheit, die länger als drei Tage dauert, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer, spätestens an dem darauf folgenden allgemeinen Arbeitstag vorzulegen. Verlängert sich die Arbeitsunfähigkeit, so hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber unverzüglich vor Ablauf der dem Arbeitgeber bereits gemeldeten Ausfallzeit davon zu informieren.

Die Usedomer Bäderbahn GmbH kann in begründeten Fällen vom Arbeitnehmer bereits vom ersten Tag an die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung verlangen. Wird ohne triftigen Grund die Benachrichtigung bzw. Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung unterlassen, ist die Usedomer Bäderbahn GmbH berechtigt, das Arbeitsverhältnis fristlos zu kündigen.

(2) Bei einer Arbeitsverhinderung nach Abs. 1 bleibt der Anspruch auf Arbeitsentgelt für die Dauer von bis zu sechs Wochen erhalten. Wird der Arbeitnehmer innerhalb von 12 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.

- (3) Zum Arbeitsentgelt im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen zur Entgeltfortzahlung (§ 616 Abs. 2 BGB, Lohnfortzahlungsgesetz) gehören nicht:
 - einmalige Zahlungen, Jubiläumsgelder,
 - Kostenersatzleistungen, wie z. B. Tage- / Übernachtungsgelder,
 - sonstige Zahlungen, die Aufwendungen abgelten sollen, die während der Zeit der Arbeitsunfähigkeit nicht entstehen.
- (4) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Krankengeldzuschuss bei einer ununterbrochenen Zugehörigkeit zur Usedomer Bäderbahn GmbH von fünf Jahren und bei Arbeitsunfähigkeit infolge eines bei der Usedomer Bäderbahn GmbH erlittenen Arbeitsunfalls ohne Rücksicht auf die Dauer der Zugehörigkeit zur Usedomer Bäderbahn GmbH bis zum Ende der 26. Woche jeweils seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit.
- (4a) Der Krankengeldzuschuss wird in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem Nettourlaubsentgelt gezahlt. Nettourlaubsentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Urlaubsentgelt.
- (5) Wurde die Arbeitsunfähigkeit durch Dritte herbeigeführt, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, die ihm gegenüber Dritten zustehenden Schadenersatzansprüche in Höhe seines Anspruchs auf Weiterzahlung des Arbeitsentgeltes an die Usedomer Bäderbahn GmbH abzutreten. Insoweit darf der Arbeitnehmer über den oben genannten Anteil der Schadenersatzansprüche nicht anderweitig verfügen.

Bei der Geltendmachung dieser Schadenersatzansprüche muss der Arbeitnehmer die Usedomer Bäderbahn GmbH nach besten Kräften unterstützen, ihr insbesondere Auskunft erteilen und Unterlagen zugänglich machen.

(6) Die Usedomer Bäderbahn GmbH übernimmt keine Entgeltfortzahlung bei Arbeitsausfällen, die durch Krankheit von unterhaltsberechtigten im Haushalt lebenden Kindern entstehen.

§ 10 Erholungsurlaub

- (1) Der Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.
- (2) a) Der Erholungsurlaub beträgt

b)

bis zum vollendeten 30. Lebensjahr 24 Tage, nach vollendetem 30. Lebensjahr 26 Tage, nach vollendetem 40. Lebensjahr 28 Tage im Kalenderjahr.

- Angerechnet werden die Werktage von Montag bis Freitag.
- (3) Arbeitnehmern, die im Rahmen von Schichtplänen an Wochenenden arbeiten, werden innerhalb des Urlaubes und unmittelbar vor bzw. direkt nach Urlaubstagen

- die Wochenenden frei gewährt, sofern mindestens 5 Urlaubstage zusammenhängend genommen werden.
- (4) Maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird.
- (5) Die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs vermindert sich für jeden vollen Kalendermonat einer Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Entgelts oder eines Ruhens des Arbeitsverhältnisses um ein Zwölftel. Es wird zu Gunsten des Arbeitnehmers auf volle Urlaubstage gerundet.
- (6) a) Der Urlaub beginnt mit dem Tag, an dem der Arbeitnehmer erstmals aus Anlass seiner Beurlaubung die ganze planmäßige Arbeitszeit versäumt.
 - b) Der Urlaub endet mit dem Tag, der dem Tag vorangeht, an dem wieder planmäßige Arbeit zu verrichten ist.
 - c) Im unmittelbaren Anschluss an den Urlaub darf von dem Arbeitnehmer an Werktagen vor 5 Uhr oder an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen keine Arbeitsleistung verlangt werden.
- (7) Der Urlaubsanspruch für Teilzeitbeschäftigte errechnet sich anteilig aus Abs. 2 nach der regelmäßig vereinbarten Arbeitszeit im Verhältnis zu der des vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers. Dabei wird zu Gunsten des Arbeitnehmers auf volle Tage aufgerundet.
- (8) Urlaub darf erst angetreten werden, wenn er bewilligt worden ist.
 - Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubes sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, soweit dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Mitarbeiter, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, nicht entgegenstehen.
- (9) Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen Gründen nicht im laufenden Urlaubsjahr abgewickelt werden, ist er spätestens bis zum 31.03. des nachfolgenden Kalenderjahres zu gewähren.

