

M A N T E L T A R I F V E R T R A G

Nr. 2

vom 04.04.2011

in der Fassung des Änderungstarifvertrag Nr. 1 vom 21.12.2011

Zwischen
der

UKGM Service GmbH
vertreten durch die Geschäftsführung

und der

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)
vertreten durch die Landesbezirksleitung Hessen

wird folgender Tarifvertrag abgeschlossen:

Protokollnotiz:

Sofern männliche oder weibliche Bezeichnungen gewählt wurden, gelten sie gleichermaßen für das jeweils andere Geschlecht.

§ 1

Geltungsbereich

1. Dieser Tarifvertrag findet Anwendung auf die im Rubrum genannten Gesellschaften.
2. Dieser Tarifvertrag gilt persönlich für Arbeitnehmer, die in einem Arbeitsverhältnis zu der im Rubrum genannten Gesellschaft stehen und Mitglied der vertragsschließenden Gewerkschaft sind.
3. Von diesem Tarifvertrag werden auch diejenigen Mitarbeiter erfasst, die eine geringfügige Beschäftigung gemäß § 8 SGB IV ausüben.

§ 2

Einstellung, Arbeitsvertrag

1. Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen. Dem Arbeitnehmer ist eine Ausfertigung auszuhändigen. Im Arbeitsvertrag sind auch die Vergütungsgruppe und die Beschäftigungszeit (§ 11) anzugeben.
2. Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Sie sind schriftlich gesondert kündbar.
3. Der Arbeitnehmer hat bei Einstellung dem Arbeitgeber die üblichen Arbeitspapiere, zu denen auch eine Bescheinigung des letzten Arbeitgebers über den im laufenden Kalenderjahr bereits erhaltenen Urlaub gehört, zu übergeben.
4. Die Vertrags- und Arbeitssprache ist deutsch.

§ 3

Eingruppierung

1. Die Arbeitnehmer werden aufgrund ihrer überwiegend auszuübenden Tätigkeiten in eine der in der Anlage 1 genannten Entgeltgruppen eingruppiert.
2. Die Aufzählung der Tätigkeiten stellt keine abgeschlossene Auflistung dar. Sofern eine Tätigkeit oder Funktion in der Auflistung fehlt, erfolgt eine der Systematik dieser Auflistung entsprechende Eingruppierung.
3. Umfasst das Arbeitsgebiet des Arbeitnehmers mehrere Tätigkeiten, die verschiedenen Entgeltgruppen zugeordnet sind, ist er entsprechend seiner überwiegenden Tätigkeit (mehr als 50 %) einzustufen.

Wird dem Arbeitnehmer vertretungsweise eine überwiegend auszuübende Tätigkeit, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner Entgeltgruppe entspricht, übertragen und hat die höherwertige Tätigkeit länger als 6 Wochen gedauert, so erhält er ab der 6. Woche nach Ablauf dieser Frist eine persönliche Zulage. Die persönliche Zulage bemisst sich zu 50 % aus dem Unterschied zwischen der Vergütung der höheren Vergütungsgruppe und der Vergütungsgruppe, in der der Arbeitnehmer eingruppiert ist.

§ 4

Probezeit

Im Arbeitsvertrag kann eine Probezeit vereinbart werden. Sie beträgt bis zu 6 Monate.

§ 5

Allgemeine Pflichten

1. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich auf Verlangen des Arbeitgebers vor seiner Einstellung ärztlich auf seine körperliche Eignung (Gesundheitszustand und Arbeitsfähigkeit) untersuchen zu lassen. Er muss während des Arbeitsverhältnisses bei gegebener Veranlassung dem Verlangen des Arbeitgebers auf Wiederholung dieser Untersuchung durch einen vom Arbeitgeber bestimmten Arzt entsprechen.
2. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Kosten dieser ärztlichen Untersuchung zu tragen, soweit sie nicht von einer anderen Stelle getragen werden.
3. Nebenbeschäftigungen gegen Entgelt darf der Arbeitnehmer nur mit Einwilligung des Arbeitgebers ausüben. Die Einwilligung muss erteilt werden, sofern sie nach Gesetz und Rechtssprechung nicht versagt werden kann.
4. Der Beschäftigte darf Belohnungen oder Geschenke in Bezug auf seine dienstliche Tätigkeit nur mit Zustimmung des Arbeitgebers annehmen. Werden dem Beschäftigten Belohnungen oder Geschenke in Bezug auf seine dienstliche Tätigkeit angeboten, so hat er dies dem Arbeitgeber unverzüglich und unaufgefordert mitzuteilen.

§ 6

Arbeitsversäumnis

1. Die Arbeitszeit ist einzuhalten. Persönliche Angelegenheiten hat der Arbeitnehmer unbeschadet der Bestimmungen des § 17 grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen.
2. Der Arbeitnehmer darf nur mit Erlaubnis des Arbeitgebers der Arbeit fernbleiben. Kann die Zustimmung den Umständen nach vorher nicht eingeholt werden, so ist die Genehmigung unverzüglich zu beantragen.
3. Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ist unverzüglich unter Angabe der voraussichtlichen Dauer dem Arbeitgeber anzuzeigen. Dies gilt auch bei Erkrankungen im Ausland. Dauert eine durch Erkrankung oder Unfall verursachte Arbeitsunfähigkeit länger als 3 Kalendertage, so hat der Arbeitnehmer außerdem spätestens an dem darauffolgenden ersten allgemeinen Arbeitstag eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer vorzulegen. Er trägt die Kosten dieser Bescheinigung. Der Arbeitgeber ist berechtigt, in begründeten Fällen auch früher eine ärztliche Bescheinigung zu verlangen. Eine Bescheinigung der Krankenkasse ersetzt die ärztliche Bescheinigung.
4. Bei nicht genehmigtem Fernbleiben hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf die Vergütung und auf Zuschläge.

§ 7

Arbeitszeit

1. Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 39 Stunden wöchentlich. Die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit beträgt 7,8 Stunden ausschließlich der Ruhepausen. Diese verteilt sich in der Regel auf 5 Tage. Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist in der Regel ein Zeitraum von 6 Kalendermonaten zugrunde zu legen.
2. Mehrarbeit / Überstunden können durch Verkürzung oder Verlängerung der festgelegten Wochenarbeitszeit an anderen Werktagen innerhalb von zwei Monaten ohne Mehrarbeitszuschlag (Überstundenzuschlag) ausgeglichen werden.
3. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit werden durch Dienstpläne festgelegt. Die Arbeitszeit beginnt und endet am Arbeitsort (Einsatzort gemäß § 8).
4. Die zwischen Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit aufgewendete Wegezeit gilt als Arbeitszeit.

§ 7a

Rufbereitschaftsdienst

1. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufzuhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen (Rufbereitschaft).

Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.

Im Kalendermonat darf der Arbeitnehmer höchstens 12 Rufbereitschaftsdienste leisten.

Durch die tatsächliche Arbeitsleistung während der Rufbereitschaft kann die tägliche Höchstarbeitszeit nach § 7 Ziffer 1 überschritten werden.

2. Die Zeit der Rufbereitschaft wird mit 12,5 v. H. als Arbeitszeit gewertet und sodann mit dem Stundensatz und den folgenden Zeitzuschlägen (Rufbereitschaftsvergütung) vergütet:
 - a) bei Bereitschaftsdiensten in Nachtstunden
zwischen 20:00 Uhr und 06:00 Uhr 25%
 - b) bei Bereitschaftsdiensten an Feiertagen 35 %
 - c) bei Bereitschaftsdiensten an Sonntagen 25%
 - d) bei Bereitschaftsdiensten in Zeiten,
die nicht mit einem Zuschlag nach a) bis c) belegt sind 25%

Bei Zusammentreffen der Zuschläge nach b) und c) werden diese kumulativ gezahlt, in den anderen Fällen wird nur einer und zwar der jeweils höchste Zuschlag nach a) bis d) gezahlt.