Protokollnotiz:

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

§ 11 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, Jubiläumsgelder,
- Vermögenswirksame Leistung,
- Kostenersatzleistungen, z. B. Tage- / Übernachtungsgelder,
- sonstige Zahlungen, die Aufwendungen abgelten sollen, die während des Urlaubs entstehen.
- Überstundenvergütungen und Zuschläge.
- (2) In den Fällen einer rechtmäßigen außerordentlichen Kündigung durch die Usedomer Bäderbahn GmbH oder durch eine vertragswidrige Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer, entfällt der über den gesetzlichen Anspruch hinausgehende tarifliche Urlaubsanspruch für das laufende Kalenderjahr.
- (3) Leistet der Arbeitnehmer während des Urlaubs eine Erwerbstätigkeit, so entfällt der Anspruch auf Urlaubsentgelt. Bereits gezahltes Urlaubsentgelt ist zurückzuzahlen.

§ 12 - bleibt frei -

§ 13 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 der Usedomer Bäderbahn GmbH 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.

§ 14 Freifahrt

Jeder Arbeitnehmer, sein Ehegatte und im Haushalt lebende Kinder, für die der Arbeitnehmer kindergeldberechtigt ist, erhalten freie Fahrt auf allen Strecken der Usedomer Bäderbahn GmbH.

§ 14 a - bleibt frei -

§ 15 Jubiläumszuwendungen

Der Arbeitnehmer erhält als Jubiläumszuwendung nach Vollendung einer Zugehörigkeit zur Usedomer Bäderbahn GmbH

10 Jahre	500,00 EUR
20 Jahre	1.000,00 EUR
30 Jahre	2.000,00 EUR
40 Jahre	4.000,00 EUR
50 Jahre	8.000.00 EUR

sofern er am Jubiläumstag in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis steht.

§ 16 Sterbegeld

(1) Beim Tod des Arbeitnehmers erhalten der Ehegatte oder unterhaltsberechtigte Angehörige Sterbegeld, falls der Verstorbene im Sterbemonat einen Entgeltanspruch hat. Sind mehrere Anspruchsberechtigte vorhanden, so wird die Usedomer Bäderbahn GmbH 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) Im Todesfalle des Beschäftigten erfolgt die Auszahlung des vorhandenen Zeitguthabens an die Hinterbliebenen.
- (4) Sind an den Verstorbenen Arbeitsentgelte oder Vorschüsse über den Sterbetag hinaus gezahlt worden, werden diese auf das Sterbegeld angerechnet.
- (5) Wer den Tod des Arbeitnehmers vorsätzlich herbeigeführt hat, hat keinen Anspruch auf das Sterbegeld.

§ 17 Reisekosten, Trennungsgeld, Umzugskosten

Bei der Abrechnung von Dienstreisen/Dienstgängen gelten die jeweils gültigen Sätze nach dem Einkommenssteuergesetz.

Bei Trennungsgeld und Umzugskosten gelten die jeweils gültigen gesetzlichen Bestimmungen nach dem Bundesreisekostengesetz.

§ 18 Unternehmensbekleidung und Schutzzeug

- (1) Unternehmensbekleidung sind im Eigentum des Arbeitnehmers stehende Kleidungsstücke, die zur Sicherstellung eines einheitlichen und gepflegten Erscheinungsbildes in der Öffentlichkeit an Stelle anderer Kleidung während der Arbeit getragen werden müssen.
- (2) Die Voraussetzungen für das Tragen der Unternehmensbekleidung werden durch Betriebsvereinbarung festgelegt.
- (3) An den Kosten der Unternehmensbekleidung beteiligt sich der dienstkleidungspflichtige Arbeitnehmer mit 7,15 EUR monatlich.
- (4) Schutzzeug (Schutzkleidung und Schutzstücke), dessen Tragen gesetzlich vorgeschrieben oder arbeitgeberseitig angeordnet ist, wird zur Ausübung der jeweiligen Tätigkeit unentgeltlich zur Verfügung gestellt. Es bleibt Eigentum der Usedomer Bäderbahn GmbH.
- (5) Schutzkleidung 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 Beschmutzungen getragen werden müssen.
- (6) Schutzstücke dienen dem Schutz gegen Unfälle und gesundheitliche Gefahren.

§ 19 Arbeitsbefreiung

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

a) Eigene Eheschließung/Eintragung der				
eigenen Lebenspartnerschaft b) Entbindung der Ehefrau				
c) Eigene Silberhochzeit/25-jähriges Bestehen				
der eigenen eingetragenen Lebenspartnerschaft d) Tod des Ehegatten/des eingetragenen Lebenspartners				
e) Tod eines Kindes oder Elternteils				
f) Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand				
g) 30-, 40- und 50jähriges Arbeitsjubiläum des Arbeitnehmers				
h)	Schwere Erkrankung der zur Hausgemeinschaft des Arbeit- nehmers gehörenden Familienmitglieder, soweit der Arzt die Notwendigkeit der Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vor- läufigen Pflege bescheinigt und keine sonstigen Familien- mitglieder zur Hilfeleistung in der Lage sind (insgesamt höchstens 3 Tage im Kalenderjahr).	1 Tag		
i)	Teilnahme der Mitglieder von Tarifkommissionen oder Beschlussgremien der Gewerkschaft an Sitzungen, in denen tarifliche Angelegenheiten beraten oder beschlossen werden.	*		
iì	Ärztliche Rehandlung des Arheitnehmers, wenn diese nach			

- j) Ärztliche Behandlung des Arbeitnehmers, wenn diese nach ärztlicher Bescheinigung während der Arbeitszeit erfolgen muss.
- k) Wahrnehmung öffentlich-rechtlicher Verpflichtungen, und zwar
 - a) zur Ausübung des Wahl- und Stimmrechts und Beteiligung an Wahlausschüssen,
 - b) zur Ausübung öffentlicher Ehrenämter,
 - c) zur Wahrnehmung amtlicher (z. B. gerichtlicher, polizeilicher) Termine, soweit sie nicht durch eigenes Verschulden oder private Angelegenheiten des Arbeitnehmers veranlasst sind.

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

- erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit
- (2) Auf Wunsch der Gewerkschaft, der der Arbeitnehmer angehört, kann Arbeitsbefreiung bis zu 6 Arbeitstagen im Jahr ohne Fortzahlung des Entgelts gewährt werden, wenn dringende betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Die Gewerkschaft bescheinigt die Notwendigkeit der Freistellung im voraus.

(3) Gestatten die betrieblichen Verhältnisse das Fernbleiben des Arbeitnehmers, kann in begründeten Einzelfällen Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Entgelts bewilligt werden.

§ 20 Fortbildung

- (1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die von der Usedomer Bäderbahn GmbH 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. Die Usedomer Bäderbahn GmbH stellt den Arbeitnehmer, der verpflichtet ist, an diesen Schulungen teilzunehmen, im erforderlichen Umfang von der Arbeitsleistung frei.
- (3) Entstehen dem Arbeitnehmer Kosten aus der von der UBB angeordneten Fortbildung, so werden diese durch die UBB erstattet.

§ 21 Beendigung 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 das 65. Lebensjahr vollendet.
 - bei Gewährung einer Rente wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit mit der Zustellung des Rentenbescheides. Als solcher gilt auch eine vorläufige Mitteilung, mit der Vorschüsse auf die spätere Rente zur laufenden Zahlung angewiesen werden. Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine befristete Rente wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit gewährt wird. In diesem Falle ruht das Arbeitsverhältnis von dem im Bescheid genannten Zeitpunkt der Feststellung an bis zum Ablauf des Tages, an dem das Arbeitsverhältnis endet. Die UBB stellt den Arbeitnehmer wieder ein, wenn die Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit wegfällt und die deshalb gewährte Rente wieder entzogen wird.
- (2) Die Kündigungsfrist beträgt nach einer Zugehörigkeit zur Usedomer Bäderbahn GmbH

bis zu 2 Jahren 4 Wochen von mindestens 2 Jahren 6 Wochen 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

zum Ende eines Kalendermonats.

- (3) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedarf der Schriftform. Die Usedomer Bäderbahn GmbH muss dem Arbeitnehmer den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.
- (4) Während eines laufenden Berufsfürsorgeverfahrens darf eine Kündigung aus gesundheitlichen Gründen nicht ausgesprochen werden.
- (5) Eine Kündigung ist ausgeschlossen, wenn die Minderung der Leistungsfähigkeit auf einer in mindestens 10jähriger Dienstzeit bei der Usedomer Bäderbahn GmbH eingetretenen Abnahme der körperlichen oder geistigen Kräfte beruht und der Arbeitnehmer das 55. Lebensjahr vollendet hat.
 - In diesem Fall kann die Usedomer Bäderbahn GmbH das Arbeitsverhältnis, wenn eine Beschäftigung zu den bisherigen Vertragsbedingungen aus betrieblichen Gründen nachweisbar nicht möglich ist, zum Zwecke der Herabgruppierung um eine Vergütungsgruppe kündigen (Änderungskündigung).
- (6) 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 bei der Usedomer Bäderbahn GmbH zu erstrecken.
- (7) Bei Kündigung ist dem Arbeitnehmer auf Antrag ein vorläufiges Zeugnis über Art und Dauer seiner Beschäftigung auszuhändigen.
- (8) Der Arbeitnehmer kann aus besonderem Anlass ein Zwischenzeugnis verlangen.