3. Neben der Rufbereitschaftsvergütung werden für anfallende Arbeit innerhalb der Rufbereitschaft, einschließlich einer etwaigen Wegezeit, neben dem Stundensatz folgende Zeitzuschläge vergütet, soweit die jeweiligen Voraussetzungen erfüllt sind:
- | | | |
|----|--|------|
| a) | bei anfallender Arbeit in Nachtstunden
zwischen 20:00 Uhr und 00:00 Uhr
sowie zwischen 04:00 Uhr und 06:00 Uhr | 25 % |
| | zwischen 00:00 Uhr und 04:00 Uhr | 40 % |
| b) | bei anfallender Arbeit an Feiertagen | 35 % |
| c) | bei anfallender Arbeit an Sonntagen | 25 % |
| d) | bei anfallender Arbeit in Zeiten, die nicht mit
einem Zuschlag nach a) bis c) belegt sind | 25 % |

Bei Zusammentreffen der Zuschläge nach b) und c) werden diese kumulativ gezahlt, in den anderen Fällen wird nur einer und zwar der jeweils höchste Zuschlag nach a) bis d) gezahlt. Angefallene Arbeit kann in Freizeit ausgeglichen werden.

4. Kürzungen der Ruhezeit während der Rufbereitschaft durch Inanspruchnahme können innerhalb eines Ausgleichszeitraumes von 8 Wochen durch Verlängerung anderer Ruhezeit ausgeglichen werden, soweit dem Arbeitnehmer während der Rufbereitschaft eine Gesamtruhezeit von 5,5 Stunden verbleibt. Ist dies nicht der Fall, ist dem Arbeitnehmer entsprechender Freizeitausgleich zu gewähren.
5. Die Vergütung für die Rufbereitschaft kann durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag pauschaliert werden.

§ 8

Einsatzort

1. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, in Abhängigkeit von den Aufträgen der Gesellschaft, auch an wechselnden Einsatzorten tätig zu werden. Als erste Einsatzorte gelten die Standorte Gießen und Marburg. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, auf Anweisung des Arbeitgebers auch an anderen Einsatzorten tätig zu werden, soweit eine Fahrzeit von 1,5 Stunden je Strecke bzw. insgesamt maximal die Hälfte der tatsächlichen täglichen Arbeitszeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln nicht überschritten wird.
2. Die Arbeitszeit beginnt und endet an der betrieblichen Sammelstelle oder am Einsatzort, je nach Vereinbarung.
3. Die zwischen Beginn und Ende der Arbeitszeit aufgewendete Wegezeit gilt als Arbeitszeit. Übersteigt der Zeitaufwand für den Weg vom Wohnsitz zum Einsatzort den üblichen Zeitaufwand für den Weg zum ersten Einsatzort, so gilt diese Zeit als Arbeitszeit. Jede angefangene halbe Stunde wird als halbe Stunde berechnet.
4. Fahrtkosten zwischen der Wohnung und den ersten Einsatzorten, Gießen und Marburg, bzw. dem Betriebssitz sind nicht erstattungsfähig. Übersteigen die Aufwendungen für Fahrten von der Wohnung zur nicht regelmäßigen Arbeitsstelle die Höhe der Aufwendungen für den Weg von der Wohnung zur regelmäßigen Arbeitsstelle, so ist der Differenzbetrag zu erstatten.

Für alle weiteren betrieblich notwendigen Fahrten werden die Fahrtkosten öffentlicher Verkehrsmittel gegen Vorlage der Belege erstattet.

5. Bei Beförderungsmöglichkeiten mit Firmenfahrzeugen, die für die Personenbeförderung zugelassen sind, entfällt der Anspruch auf Fahrtkostenerstattung.
6. Die Erstattung von Fahrtkosten kann durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag pauschaliert werden.

§ 9

Überstunden, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

1.
 - a) Vom Arbeitgeber können notwendige Überstunden, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit angeordnet werden.
 - b) Überstunden sind die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 7 Ziffer 1, Satz 1) dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinaus geleistet und nicht gemäß § 7 Ziffer 2 ausgeglichen wurden.