Protokollnotiz:

Vorruhestandsregelungen sind Bestandteil von Sozialplanvereinbarungen mit dem Betriebsrat, sollte ein Sozialplan notwendig werden.

§ 22 Schadenshaftung

Für die gefahrgeneigten Tätigkeiten Fahrdienstleiter und Fahrzeugführer schließt die UBB eine Gruppenhaftpflichtversicherung ab.

§ 23 Arbeitsstreitigkeiten

Für Rechtsstreitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis ist das Arbeitsgericht anzurufen, das für den Sitz der Usedomer Bäderbahn GmbH zuständig ist.

§ 24 Abweichungen vom Tarifvertrag

(1) Mit einem Arbeitnehmer der Entgeltgruppe AT können abweichend einzelvertragliche Vereinbarungen getroffen werden.

Im übrigen sind Abweichungen von den Bestimmungen dieses Tarifvertrages zum (2) Nachteil des Arbeitnehmers unzulässig und bleiben Abweichungen zugunsten des Arbeitnehmers der Geschäftsführung der Usedomer Bäderbahn GmbH vorbehalten. Soll über einen Einzelfall hinaus zugunsten von Arbeitnehmern von diesem Tarifvertrag abgewichen werden, bedarf dies vorher einer Verständigung zwischen den Tarifpartnern.

§ 25 **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 Beanstandenden nachweisbar erst zu einem späteren Zeitpunkt erkennbar wurden.

Gültigkeit und Dauer

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01. Januar 2005 in Kraft.
- Die Bestimmungen dieses Tarifvertrages können insgesamt und je für sich mit einer (2)Frist von 6 Monaten zum Ende eines Kalenderjahres, frühestens zum 31. Dezember 2007, schriftlich gekündigt werden.

Heringsdorf/Berlin, den 16. Dezember 2004

Usedomer Baderbahn GmbH/(UBB)

(Deutsche Bahn AG für die Usedomer Bäderbahn GmbH)

TRANSNET Gewerkschaft GdED Hauptvorstand

Anlage 1 zum MTV UBB GmbH

Änderung zum/ **Arbeitsvertrag**

zwischen der

Usedomer Bäderbahn GmbH

und
Herrn / Frau(Vor - und Zuname)
§ 1
Herr / Frau(Vor - und Zuname)
wird ab
als
der Entgeltgruppe
auf unbestimmte Zeit / bis eingestellt / weiterbeschäftigt.
8.2

Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Manteltarifvertrag für Arbeitnehmer der Usedomer Bäderbahn GmbH (MTV UBB), gültig vom 01. Januar 2005 an, und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen. Außerdem finden die für die Arbeitnehmer der Usedomer Bäderbahn GmbH jeweils geltenden sonstigen Tarifverträge Anwendung.

§ 3 **Arbeitszeit**

- Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt Stunden im Wochendurchschnitt. (1a) Weitere diesbezügliche Regelungen sind im MTV UBB § 6 festgelegt. Sie kann entsprechend § 6 des MTV UBB ungleichmäßig über das Jahr verteilt sein.
- Abweichend von der tarifvertraglichen Regelung für den vollzeitbeschäftigten (1b) Arbeitnehmer beträgt die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit

......... % der in § 6 des MTV UBB festgelegten Jahresarbeitszeit, dies sind Stunden.

Die Teilarbeitszeit istzu erbringen.

(2) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, sein volles Arbeitsvermögen im Interesse der Usedomer Bäderbahn GmbH einzusetzen und bei betrieblicher Notwendigkeit auf Anordnung Überstunden im gesetzlich zusätzlichen Umfang zu leisten.

§ 4 Wahrung von Betriebsgeheimnissen

- (1) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, über die ihm bekannt werdenden betriebsinternen Angelegenheiten, insbesondere über Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, Stillschweigen zu bewahren.
- (2) Der Arbeitnehmer hat über seine persönlichen Rechtsverhältnisse, insbesondere sein Entgelt, Stillschweigen zu bewahren.
- (3) Die Verpflichtung zur Bewahrung des Stillschweigens gilt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses weiter.
- (4) Verstöße gegen die vorstehenden Absätze gefährden mindestens den Betriebsfrieden und können Schadenersatzforderungen nach sich ziehen. Sie berechtigen zu einer außerordentlichen Kündigung.

§ 5 Arbeitsordnung

(1) Allgemeine Zuständigkeiten, Pflichten und Rechte der Arbeitnehmer und Arbeitsabläufe sind in der Arbeitsordnung geregelt.