Bei Teilzeitkräften entsteht, unbeschadet vorstehender Regelung, eine Zuschlagspflicht für Überstunden erst bei Überschreiten der Wochenarbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten.
 - c) Als Nachtarbeit gilt die in der Zeit von 20:00 Uhr bis 06:00 Uhr geleistete Arbeit.
 - d) Die an Sonn- und Feiertagen in der Zeit von 00:00 Uhr bis 24:00 Uhr geleistete Arbeit gilt als Sonn- und Feiertagsarbeit.
2. Überstunden müssen vom Geschäftsführer oder einer von diesem schriftlich bevollmächtigten Person ausdrücklich angeordnet oder genehmigt werden

§ 10

Zeitzuschläge, Überstundenvergütung

1. Die Beschäftigten erhalten neben ihrer Vergütung (§ 12) Zeitzuschläge für Arbeit außerhalb von Rufbereitschaft.

Sie betragen je Stunde:

- | | |
|---|------|
| a) bei Überstunden | 25 % |
| b) bei Sonntagsarbeit | 25 % |
| c) bei Arbeiten an gesetzlichen Wochenfeiertagen,
auch wenn sie auf einen Sonntag fallen | 35 % |

Am Ostersonntag und am Pfingstsonntag wird ein Zeitzuschlag gewährt von	35 %
---	------

An gesetzlichen Wochenfeiertagen ist zusätzlich für dienstplanmäßige Arbeit bezahlter Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. Soweit Freizeitausgleich nicht gewährt werden kann, wird dieser zusätzlich zum Zeitzuschlag ausbezahlt.

- | | |
|--|------|
| d) bei Nachtarbeit | 25 % |
| e) Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach b) und c) wird der Zeitzuschlag nach c) bezahlt. | |

2. Bei der Berechnung der Zeitzuschläge der Arbeitnehmer für Überstundenleistungen, Sonn- und Feiertagsarbeit ist 1/169,6 der tariflichen Vergütung (bestehend aus der Grundvergütung, der jeweiligen tariflichen Umstellungszulage (§ 4 II Vergütungstarifvertrag Nr. 3 vom 04.04.2011) sowie der Ausgleichszulage (1), (2) und (3) nach § 22 Ziffer 2 (Stundensatz)) zu zahlen.
3. Dieser so errechnete Betrag wird mit den anfallenden Überstunden sowie den Stunden an Sonn- und Feiertagen multipliziert und dem jeweils geltenden Vomhundertsatz hinzugerechnet.

§ 11 **Beschäftigungszeit**

1. Beschäftigungszeit ist die Zeit, die der Arbeitnehmer nach vollendetem 18. Lebensjahr bei demselben Arbeitgeber oder dessen Rechtsvorgänger im Arbeitsverhältnis verbracht hat, auch wenn sie unterbrochen wurde.
2. Eine Verpflichtung zur Anrechnung früherer Beschäftigungszeiten besteht nicht, wenn der Arbeitnehmer auf eigenen Wunsch ausgeschieden ist und wieder eingestellt wird, es sei denn, dass er
 - a) wegen Ableistung des Wehrdienstes oder eines ihn ersetzenden anderen öffentlichen Dienstes,
 - b) wegen Betreuungsaufgaben in der eigenen Familie,
 - c) wegen Arbeitsunfall oder Krankheit,
 - d) wegen beruflicher Fortbildungaus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist und sich unverzüglich nach Wegfall des Grundes um seine Wiedereinstellung beworben hat.

§ 12 **Vergütung**

1. Die Grundvergütungen werden in einem besonderen Tarifvertrag vereinbart.
2. Die Vergütung wird spätestens am Ende eines jeden Kalendermonats ausbezahlt. Fällt der Fälligkeitstag auf einen dienstfreien Tag, einen Sonnabend, Sonntag oder Feiertag, so wird die Vergütung am vorausgehenden Tag bezahlt. Unstete Bezüge werden im Folgemonat ihres Entstehens ausgezahlt. Soweit der Lohnabrechnung ein Stundenlohn zugrunde liegt, wird bei der monatlichen Abrechnung jeweils der Zeiträume vom 16. des Vormonats bis zum 15. des laufenden Monats erfasst.
3. Dem Arbeitnehmer ist bei der Auszahlung der Vergütung eine schriftliche Abrechnung auszuhändigen.
4. Nichtvollbeschäftigte Arbeitnehmer erhalten von der Vergütung, die für entsprechend vollbeschäftigte Arbeitnehmer festgelegt ist, den Teil, der dem Verhältnis ihrer Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht.