Der Arbeitnehmer hat Kenntnis vom Inhalt derselben und hat deren Bestimmungen einzuhalten.

§ 6 Pfändungen

Durch Abtretung, Pfändung oder Verpfändung erwachsende Kosten hat der Arbeitnehmer zu tragen

§ 7 Nebentätigkeiten

- (1) Nebentätigkeiten gegen Entgelt sind der Usedomer Bäderbahn GmbH anzuzeigen.
- (2) Die Usedomer B\u00e4derbahn GmbH kann die Aus\u00fcbung von Nebent\u00e4tigkeiten untersagen, wenn diese aus wettbewerblichen Gr\u00fcnden den Interessen des Unternehmens zuwiderlaufen oder durch \u00fcberm\u00e4\u00dfge Beanspruchung des Arbeitnehmers dessen vertraglich geschuldete Arbeitsleistung beeintr\u00e4chtigen.

(3) Es gilt als vereinbart, dass Zuwiderhandlungen eine außerordentliche Kündigung zur Folge haben können.

§ 8 Arbeitsverhinderung

- (1) Das Verhalten des Arbeitnehmers im Krankheitsfall ist gesetzlich, als auch im MTV, geregelt.
- (2) Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber über Arbeitsausfälle, einschließlich über deren vsl. Dauer, unverzüglich zu informieren.
 Wird ohne triftigen Grund die Benachrichtigung bzw. Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung trotz Aufforderung durch den Arbeitgeber unterlassen, ist der Arbeitgeber berechtigt, das Arbeitsverhältnis zu kündigen.
- (3) Soweit die Arbeitsunfähigkeit von Dritten verschuldet wurde, teilt dies der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber mit, damit dieser seine Schadenersatzansprüche gegenüber dem Schadenverursacher, z.B. aus der Verpflichtung zur Gehaltsfortzahlung, von diesem fordern kann.

§ 9 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet mit gegenseitiger Willensübereinkunft zum vereinbarten Termin.
- (2) Das Arbeitsverhältnis endet bei Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen ohne Kündigung mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer einen Bescheid über Berufs oder Erwerbsunfähigkeit erhält und somit Versorgungsempfänger wird.
- (3) Für ordentliche Kündigungen gelten die Bedingungen und Fristen des MTV UBB.
- (4) Außerordentliche Kündigungen sind nur aus wichtigem Grund zulässig.

§ 10 Personenstand und Anschrift

- (1) Änderungen des Personenstandes und der Anschrift des Arbeitnehmers sind dem Arbeitgeber unaufgefordert und unverzüglich anzuzeigen.
- (2) Mitteilungen des Arbeitgebers an die vom Arbeitnehmer zuletzt angegebenen Anschriften gelten als zugegangen.

§ 11 Urlaubsanspruch

- (1) Der Urlaubsanspruch regelt sich nach dem MTV UBB.
- (2) Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Wünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, es sei denn, dass betriebliche Gründe dem entgegenstehen.

(3)	Die Inanspruchnahme von Urlaub bedarf der Arbeitgebers.	schriftlichen Zustimmung des		
	§ 12 Ausschlussfristen			
(1)	Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligl werden.	wenn sie nicht innerhalb einer keit schriftlich geltend gemacht		
(2)	Die Geltendmachung des Anspruchs erstreck werdende Leistungen, die auf demselben Sachve	t sich auch auf später fällig rhalt beruhen.		
(3)	Später, aber innerhalb der gesetzlichen Verjä Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis werden nu für den Beanstandenden nachweisbar erst erkennbar wurden.	ir dann berücksichtigt, wenn sie		
	§ 13 Nebenabreden			
Es wurde	en folgende Nebenabreden vereinbart:			
Die Nebenabreden können schriftlich mit einer Frist von zum gekündigt werden.				
§ 14 Änderungen				
Änderungen des Arbeitsvertrages und der Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.				
Heringsd	dorf, den			
	Usedomer Bäderbahn GmbH)			
(für die L	Usedomer Bäderbahn GmbH)	(Arbeitnehmer/in)		