§ 13 **Garderobe und Wäsche**

Verlangt der Arbeitgeber das Tragen einer speziellen Berufskleidung oder Schutzkleidung, wird in einer Betriebsvereinbarung das Nähere, wie Anschaffung und Reinigung dieser Berufskleidung, geregelt.

§ 14

Krankenbezüge, Krankengeldzuschuss

I.

Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit

1. Arbeitnehmern werden im Falle einer durch Krankheit oder Unfall verursachten Arbeitsunfähigkeit Krankenbezüge bis zum Ende der 6. Woche bezahlt.

Darüber hinaus wird in ein und demselben Krankheitsfall, bei einer Berufserkrankung oder einem Arbeitsunfall ab der 7. Woche ein Zuschuss zu den Barleistungen der gesetzlichen Kranken- und Unfallversicherung oder einer privaten Krankenversicherung, zu der der Arbeitgeber einen Zuschuss in Höhe des Arbeitgeberanteils zu der gesetzlichen Krankenversicherung geleistet hat, bis zur Höhe der Nettovergütung begrenzt auf die monatliche Beitragsbemessungsgrenze zur Krankenversicherung und auf einen Betrag in Höhe von maximal 10 % der Nettovergütung bei einer Beschäftigungszeit von

mehr als	2 Jahren	bis zum Ende der	8. Woche
mehr als	3 Jahren	bis zum Ende der	10. Woche
mehr als	5 Jahren	bis zum Ende der	12. Woche
mehr als	8 Jahren	bis zum Ende der	14. Woche

der Arbeitsunfähigkeit gezahlt. Beiträge zur Sozialversicherung, die der Arbeitnehmer vom Krankengeld zu leisten hat, werden vom Arbeitgeber bis zu einer Höhe von maximal €50,- monatlich ersetzt.

2. Für die Berechnung der Krankenbezüge und der Nettovergütung zum Zwecke der Gewährung des Zuschusses zu den Barleistungen nach Abs. 1 einer gesetzlichen Kranken- und Unfallversicherung oder einer privaten Krankenversicherung nach Abs. 1 wird zunächst die Grundvergütung (§ 12) zugrunde gelegt; darüber hinaus werden in die Berechnung einbezogen:

- die Vergütung für Überstunden-, Sonn- und Feiertagsarbeit (§ 10),
- die Vergütung des Rufbereitschaftsdienstes nach § 7a,
- die Vergütung der geleisteten zuschlagsfreien Mehrarbeit bei Teilzeitkräften,
- die sich aus § 22 ergebenden Zulagen

nach dem Durchschnitt der letzten 12 Kalendermonate. Bei kürzerem Arbeitsverhältnis oder Zeiten ohne Entgeltzahlung in den letzten 12 Kalendermonaten erfolgt die Berechnung entsprechend zeitanteilig.

3. Der Arbeitgeber ist berechtigt, mit Mitarbeitern, die länger als drei Wochen zusammenhängend oder häufig kurz erkrankt sind, Krankengespräche zu führen.

II. Gemeinsame Bestimmungen

1. Krankenbezüge und Krankengeldzuschuss werden nicht über die Dauer des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt.
2. Vollendet der Arbeitnehmer während der Arbeitsunfähigkeit die zu einer längeren Bezugsdauer berechtigende Beschäftigungszeit, so werden die Krankenbezüge bzw. der Krankengeldzuschuss so gewährt, als wenn der Arbeitnehmer die längere Beschäftigungszeit bereits bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit vollendet hätte.
3. Innerhalb eines Kalenderjahres kann Krankengeldzuschuss längstens für die in Abschnitt I. Abs. 1 genannten Zeiten bezogen werden.
4. Hat der Arbeitnehmer nach einer Erkrankung die Arbeit ohne Vorlage einer Bescheinigung über seine Arbeitsfähigkeit wieder aufgenommen und erkrankt er innerhalb von 4 Wochen nach der Arbeitsaufnahme erneut an derselben Krankheit, so werden Krankenbezüge für beide Erkrankungen nur für die Dauer der gesamten in Abschnitt I. Abs. 1 festgelegten Zeiten gewährt.
5. Bei Selbstverschuldung durch grobe Fahrlässigkeit entfällt der Anspruch auf Krankenbezüge und Krankengeldzuschuss.
6. Krankenbezüge nach Abschnitt I. Abs. 1 werden nicht über den Zeitpunkt hinaus gewährt, zu dem der Arbeitnehmer Bezüge aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder aus der gesetzlichen Unfallversicherung erhält.