Grundsätze der Eingruppierung

- 1. Nach den Grundsätzen des § 6 MTV ist der Arbeitnehmer in die Entgeltgruppe einzugruppieren, deren Tätigkeitsmerkmale der gesamten von ihm nicht nur vorübergehend auszuführenden Tätigkeit entspricht (§ 4 Pkt. 2 des MTV beachten). Die auszuführende Tätigkeit ist der gesamte Aufgabenkreis, der dem Arbeitnehmer im Rahmen des Arbeitsvertrages übertragen wurde. Der Arbeitsplatz wird mit seinen Gesamtforderungen summarisch bewertet. Die Ausbildung des Arbeitnehmers und seine Kenntnisse und Fertigkeiten müssen für die Wahrnehmung der Aufgaben ausreichen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer hierfür ausreichende Qualifikationsmöglichkeiten einzuräumen.
- 2. Wird in den Entgeltgruppen gefordert, dass sich die Tätigkeiten gegenüber Aufgaben einer anderen Entgeltgruppe durch gesteigerte Arbeitsinhalte abheben, so muss es sich hier um umfangreiche und vielfältige Tätigkeiten mit herausgehobenen Anforderungen handeln, deren Anteil mehr als die Hälfte der Gesamttätigkeit betragen muss. Saisonale Spitzen bleiben unberücksichtigt (z. B. Schlosser nach E 4 und bei gesteigertem Arbeitsinhalt Schlosser mit Spezialkenntnissen nach E 5).
- 3. Maßgebend für die Eingruppierung sind grundsätzlich die Merkmale der Oberbegriffe der jeweiligen Entgeltgruppe. Die ergänzend zugeordneten Richtbeispiele legen für die genannten Tätigkeiten die Mindesteingruppierung fest. Sie erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit.
- 4. Die Monatsentgelttabelle sieht innerhalb der jeweiligen Entgeltgruppe die Einsatzstufung (Stufensteigerung) in die Stufen 1 bis 3 vor. Bei der Eingruppierung in eine Entgeltgruppe erfolgt die Einstufung grundsätzlich in Stufe 1. Die Stufe 2 bzw. 3 wird nach unterschiedlich gestaffelten Beschäftigungszeiten (Zeitaufstieg) erreicht.
- 5. Ändert sich die von dem Arbeitnehmer ausgeführte Tätigkeit in der Weise, dass eine Eingruppierung in eine geringer entlohnte Entgeltgruppe erfolgen muss, ist die Rückgruppierung nur möglich, wenn eine Änderungskündigung ausgesprochen wird (Rechtsgrundlage: Allgemeines Arbeitsrecht und Kündigungsschutzgesetz). Im gegenseitigen Einvernehmen kann an Stelle einer Änderungskündigung ein Änderungsvertrag geschlossen werden. In diesem Fall ist dem Arbeitnehmer auf Wunsch eine Bedenkzeit einzuräumen.

 Bis zum Wirksamwerden der Änderungskündigung oder des Änderungsvertrages verbleibt der Arbeitnehmer in der bisherigen Entgeltgruppe.
- 6. Die Änderungskündigung ist unter Berücksichtigung der Grundsätze der Sozialauswahl (Kündigungsschutzgesetz) auszusprechen. Dabei kommt es auf die soziale
 Rechtfertigung des Änderungsangebotes an. Bei der Sozialauswahl sind die
 Interessen der vergleichbaren Arbeitnehmer gegeneinander abzuwägen. Eine
 Vergleichbarkeit besteht nur dann, wenn diese Arbeitnehmer ausgetauscht werden
 können. Die Austauschbarkeit richtet sich in erster Linie nach arbeitsplatzbezogenen
 Merkmalen; entscheidend ist, ob derjenige Arbeitnehmer, dessen Arbeitsplatz
 wegfällt, in der Lage ist, eine andersartige, aber gleichwertige Arbeit von anderen
 Arbeitnehmern (mit vergleichbaren Aufgaben), auszuüben.

- 7. Bei der Gewichtung der einzelnen Sozialfaktoren bedarf es der Einzelabwägung. Weder eine pauschale Gesamtabwägung noch eine Schematisierung der Abwägung z.B. nur durch Punkttabellen können diesem Erfordernis genügen. Ein Schema kann hierfür ein Hilfsmittel, aber kein Ersatz für den Abwägungsvorgang sein. Als unverzichtbare Abwägungskriterien müssen in jedem Fall die Dauer der Betriebszugehörigkeit, die bestehenden Unterhaltsverpflichtungen und das Lebensalter berücksichtigt werden. Sonstige Sozialkriterien können relevant sein, insbesondere sind gesundheitliche Beeinträchtigungen der Arbeitnehmer, die durch die betriebliche Tätigkeit hervorgerufen worden sind, in Betracht zu ziehen.
- 8. Vor Ausspruch einer Änderungskündigung ist der Betriebsrat nach §§ 99 Abs.1 und § 102 Abs. 1 BetrVG zu beteiligen.