§ 14 a

Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine zusätzliche arbeitgeberfinanzierte Alters- und Hinterbliebenenversicherung. Diese erfolgt ausschließlich auf der Basis einer Kapitallebensversicherung (Direktversicherung) nach Maßgabe eines gesonderten Alterssicherungstarifvertrages. Der Arbeitgeberbeitrag beträgt 3,5 % der Monatsvergütung.

§ 15 Sterbegeld

1. Stirbt ein verheirateter, verwitweter oder geschiedener Arbeitnehmer, wird nach mindestens 1-jähriger ununterbrochener Beschäftigungszeit ein Sterbegeld in Höhe der Vergütung für den Rest des Sterbemonats und den darauffolgenden Monat, nach 5-jähriger Beschäftigungszeit für die darauffolgenden drei Monate, an den hinterbliebenen Ehegatten bzw. an die unterhaltsberechtigten Kinder gezahlt.
2. Unter den gleichen Voraussetzungen ist das Sterbegeld für die gleiche Zeitdauer im Falle des Todes eines ledigen Arbeitnehmers an dessen Eltern oder einen Elternteil zu zahlen, wenn der Verstorbene überwiegend zu deren / dessen Unterhalt beigetragen hat.
3. Dem Ehepartner steht ein Lebenspartner nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz gleich.

§ 16

Erholungsurlaub

1. Der Arbeitnehmer erhält in jedem Kalenderjahr Erholungsurlaub unter Fortzahlung der Urlaubsvergütung.
2. Für die Berechnung der Urlaubsvergütung wird zunächst die Grundvergütung (§ 12) zugrunde gelegt; darüber hinaus werden in die Berechnung einbezogen:
 - a) die Vergütung für Überstunden-, Sonn- und Feiertagsarbeit gemäß § 9,
 - b) die Vergütung des Rufbereitschaftsdienst gemäß § 7a,
 - c) die geleistete zuschlagsfreie Mehrarbeit bei Teilzeitkräften,
 - d) die tatsächlich gezahlten Zuschläge für Nachtarbeit gemäß § 10,
 - e) die sich aus § 22 ergebenden Zulagennach dem Durchschnitt der letzten 12 Kalendermonate vor Urlaubsantritt. Bei kürzerem Arbeitsverhältnis oder Zeiten ohne Entgeltzahlung in den letzten 12 Kalendermonaten erfolgt die Berechnung entsprechend zeitanteilig.
3. Die Dauer des Urlaubs richtet sich nach der Urlaubstabelle (Anlage 1), die Bestandteil dieses Tarifvertrages ist.
4. Samstage werden auf den Urlaub nicht angerechnet.
5. Der Anspruch auf den vollen Urlaub entsteht nach einer Wartezeit von 6 Monaten.
6. Anspruch auf 1/12 des Jahresurlaubs für jeden vollen Kalendermonat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer:
 - a) für Zeiten eines Kalenderjahres, für die er wegen Nichterfüllung der Wartezeit in diesem Kalenderjahr keinen vollen Urlaubsanspruch erwirbt,
 - b) wenn er vor erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet,
 - c) wenn er nach erfüllter Wartezeit während des laufenden Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.Bruchteile von Urlaubstagen sind auf volle Urlaubstage aufzurunden
7. Der Urlaub soll möglichst zusammenhängend gewährt werden.
8. Urlaubseinteilung und Zeitpunkt der Gewährung des Urlaubs richten sich nach den betrieblichen Verhältnissen unter Berücksichtigung der Wünsche des Arbeitnehmers.

9. Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung desurlaubes auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muss der Urlaub in den ersten 3 Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden. Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten.

Erkrankt der Arbeitnehmer während des Urlaubs und zeigt er dies unverzüglich an, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Urlaub nicht angerechnet. Der Arbeitnehmer hat sich nach Ablauf der bewilligten Urlaubsdauer bzw. nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen. Der restliche Urlaub wird erneut festgesetzt.