Entgeltgruppenverzeichnis

Entgeltgruppe E 1

Der Entgeltgruppe E 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
- Rangierer/in

Entgeltgruppe E 2

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

Richtbeispiele:

- Auskunfterteiler/in
- Bürogehilfe/in
- Kraftwagenfahrer/in (unter 3,5 t zul. Gesamtgewicht)
- Zugvorbereiter/in, Zugfertigsteller/in

Entgeltgruppe E 3

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

Richtbeispiele:

- Gleisbauer
- Streckenwärter
- Führer/in von Nebenfahrzeugen (SKL, TVT, Köf)
- Kraftwagenfahrer/in (über 3,5 t zul. Gesamtgewicht)
- Sicherungsaufsichtskraft
- Rangierleiter/in

Entgeltgruppe E 4

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

Richtbeispiele:

- Schalterservice (z.B. Fahrkartenverkauf auch telefonisch)
- Bahnhofsservice
- Zugbegleiter/Zugführer
- Elektriker
- Schlosser
- Fahrdienstleiter/in mit Berechtigung für ein Stellwerk mit geringen Anforderungen

Entgeltgruppe E 5

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

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

Richtbeispiele:

- Buchhalter/in
- Fahrdienstleiter/in
- Sekretär/in
- Gruppenführer/in
- Prüfer/in im Reisezug
- Lokführer/in
- Werkmeister/in

Entgeltgruppe E 6

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

Richtbeispiele:

- Fahrmeister/in
- Kundenberater/in
- Disponent/in für Betriebsleitstellen, Betriebsüberwachung
- Hauptkassierer/in

Entgeltgruppe E 7

Tätigkeiten der Entgeltgruppe E 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 E 8

Der Entgeltgruppe E 8 sind Tätigkeiten zuzuordnen, für die Kenntnisse und Fähigkeiten entsprechend der E 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 E 9

Tätigkeiten der Entgeltgruppe E 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. Außenstellenleiter für Betriebsteile

Anlage 3 zum MTV UBB GmbH

Rufbereitschaft

- 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) Aufwandsersatz 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.

Arbeitsordnung

für Arbeitnehmer der Usedomer Bäderbahn GmbH

UBB

Inhalt:

§	1	Geltungsbereich
§	2	Grundsätze
§	3	Arbeitsplatz, Arbeitsablauf, Arbeitsumgebung
§	4	Betriebliches Vorschlagswesen
§	5	Förderung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Elternschaft
§	6	Teilzeitarbeit
§	7	Gewerkschaftliche Betätigung
§	8	Ärztliche Untersuchung
§	9	Schweigepflicht
§	10	Belohnung oder Geschenke
§	11	Nebentätigkeiten
§	12	Arbeitsfähigkeit
§	13	Arbeitseinsatz in besonderen Fällen
§	14	Abweichungen vom Tarifvertrag

§ 1 Geltungsbereich

Die Arbeitsanordnung gilt für die Arbeitnehmer der Usedomer Bäderbahn GmbH.

§ 2 Grundsätze

- (1) Die Usedomer Bäderbahn GmbH ist gegenüber dem Arbeitnehmer zur Fürsorge verpflichtet.
- (2) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die ihm übertragenen Aufgaben gewissenhaft zu erfüllen, mit Materialien, Rohstoffen und Energie sparsam umzugehen und die Betriebsmittel pfleglich und sachgemäß zu behandeln.
- (3) Der Arbeitnehmer ist zur Arbeitsleistung im gesamten Bereich der Usedomer Bäderbahn GmbH verpflichtet.
- (4) Usedomer Bäderbahn GmbH und Arbeitnehmer sind im Rahmen des Arbeitsverhältnisses zu gegenseitiger Rücksichtnahme verpflichtet.

§ 3 Arbeitsplatz, Arbeitsablauf, Arbeitsumgebung

- (1) Arbeits- und Leistungsbedingungen sind unter Berücksichtigung der betrieblichen und wirtschaftlichen Möglichkeiten so zu gestalten,
 - dass sie auch auf Dauer zu keiner gesundheitlichen Beeinträchtigung der Arbeitnehmer führen.
 - dass die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer geschützt und gefördert sowie das Recht auf Menschenwürde geachtet wird.
- (2) Ist infolge besonders stark verschmutzender Arbeiten oder von Arbeiten, bei denen der Arbeitnehmer typischerweise hohen Temperaturen ausgesetzt ist, oder aus Gründen des Gesundheitsschutzes eine besonders gründliche Reinigung erforderlich, ist dem Arbeitnehmer hierfür eine ausreichende Waschzeit einzuräumen; diese kann nach der Tagesarbeitszeit oder während einer Arbeitsunterbrechung gewährt werden. Welche Gruppen der Arbeitnehmer darauf Anspruch haben, wie die Dauer der Waschzeit zu bemessen und in welche Zeit sie zu legen ist, wird durch Betriebsvereinbarung geregelt.