Wenn Badekuren oder Heilverfahren, die zur Beseitigung bestehender Arbeitsunfähigkeit verordnet werden, länger als 4 Kalendermonate dauern, kann vom Jahresurlaub für jeden weiteren vollen Kalendermonat 1/12 in Abzug gebracht werden.

10. Der Urlaub dient zur Erholung und zur Erhaltung der Arbeitskraft. Während des Urlaubs darf der Arbeitnehmer deshalb keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit leisten.

§ 17

Arbeitsbefreiung

1. Abweichend von § 616 BGB wird der Arbeitnehmer in den nachstehenden erschöpfend aufgezählten Fällen, wenn die Angelegenheit nicht außerhalb der Arbeitszeit erledigt werden kann, unter Fortzahlung der Vergütung - soweit der Verdienstaufschlag nicht von dritter Seite ersetzt wird - für die Dauer der unumgänglich notwendigen Abwesenheit von der Arbeit freigestellt:
- a) bei ärztlicher oder zahnärztlicher Behandlung einschließlich der Anpassung, Wiederherstellung oder Erneuerung künstlicher Glieder sowie der Beschaffung von Zahnersatz;
 - b) bei angeordneter amts-, kassen- oder versorgungsärztlicher Untersuchung oder Behandlung;
 - c) bei ansteckenden Krankheiten in der Familie, sofern der Amtsarzt das Fernbleiben von der Arbeit anordnet.
2. Der Arbeitnehmer wird unter Fortzahlung der Vergütung aus folgenden Anlässen von der Arbeit freigestellt:
- a) bei Wohnungswechsel des Arbeitnehmers mit eigenem Hausstand auf Veranlassung des Arbeitgebers 1 Arbeitstag
 - b) Geburt eines Kindes (Nachweis Geburtsurkunde) 1 Arbeitstag
 - c) Tod eines Elternteils 1 Arbeitstag
 - d) bei Tod eines Ehegatten oder Kindes 2 Arbeitstage

- e) bei schwerer Erkrankung des Ehegatten oder eines Kindes sowie der im Haushalt des Arbeitnehmers lebenden Eltern oder Stiefeltern, wenn der Arbeitnehmer die nach ärztlicher Bescheinigung unerlässliche Pflege des Erkrankten deshalb selbst übernehmen muss, weil er eine andere Person für diesen Zweck nicht sofort einstellen kann, sofern der Arbeitnehmer nicht Leistungen nach § 45 Sozialgesetzbuch V in Anspruch nehmen kann 1 Arbeitstag
im Kalenderjahr
 - f) zur Vorbereitung von und Teilnahme an Tarifverhandlungen mit der im Rubrum genannten Gesellschaft wird auf Anforderung der vertragsschließenden Gewerkschaft Arbeitsbefreiung für die Mitglieder der Tarifkommission, unter Fortzahlung der Vergütung erteilt.
 - g) bei 25-, 40-, 50-jährigem Arbeitsjubiläum 1 Arbeitstag
 - h) Soweit es die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse zulassen, wird der Mitarbeiter am 24. Dezember und am 31. Dezember unter der Fortzahlung der Vergütung jeweils für einen halben Tag von der Arbeit freigestellt, Teilzeitbeschäftigte entsprechend anteilig. Kann die Freistellung aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Montag bis Freitag fallen, um die Hälfte seiner vertraglich vereinbarten täglichen Arbeitszeit, wenn der Mitarbeiter wegen des Dienstplans an diesen Tagen frei hat und deshalb sonst nacharbeiten müsste. Der Mitarbeiter kann beantragen, dass die beiden halben Tage an einem der beiden Tage zusammen gelegt werden.
3. Der Arbeitnehmer hat beim Arbeitgeber rechtzeitig um Arbeitsbefreiung nachzusuchen. Ist dies nicht möglich, so hat er dem Arbeitgeber spätestens am anderen Tage den Grund der Verhinderung glaubhaft zu machen. Dies gilt auch bei Auslandsaufenthalt.

Protokollnotiz:

Hinsichtlich der Regelungen zur Arbeitsbefreiung ist eine eingetragene Lebensgemeinschaft im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes der Ehe gleichgestellt.