§ 4 Betriebliches Vorschlagwesen

- (1) Das betriebliche Vorschlagwesen gibt allen Arbeitnehmern die Möglichkeit, über die pflichtgemäße Erfüllung der ihnen übertragenen Aufgaben hinaus aktiv an der Fortentwicklung der Usedomer Bäderbahn GmbH mitzuwirken (z.B. durch Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitssituation).
- (2) In einer Betriebsvereinbarung über das betriebliche Vorschlagwesen gemäß § 87 Absatz 1 Ziffer 12 BetrVG ist folgendes festzulegen:

- a) die Organisation des betrieblichen Vorschlagswesens,
- b) das Verfahren innerhalb dieser Organisation, insbesondere,
 - das Einreichungs- und Prüfungsverfahren,
 - der Bearbeitungsgang der Verbesserungsvorschläge,
 - Grundsätze zur Bemessung der Vergütung.

§ 5 Förderung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Elternschaft

Die Usedomer Bäderbahn GmbH nimmt unter Berücksichtigung der betrieblichen Möglichkeiten bei der Ausübung von Weisungs- und sonstigen Leistungsbestimmungsrechten Rücksicht auf die Pflichten des Arbeitnehmers aus Familie und Elternschaft.

§ 6 Teilzeitarbeit

- (1) Teilzeitarbeit kann bei gegenseitigen Interesse zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden.
- (2) Der Arbeitnehmer mit Teilzeitarbeit hat im Rahmen seines Arbeitsvertrags die gleichen tariflichen Rechte und Pflichten wie Vollzeitarbeitnehmer, soweit sich nicht aus den Tarifverträgen etwas anderes ergibt.
- (3) Teilzeitarbeit ist, sofern sachliche Gründe keine andere Regelung erfordern, so zu gestalten, dass die jeweils gültigen Grenzen der Sozialversicherungspflicht im Rahmen der Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung nicht unterschritten werden; ist dies aus betriebsorganisatorischen Gründen nicht möglich oder wünscht der Arbeitnehmer eine kürzere Arbeitszeit, ist der Arbeitnehmer schriftlich auf mögliche sozialversicherungsrechtliche Folgen hinzuweisen.
- (4) Ist mit einem früher vollbeschäftigten Arbeitnehmer eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, ist der Arbeitnehmer bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung unter Berücksichtigung der betrieblichen Möglichkeiten zu berücksichtigen.

§ 7 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.

§ 8 Ärztliche Untersuchung

- (1) Der Arbeitnehmer hat auf Verlangen der Usedomer Bäderbahn GmbH vor der Einstellung und vor der Übernahme einer anderen Tätigkeit die körperliche Tauglichkeit durch das Zeugnis eines von der Usedomer Bäderbahn GmbH bestimmten Arztes nachzuweisen.
- (2) Ergeben sich für die Usedomer Bäderbahn GmbH berechtigte Zweifel, kann sie durch Zeugnis eines von ihr bestimmten Arztes feststellen lassen, ob der Arbeitnehmer für die konkret auszuführende Tätigkeit beschäftigungstauglich ist.
- (3) Der Arbeitnehmer hat sich den nach Abs. 1 und 2 angeordneten ärztlichen Untersuchungen zu unterziehen und zulässige Fragen des Untersuchenden wahrheitsgemäß zu beantworten.
- (4) Die Kosten der Untersuchungen (einschließlich Reisezeiten und Fahrkosten) trägt die Usedomer Bäderbahn GmbH.

§ 9 Schweigepflicht

- (1) Dem Arbeitnehmer ist es untersagt, Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse Dritten unbefugt mitzuteilen.
- (2) Ohne vorherige Zustimmung der Usedomer Bäderbahn GmbH ist es 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; entsprechendes gilt für Kopien, Abschriften oder selbst angefertigte Aufzeichnungen 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.

§ 10 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 üblich kleine Gelegenheitsgeschenke.

§ 11 Nebentätigkeiten

- (1) Nebentätigkeiten gegen Entgelt sind der Usedomer Bäderbahn GmbH anzuzeigen.
- (2) Die Usedomer Bäderbahn GmbH kann die Ausübung von Nebentätigkeiten untersagen, wenn diese aus wettbewerblichen Gründen den Interessen des Unternehmens zuwiderlaufen oder durch übermäßige Beanspruchung des Arbeitnehmers dessen vertraglich geschuldete Arbeitsleistung beeinträchtigt ist.

§ 12 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) oder Medikamenten in seiner Arbeitsausübung beeinträchtigt ist.

§ 13 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 Notfällen sowie in außergewöhnlichen Fällen zu Mehrleistungen verpflichtet. Dazu zählen z. B. eingetretene oder unmittelbar drohende Störungen der Transportabwicklung durch Störungen an technischen Anlagen oder Fahrzeugen, durch Verkehrsstauungen, Verspätungen oder plötzliche Personalausfälle.
- (3) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, aus betrieblichen Gründen vorübergehend jede andere zumutbare Arbeit zu leisten.

§ 14 Abweichung vom Tarifvertrag

Mit einem Arbeitnehmer der Entgeltgruppe AT können einzelvertraglich abweichende Vereinbarungen getroffen werden.