§ 18
Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. Das Arbeitsverhältnis endet durch
 - a) Kündigung,
 - b) gegenseitiges Einvernehmen,
 - c) Eintritt der unbefristeten Erwerbsminderungsrente oder Erreichen der Altersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung.
2. Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats des für die Erreichung der Regelaltersrente in der gesetzlichen Rentenversicherung maßgeblichen Lebensjahres (z. Zt. 67). Wird der Arbeitnehmer ausnahmsweise weiterbeschäftigt, so ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. In dem Arbeitsvertrag können die Vorschriften dieses Tarifvertrages ganz oder teilweise abbedungen werden. Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von 4 Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist. Die Kündigung bedarf der Schriftform.
3. Die Kündigungsfrist beträgt innerhalb der Probezeit 2 Wochen zum Ende eines Kalendermonats.
4. Die Kündigungsfrist beträgt nach Ablauf der Probezeit 4 Wochen zum 15. oder Ende eines Kalendermonats.

Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis wie folgt bestanden hat

von mehr als 2 Jahren	1 Monat,
von mehr als 5 bis zu 8 Jahren	2 Monate
von mehr als 8 bis zu 10 Jahren	3 Monate,
von mehr als 10 bis zu 12 Jahren	4 Monate,
von mehr als 12 bis zu 15 Jahren	5 Monate,
von mehr als 15 bis zu 20 Jahren	6 Monate,
von mehr als 20 Jahren	7 Monate

jeweils zum Ende eines Kalendermonats.

5. Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sind berechtigt, das Arbeitsverhältnis aus einem wichtigen Grund fristlos zu kündigen, wenn der Arbeitnehmer trotz schriftlicher Verwarnung Schwarzarbeit leistet oder im Fall der Arbeitsunfähigkeit einer Erwerbstätigkeit nachgeht. Die gesetzlichen Bestimmungen einer außerordentlichen Kündigung bleiben unberührt.
6. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Schutzkleidung, Schlüssel und sonstigen Gegenstände gegen Rückgabeschein vollständig und in ordnungsgemäßem Zustand vor Abrechnung der Vergütung zurückzugeben.
7. Die Arbeitspapiere sind dem Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses unverzüglich auszuhändigen.

§ 19

Sonderzahlung

1. Alle Arbeitnehmer, mit Ausnahme der Auszubildenden und Praktikanten, erhalten mit der Vergütungsabrechnung des Monats November eine Sonderzahlung in Höhe von 40 % der bei Zugrundelegung der Berechnung nach § 14 II. Abs. 2 für diesen Monat zustehenden Vergütung.
2. Voraussetzung für die Sonderzahlung ist, dass der Arbeitnehmer am 31. Dezember in einem ungekündigten Beschäftigungsverhältnis zur Gesellschaft steht. Bei Eintritt oder Austritt von Arbeitnehmern in die bzw. aus der Gesellschaft in den Monaten Januar bis November des Jahres erfolgt die Berechnung der Sonderzahlung anteilig.

Im Monat Dezember eintretende Arbeitnehmer erhalten keine Sonderzuwendung.

§ 20

Ausschlussfristen

1. Die Ansprüche aus den zwischen den Tarifvertragsparteien abgeschlossenen Tarifverträgen müssen innerhalb einer Ausschlussfrist von 3 Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.
2. Für den gleichen Tatbestand reicht die einmalige Geltendmachung fällig gewordener Ansprüche aus, um die Ausschlussfrist auch für später aus dem gleichen Rechtsgrund fällig werdender Ansprüche unwirksam zu machen.

§ 21

Auslegung von Tarifverträgen

Dieser Tarifvertrag ist an einer geeigneten, allen Arbeitnehmern zugänglichen Stelle auszu-legen.

§ 22

Überleitungsregelungen

Geltungsbereich der Überleitungsregelungen

Die folgenden Regelungen gelten ausschließlich für Mitarbeiter, die aus einem vormaligen Anstellungsverhältnis mit der Universitätsklinikum Gießen und Marburg GmbH in ein Anstellungsverhältnis mit der UKGM Service GmbH übergeleitet wurden: