

Zwischen
dem Arbeitgeberverband Deutscher Eisenbahnen e.V., Volksgartenstraße 54a, 50677 Köln,
und
der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG), Weilburger Str. 24, 60326 Frankfurt am Main
ist für den Bereich der

AKN Eisenbahn GmbH, Kaltenkirchen,

folgender

Manteltarifvertrag

vereinbart:

§ 1
Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für die bei der AKN Eisenbahn GmbH (Arbeitgeber) beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Arbeitnehmer). Soweit in diesem Tarifvertrag sprachlich vereinfachende Begriffe wie „Arbeitnehmer“ usw. verwendet werden, beziehen sich diese auf Frauen und Männer sowie auf Arbeitnehmer des Dritten Geschlechts in gleicher Weise.
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für
 - a) 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,
 - b) Arbeitnehmer, die in die Entgeltgruppe 14 bis 15 einzugruppieren wären, mit denen jedoch ein außertariflicher Arbeitsvertrag auf freiwilliger Basis abgeschlossen wird,
 - c) Auszubildende und Praktikanten,
 - d) geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer gemäß § 8 Absatz 1 SGB IV,
 - e) vorübergehend beschäftigte Arbeitnehmer in den ersten sechs Monaten ihrer Beschäftigung.
- (3) Ergänzend zu diesem Tarifvertrag ist eine Arbeitsordnung betrieblich zu vereinbaren; die bisherige Arbeitsordnung vom 1. Januar 2007 gilt weiterhin fort.

§ 2

Arbeitsvertrag und Probezeit

- (1) Der Arbeitsvertrag einschließlich Nebenabreden bedarf der Schriftform. Dem Arbeitnehmer ist eine Ausfertigung auszuhändigen. Der Arbeitsvertrag soll insbesondere die Art der Tätigkeit, die Entgeltgruppe sowie Beginn und Dauer der Beschäftigung enthalten.
- (2) Ein befristeter Arbeitsvertrag darf nur bei Vorliegen eines sachlichen Grundes oder nach Maßgabe gesetzlicher Vorschriften, insbesondere des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG), geschlossen werden.
- (3) Bei allen Arbeitnehmern gelten die ersten sechs Monate als Probezeit, es sei denn, dass im Arbeitsvertrag auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart wird oder der Arbeitnehmer im unmittelbaren Anschluss an ein beim Arbeitgeber erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis im erlernten Beruf eingestellt wird.

§ 3

Ärztliche Untersuchungen

- (1) Der Arbeitnehmer hat auf Verlangen des Arbeitgebers vor seiner Einstellung seine körperliche Eignung (Gesundheitszustand und Arbeitsfähigkeit) durch das Zeugnis eines vom Arbeitgeber bestimmten Arztes nachzuweisen.
- (2) Der Arbeitgeber kann bei Vorliegen eines triftigen Grundes ärztlich feststellen lassen, ob der Arbeitnehmer arbeitsfähig ist.
- (3) Die Kosten der Untersuchungen trägt der Arbeitgeber.

§ 4

Sonderformen des Arbeitseinsatzes

- (1) Der Arbeitnehmer hat ohne Änderung des Arbeitsvertrages bei Vorliegen betrieblicher Erfordernisse vorübergehend jede ihm übertragene Tätigkeit beim Arbeitgeber - auch an einem anderen Arbeitsort und bei einem anderen Betrieb - bis zur Dauer von sechs Monaten auszuüben, die ihm nach seiner Befähigung, Ausbildung, körperlichen Eignung und seinen sozialen Verhältnissen zugemutet werden kann. In Notfällen hat er vorübergehend jede ihm übertragene Arbeit zu verrichten, auch wenn sie nicht in sein Arbeitsgebiet fällt.
- (2) Bei Vorliegen betrieblicher Erfordernisse hat der Arbeitnehmer Überstunden in den gesetzlich zulässigen Grenzen zu leisten.
- (3) Im Rahmen der betrieblichen Erfordernisse hat der Arbeitnehmer Schicht- bzw. Wechsel-schichtarbeit sowie Bereitschaft bzw. Rufbereitschaft zu leisten.
- (4) Die Einführung von Kurzarbeit ist zulässig, wenn es die Beschäftigungslage des Arbeitgebers erfordert. Sie kann für einzelne Betriebe oder Betriebsteile, nicht jedoch für einzelne Arbeitnehmer eingeführt werden. Die Einführung der Kurzarbeit bedarf der Zustimmung des Betriebsrats und ist mit einer Frist von 14 Kalendertagen anzukündigen.

§ 5

Allgemeine Rechte und Pflichten

- (1) Der Arbeitgeber ist gegenüber dem Arbeitnehmer zur Fürsorge verpflichtet. Er darf die Freiheit des Arbeitnehmers im Betrieb und bei der Arbeit nur insoweit einschränken, als es die betrieblichen Belange und der Zweck des Arbeitsverhältnisses erfordern.
- (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 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 von Medikamenten in seiner Arbeitsausübung beeinträchtigt ist.
- (4) Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sind im Rahmen des Arbeitsverhältnisses zu gegenseitiger Rücksichtnahme verpflichtet. Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung sind menschengerecht zu gestalten.
- (5) Wünscht der Arbeitnehmer Teilzeitarbeit, so soll dem Rechnung getragen werden, soweit es die betrieblichen Verhältnisse zulassen. Wünscht der Arbeitnehmer mit Teilzeitarbeit den Übergang in Vollzeitarbeit oder in eine andere Arbeitszeit unterhalb der Vollzeitarbeit, so soll dem Rechnung getragen werden, soweit es die betrieblichen Verhältnisse zulassen.
- (6) Dem Arbeitnehmer ist es untersagt, Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse Dritten unbefugt mitzuteilen. Die Verpflichtung nach Satz 1 besteht auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort.
- (7) Der Arbeitnehmer darf Geld, Sachgeschenke oder sonstige Vorteile in Bezug auf die Tätigkeit im Rahmen seines Arbeitsverhältnisses nicht ohne vorherige Genehmigung des Vorgesetzten annehmen. Dies gilt nicht für allgemein übliche kleine Gelegenheitsgeschenke.

§ 6

Nebenbeschäftigung

Der Arbeitnehmer darf ohne schriftliche Genehmigung des Arbeitgebers keine entgeltliche oder auf Gewinn abzielende Nebenbeschäftigung oder ein Gewerbe betreiben. Die Genehmigung soll erteilt werden, wenn der Nebenbeschäftigung oder dem Betreiben des Gewerbes keine sachlich berechtigten Interessen des Arbeitgebers entgegenstehen.

§ 7

Personalakten

- (1) Der Arbeitnehmer hat ein Recht auf Einsicht in seine vollständigen Personalakten; hierzu gehören alle Schriftstücke, die den Arbeitnehmer betreffen und sich auf das Arbeitsverhältnis beziehen oder hierfür von Bedeutung sind. Geheime Nebenakten dürfen nicht geführt werden. Der Arbeitnehmer kann das Recht auf Einsicht auch durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben. Die Vollmacht ist zu den Personalakten zu nehmen. Das Recht auf Akteneinsicht schließt das Recht ein, Abschriften bzw. Ablichtungen aus den Personalakten zu fertigen.

- (2) Erklärungen des Arbeitnehmers zum Inhalt der Personalakten sind diesen auf Verlangen beizufügen.
- (3) Der Arbeitnehmer muss über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für ihn ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. Die Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.
- (4) Abmahnungen werden spätestens nach zwei Jahren aus den Personalakten entfernt, wenn dem Arbeitnehmer in diesem Zeitraum keine weitere Abmahnung erteilt worden ist.

§ 8

Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt durchschnittlich 39,5 (ab 01.10.2023 39,0) Stunden wöchentlich. Für die Berechnung des Durchschnitts ist jeweils ein Kalendervierteljahr maßgeblich.
- (2) Ruhepausen sind keine Arbeitszeit und werden nicht vergütet. Ruhepausen liegen nur dann vor, wenn während der Unterbrechung der Arbeit jede Verpflichtung zu einer Arbeitsleistung ausgeschlossen ist.

Die Gesamtdauer der dem Arbeitnehmer während einer täglichen Arbeitszeit zu gewährenden Ruhepausen darf auf Kurzpausen von mindestens sieben Minuten (§ 7 Abs. 1 Ziffer 2 ArbZG; § 11 Abs. 2 ArbZG) aufgeteilt werden, wenn zusammenhängende Ruhepausen (§ 4 ArbZG) aus betrieblichen Gründen nicht gewährt werden können. In einer Dienstschrift dürfen höchstens zwei Kurzpausen von jeweils weniger als 10 Minuten Dauer liegen.

Abweichend von Satz 1 dieses Absatzes werden Kurzpausen von mindestens sieben Minuten aber weniger als 15 Minuten Dauer auf die Arbeitszeit angerechnet und vergütet (Ausnahmeregelung).

- (3) Die Arbeitszeit beginnt und endet an dem vorgeschriebenen Arbeitsplatz.
- (4) Die tägliche Arbeitszeit darf 10 Stunden nur überschreiten, wenn in die tägliche Arbeitszeit regelmäßig in Höhe von mindestens einem Viertel Arbeitsbereitschaft fällt. Sie darf im Übrigen auf bis zu 10 Stunden täglich festgelegt werden, wenn dadurch im Kalenderjahr eine werktägliche Arbeitszeit von im Durchschnitt 8 Stunden nicht überschritten wird.
- (5) Wird die regelmäßige durchschnittliche Arbeitszeit in einem nach Absatz 1 maßgeblichen Kalendervierteljahr aus betrieblichen Gründen nicht erreicht, ist die nicht geleistete Arbeitszeit bis zu 30 Stunden bis zum Ende des folgenden Kalendervierteljahres nachzuholen. Eine Nachleistung nach Ablauf dieser Frist ist nicht zulässig. Nicht geleistete Arbeitszeit nach Satz 1 ist wie geleistete Arbeitszeit zu vergüten. Nachgeleistete Arbeitszeit führt nicht zu Überstunden.
- (6) Bei besonders schmutzigen Arbeiten oder bei Arbeiten, bei denen der Arbeitnehmer verhältnismäßig hohen Temperaturen ausgesetzt ist, ist dem Arbeitnehmer zur Ganzreinigung des Körpers eine Badezeit bis zur Dauer von 20 Minuten zum Schluss der Arbeitszeit zu gestatten. Sie gilt nicht als Pause. Der Betrieb darf hierdurch nicht unterbrochen werden.

§ 9 **Arbeitsbereitschaft, Rufbereitschaft**

- (1) Die Bewertung von Arbeitsbereitschaft als Arbeitszeit und die Vergütung von Arbeitsbereitschaft wird bei Bedarf durch Betriebsvereinbarung geregelt.
- (2) Die Vergütung für Rufbereitschaft wird durch Betriebsvereinbarung geregelt.
- (3) Wird eine Regelung durch Betriebsvereinbarung nicht innerhalb von drei Monaten, nachdem einer der Betriebspartner eine Regelung bzw. Neuregelung schriftlich gefordert hat, erreicht, werden die Regelungen nach Absatz 1 bzw. Absatz 2 durch die Tarifvertragsparteien getroffen.

§ 10 **Dienstschicht, Ruhezeiten, Dienstpläne**

Für Arbeitnehmer, deren Dienst in Wechselschichten geleistet wird, sowie für Arbeitnehmer im Triebfahrzeug- und im Zugbegleitsdienst gelten die Bestimmungen der Dienstdauervorschrift (DDV) der DB in ihrer am 31.12.1993 gültigen Fassung bis auf weiteres fort, soweit nicht zwingende gesetzliche Vorschriften entgegenstehen oder in diesem Tarifvertrag abweichende Bestimmungen getroffen sind.

§ 11 **Entgeltgrundlagen, Eingruppierung**

- (1) Der Arbeitnehmer erhält ein Monatstabellenentgelt, das nach Entgeltgruppen bemessen wird. Die Entgeltgruppen und deren Tätigkeitsmerkmale ergeben sich aus dem Entgeltgruppenverzeichnis (Anlage 1). Die Höhe des Monatstabellenentgelts ergibt sich aus einer gesondert abzuschließenden Entgelttarifvereinbarung.
- (2) Das Monatstabellenentgelt wird, vorbehaltlich der Regelung im zweiten Unterabsatz, nach Beschäftigungszeitstufen bemessen. Die Beschäftigungszeit ergibt sich nach Maßgabe von § 37.

Zeiten einer einschlägigen gleichwertigen Berufserfahrung, die bei anderen Arbeitgebern erworben wurden, werden im Rahmen der Einstufung als AKN-Beschäftigungszeit angerechnet. Einschlägige gleichwertige Berufserfahrung liegt nur vor, wenn sie in der für die Eingruppierung maßgeblichen Tätigkeit in einem Arbeitsverhältnis tatsächlich erworben worden ist. Die bei einem anderen Arbeitgeber erworbene einschlägige gleichwertige Berufserfahrung ist vom Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber durch Vorlage geeigneter Unterlagen nachzuweisen.

- (3) Die Eingruppierung des Arbeitnehmers in eine Entgeltgruppe richtet sich nach der von ihm ausgeführten und nicht nur vorübergehend übertragenen Tätigkeit und nicht nach seiner Berufsbezeichnung.

- (4) Werden dem Arbeitnehmer Tätigkeiten übertragen, die verschiedenen Entgeltgruppen zuzuordnen sind, so gilt für sie die Entgeltgruppe, die der überwiegenden Tätigkeit entspricht. Mehrere Tätigkeiten in derselben Entgeltgruppe werden zusammengefasst. Besteht die übertragene Tätigkeit aus zwei Tätigkeiten gleichen Umfangs, richtet sich die Eingruppierung des Arbeitnehmers nach der Entgeltgruppe, die der höherwertigen Tätigkeit entspricht. Besteht die übertragene Tätigkeit aus mehr als zwei Tätigkeiten, werden zur Bestimmung der Entgeltgruppe nur die beiden Tätigkeiten berücksichtigt, die zusammen den größten Teil der Beschäftigung ausmachen.
- (5) Wird einem Arbeitnehmer vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner Entgeltgruppe entspricht, und hat er die höherwertige Tätigkeit an mindestens 11 Arbeitstagen innerhalb eines Kalendermonats ausgeübt, erhält er für diesen Kalendermonat einen Entgeltausgleich. Der Entgeltausgleich ist der Unterschiedsbetrag zwischen dem Entgelt, das dem Arbeitnehmer zustehen würde, wenn er in die höhere Entgeltgruppe eingruppiert wäre, und dem Entgelt der Entgeltgruppe, in die er eingruppiert ist. Die Bestimmungen dieses Absatzes finden keine Anwendung auf Arbeitnehmer, denen eine Funktionszulage für die Vertretung eines Vorgesetzten (§ 13 Abs. 3 Buchstabe b) gewährt wird.

§ 11a

Verfahren bei Veränderung von Berufsbildern und Tätigkeiten

- (1) Berufsbilder und Tätigkeiten wandeln sich infolge technologischer Innovationen und struktureller Änderungen in den Abläufen des Betriebs. Für die Betriebsparteien ist mit diesem Wandel die Aufgabe verbunden zu prüfen, inwiefern veränderte Arbeitsinhalte, Arbeitsorganisation, Aufgaben sowie Kompetenzprofile und Qualifikationsanforderungen zu insgesamt neuen Anforderungen und damit zu Veränderung von Berufsbildern und Tätigkeiten führen.
- (2) Besteht aus Sicht einer oder beider Betriebsparteien in Bezug auf die in Absatz 1 beschriebenen Veränderungen Anpassungsbedarf hinsichtlich der Tätigkeitsbeschreibungen und -bewertung im Entgeltgruppenverzeichnis (Anlage zum AKN-MTV), so leiten sie einen Dialogprozess auf Unternehmensebene ein und setzen die Tarifvertragsparteien davon in Kenntnis. Ziel des Dialoges ist eine Einigung auf ggf. notwendige Änderungen im Entgeltgruppenverzeichnis.
- (3) Erreichen die Betriebsparteien einen Konsens, so leiten sie in einem gemeinsam unterzeichneten Dokument den Tarifvertragsparteien einen diesbezüglichen Änderungsentwurf – unter Beifügung einer abgestimmten Begründung – zu. Auf Basis dieses Änderungsentwurfs kann vorläufig nach § 99 BetrVG eingruppiert werden. Die Tarifvertragsparteien beraten den Entwurf unter Berücksichtigung des tarifvertraglichen Gesamtgefüges und setzen im Falle ihres Einverständnisses die Änderungen im Rahmen des folgenden Tarifabschlusses tarifvertraglich um. Wird kein Einverständnis erzielt, gilt die den betroffenen Arbeitnehmern aufgrund des Konsenses der Betriebsparteien zugesagte Entgeltgruppe als Besitzstand.
- (4) Sofern die Betriebsparteien im Dialogprozess keinen Konsens erarbeiten können, werden die Tarifvertragsparteien eingebunden. Dazu sind alle notwendigen Unterlagen weiterzuleiten. Die Anrufung der Einigungsstelle ist ausgeschlossen.

§ 12 **Berechnung und Auszahlung des Entgelts**

- (1) Das Entgelt wird für den Kalendermonat berechnet. Der Arbeitnehmer erhält ein Monatsentgelt.

Das Monatsentgelt setzt sich zusammen aus dem Monatstabellenentgelt und den in Monatsbeträgen festgelegten tarifvertraglichen Entgeltbestandteilen.

- (2) Besteht der Anspruch auf das Monatsentgelt wegen des Beginns oder der Beendigung des Arbeitsverhältnisses während des Kalendermonats nicht für den vollen Kalendermonat, wird die geleistete Arbeitszeit vergütet.
- (3) Bei Versäumnis von Arbeitszeit wird das Monatsentgelt um den auf die versäumte Arbeitszeit entfallenden Anteil gekürzt, soweit nicht Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht.
- (4) Der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer erhält vom Monatsentgelt den Teil, der dem Maß der mit ihm arbeitsvertraglich vereinbarten regelmäßigen durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht.
- (5) Für jede Stunde der nach Abs. 2 und 3 zu vergütenden Arbeitszeit ist ein $\frac{1}{172}$ (ab 01.10.2023 $\frac{1}{169,5}$) des Monatsentgelts, der jeweils maßgeblichen Entgelttabelle bei der Kombination Grundmodell – Wahlmodell 2021 mit dem Grundmodell – Wahlmodell 2019, für jede halbe Stunde die Hälfte dieses Betrags zu zahlen.

Protokollnotiz zu Absatz 5

Die Tarifvertragsparteien haben sich nach ausführlicher Diskussion übereinstimmend darauf verständigt, die Berechnung für eine Arbeitsstunde in Abkehr von § 12 Abs. 5 und 5a des Manteltarifvertrags vom 13. Januar 2020 bei der Kombination des Wahlmodells 2021 mit dem Wahlmodell 2019 zu vereinfachen und zu vereinheitlichen und damit gleichzeitig anwenderfreundlicher zu gestalten. Vor diesem Hintergrund wird **einheitlich** eine Arbeitsstunde berechnet, indem die jeweils maßgebliche Entgelttabelle der Kombination Grundmodell – Wahlmodell 2021 mit dem Grundmodell – Wahlmodell 2019 durch 172 (ab 01.10.2023 169,5) dividiert wird.

- (6) Das Monatstabellenentgelt und die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile werden am 1. des laufenden Monats, die anderen Entgeltbestandteile werden am 1. des übernächsten Monats unbar auf ein Konto des Arbeitnehmers gezahlt. Das Entgelt ist so rechtzeitig zu überweisen, dass der Arbeitnehmer am Zahltag darüber verfügen kann.

Die Wahl des kontoführenden Geldinstituts ist dem Arbeitnehmer freigestellt. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber binnen zwei Wochen nach Abschluss des Arbeitsvertrags durch schriftliche Erklärung mitzuteilen, für welches bestimmte Geldinstitut er sich entschieden hat.

- (7) Dem Arbeitnehmer kann bis zum Zahltag, an dem er erstmals Entgelt erhält, ein Vorschuss gezahlt werden.
- (8) 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. Auf Wunsch sind dem Arbeitnehmer die Entgeltarten näher zu erläutern.
- (9) Der Arbeitnehmer hat unverzüglich die Entgeltabrechnung nachzuprüfen.

§ 13 **Funktionszulage**

- (1) Arbeitnehmer erhalten eine monatliche Funktionszulage, sofern ihnen eine zusätzliche Funktion übertragen wird, die nicht in der Entgeltgruppe beschrieben ist, in die der Arbeitnehmer eingruppiert ist, bzw. nicht von seiner Stellenbeschreibung erfasst ist. Der Anspruch auf eine Funktionszulage entsteht ab dem Monat der Übertragung der jeweiligen Funktion. Der Anspruch erlischt, wenn die übertragene Funktion dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber aus einem sachlichen Grund formell entzogen wird (insbesondere, weil die Funktion wegfällt, der Arbeitnehmer sie nicht mehr ausübt oder der Arbeitnehmer sie nicht ordnungsgemäß und zuverlässig ausübt).
- (2) Die Übertragung sowie die Entziehung der zusätzlichen Funktion bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Im Übertragungs- bzw. Entziehungsschreiben ist die Funktion, die übertragen bzw. entzogen wird, konkret zu bezeichnen; dies gilt auch für den Fall, dass dem Arbeitnehmer mehrere Funktionen übertragen bzw. entzogen werden.
- (3) Für folgende abschließend aufgezählten Funktionen erhalten vollbeschäftigte Arbeitnehmer eine monatliche Funktionszulage in Höhe von:

a) - unbesetzt -

b) Funktionszulage für die Vertretung eines Vorgesetzten

- | | |
|--|---|
| - Stellvertreter eines Abteilungsleiters | 150,00 € (ab 01.11.2023 157,50 €, ab 01.08.2024 165,38 €) |
| - Stellvertreter eines Fachbereichsleiters | 100,00 € (ab 01.11.2023 105,00 €, ab 01.08.2024 110,25 €) |
| - Stellvertreter eines Gruppenleiters | 50,00 € (ab 01.11.2023 52,50 €, ab 01.08.2024 55,13 €) |

c) Spezielle Funktionszulagen

- | | |
|--|---|
| - Verantwortliche Elektrofachkraft | 100,00 € (ab 01.11.2023 105,00 €, ab 01.08.2024 110,25 €) |
| - Abfallbeauftragter | 100,00 € (ab 01.11.2023 105,00 €, ab 01.08.2024 110,25 €) |
| - Umweltbeauftragter | 100,00 € (ab 01.11.2023 105,00 €, ab 01.08.2024 110,25 €) |
| - Brandschutzbeauftragter | 100,00 € (ab 01.11.2023 105,00 €, ab 01.08.2024 110,25 €) |
| - Verantwortliche Person ZfP (vZfP) | 100,00 € (ab 01.11.2023 105,00 €, ab 01.08.2024 110,25 €) |
| - Örtlicher Betriebsleiter | 50,00 € (ab 01.11.2023 52,50 €, ab 01.08.2024 55,13 €) |
| - Verantwortliche Klebeaufsichtsperson | 50,00 € (ab 01.11.2023 52,50 €, ab 01.08.2024 55,13 €) |
| - Verantwortliche Schweißaufsichtsperson | 50,00 € (ab 01.11.2023 52,50 €, ab 01.08.2024 55,13 €) |
| - Bestellte Elektrofachkraft mit erweitertem Verantwortungsbereich | 50,00 € (ab 01.11.2023 52,50 €, ab 01.08.2024 55,13 €) |

d) Funktionszulage Springerdienst

- | | |
|--|--|
| - Springer Fahrdienstleiter | 100,00 € (ab 01.11.2023 105,00 €,
ab 01.08.2024 110,25 €) |
| - Springer Bearbeitung erhöhtes Beförderungs-
Entgelt und Finanzbuchhaltung | 75,00 € (ab 01.11.2023 78,75 €,
ab 01.08.2024 82,69 €) |
| - Springer Kassendienst und Bereich Einkauf | 75,00 € (ab 01.11.2023 78,75 €,
ab 01.08.2024 82,69 €) |
| - Springer Fahrgastleiter und Service-Center | 75,00 € (ab 01.11.2023 78,75 €,
ab 01.08.2024 82,69 €) |
| - Springer Triebfahrzeugführer | 100,00 € (ab 01.11.2023 105,00 €,
ab 01.08.2024 110,25 €) |

Protokollnotiz zu Buchstabe d

Die Springerzulage Triebfahrzeugführer kann nur gezahlt werden, wenn der Mitarbeiter nicht als Triebfahrzeugführer überwiegend tätig ist. Hierbei ist das Einsatzgebiet nicht auf Personenzüge begrenzt.

In den Fällen des Buchstaben b) wird bei Übertragung mehrerer Stellvertreterfunktionen auf einen Arbeitnehmer nur die jeweils höchste Funktionszulage gewährt.

e) Für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer gilt § 12 Abs. 4 entsprechend.

f) Die Funktionszulage gehört nicht zum versicherungsfähigen Einkommen im Sinne von § 21 Abs. 2 und § 28 Abs. 7 der Satzung der Pensionskasse Deutscher Eisenbahnen und Straßenbahnen; sie ist nicht zusatzversorgungspflichtig.

§ 14
Fahrentschädigung

Triebfahrzeugführer, Fahrdienstleiter und Rangierbegleiter Bau erhalten für jede tatsächlich geleistete Schicht eine Fahrentschädigung in Höhe von 6,65 €.

§ 15
Entschädigung für Verpflegungsmehraufwand

Triebfahrzeugführer erhalten für jede tatsächlich geleistete Schicht von mehr als 8 Stunden Dauer eine Entschädigung für den Verpflegungsmehraufwand in Höhe von 5,50 €.

Die Entschädigung für den Verpflegungsmehraufwand wird steuerfrei gemäß § 9 Abs. 4a EStG gewährt, wenn die Voraussetzungen dieser steuerrechtlichen Vorschrift erfüllt sind; andernfalls ist sie individuell zu versteuern und sozialversicherungsrechtlich zu verbeitragen.

§ 16

Zulage für Triebfahrzeugführer, Lehrlokführer und Fahrdienstleiter

- (1) Triebfahrzeugführer, Lehrlokführer und Fahrdienstleiter erhalten eine monatliche, nicht zusatzversorgungspflichtige Zulage, welche die bisher betrieblich geregelte Dienstantrittsprämie zu 80 Prozent ersetzt hat. Sie beträgt für vollbeschäftigte
- a) Triebfahrzeugführer sowie Lehrlokführer 68,90 € (ab dem 01.11.2023 72,35 €, ab dem 01.08.2024 75,97 €) und
 - b) Fahrdienstleiter 45,91 € (ab dem 01.11.2023 48,21 €, ab dem 01.08.2024 50,62 €).

Nicht vollbeschäftigte Triebfahrzeugführer, Lehrlokführer und Fahrdienstleiter erhalten den Betrag nach Buchstabe a) bzw. Buchstabe b) anteilig nach dem Maß der mit ihnen individuell vereinbarten Arbeitszeit.

- (2) Diese Zulage für Triebfahrzeugführer, Lehrlokführer und Fahrdienstleiter ist dynamisch und erhöht oder vermindert sich künftig zu dem gleichen Zeitpunkt und um den gleichen vom Hundertsatz, um den das Monatstabellenentgelt allgemein erhöht oder vermindert wird.

§ 17

Dienstantrittsprämie für Triebfahrzeugführer, Lehrlokführer und Fahrdienstleiter

Ein Triebfahrzeugführer, Lehrlokführer oder Fahrdienstleiter, der bereit ist, auf Anfrage des Dienstleiters oder Fahrdienstleiters aus einem Ruhetag zur Deckung eines kurzfristigen Personalausfalls einen Dienst anzutreten, erhält neben dem regulären Entgelt (einschließlich der tariflichen Zulagen bzw. Zuschläge) eine Dienstantrittsprämie in Höhe von 20 v.H. des tariflichen Stundenentgelts je angefangener Arbeitsstunde, zu der er herangezogen wird. Bei der Heranziehung sind die gesetzlichen und tarifvertraglichen Arbeitszeitvorschriften zu beachten; der ausgefallene Ruhetag ist sobald wie möglich nachzugewähren.

Ein kurzfristiger Personalausfall liegt nur vor, wenn zwischen der Anfrage des Dienstleiters oder Fahrdienstleiters und dem Dienstbeginn höchstens 24 Stunden liegen, wobei an Wochenenden die auf Samstage und Sonntage entfallenden Stunden nicht mitgezählt werden.

Triebfahrzeugführer, Lehrlokführer oder Fahrdienstleiter, die grundsätzlich bereit sind, an ihrem Ruhetag bei kurzfristig auftretendem Bedarf, Dienst zu leisten, können dies dem Dienstleiter mitteilen, der einen entsprechenden Vermerk in die Dienstplanungsunterlagen aufnimmt; eine Vergütung wird für diese grundsätzliche Bereitschaftserklärung nicht gewährt.

§ 18

Zulage für betriebliche Ausbildertätigkeit

Triebfahrzeugführer, die nicht in die Entgeltgruppe E 12 (Lehrlokführer) eingruppiert sind, erhalten für jede Schicht, in der sie zumindest zu 75% im Rahmen der Ausbildung von Triebfahrzeugführern tätig sind, eine Schichtzulage in Höhe von 5,00 €.

Protokollnotiz zu § 18

Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einvernehmen, dass die Vermittlung von sog. Streckenkunde keine Ausbildertätigkeit im Sinne von § 18 ist.

§ 19 **Entgeltsicherung in besonderen Fällen**

- (1) Muss ein mindestens 55-jähriger Arbeitnehmer nach einer mindestens 10-jährigen ununterbrochenen Beschäftigungszeit aufgrund betriebsärztlichen Gutachtens wegen Nachlassens der Kräfte infolge langjähriger Arbeit oder wegen Alterserscheinungen seinen Arbeitsplatz wechseln und soll der Arbeitnehmer deshalb nicht nur vorübergehend eine andere Tätigkeit als die ihm übertragene überwiegend verrichten, darf er unbeschadet seiner tatsächlichen Verwendung, nicht in eine niedrigere Entgeltgruppe eingruppiert werden.
- (2) Muss ein Arbeitnehmer infolge eines bei dem Arbeitgeber erlittenen Arbeitsunfalls oder wegen Gesundheitsschäden, die nach betriebsärztlichem Gutachten überwiegend auf die Tätigkeit bei dem Arbeitgeber zurückzuführen sind, seinen Arbeitsplatz wechseln und soll der Arbeitnehmer deshalb nicht nur vorübergehend eine andere Tätigkeit als die ihm übertragene überwiegend verrichten, darf er, unbeschadet seiner tatsächlichen Verwendung, nicht in eine niedrigere Entgeltgruppe eingruppiert werden.
- (3) Voraussetzung für die Entgeltsicherung nach Absatz 2 ist, dass der Unfall oder die Gesundheitsschädigung nicht auf Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit des Arbeitnehmers beruhen und dass der Arbeitnehmer etwaige Schadensersatzansprüche gegen Dritte schriftlich an den Arbeitgeber abgetreten hat.
- (4) Absätze 1 und 2 finden keine Anwendung oder keine Anwendung mehr, wenn der Arbeitnehmer sich weigert, eine zumutbare Tätigkeit auszuüben; das gleiche gilt, wenn dem Arbeitnehmer aus Gründen, die er zu vertreten hat, eine zumutbare Tätigkeit nicht übertragen werden kann.

§ 20 **Überstunden, Zuschläge**

- (1) Überstunden sind diejenigen Arbeitsstunden, die auf Anordnung innerhalb des Ausgleichszeitraums des jeweils maßgeblichen Kalendervierteljahres über die regelmäßige durchschnittliche Arbeitszeit im Sinne von § 8 Absatz 1 geleistet werden.
- (2) Überstunden sind nach Möglichkeit durch entsprechende Freizeit und nach Möglichkeit zusammenhängend auszugleichen. Der Ausgleich ist spätestens bis zum Ablauf eines Zeitraums von drei Kalendermonaten vorzunehmen, der dem Kalendervierteljahr folgt, in dem die Überstunden entstanden sind. (Dieser Überstundenausgleichszeitraum gilt auch bereits für Überstunden des 3. und 4. Kalendervierteljahres 2021). Für die Zeit, in der Überstunden ausgeglichen werden, sind das Monatstabellenentgelt sowie die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen und Zuschläge weiterzuzahlen. Nicht durch Freizeit auszugleichende Überstunden sind spätestens nach Ablauf der drei Kalendermonate, in denen der Ausgleich zulässig ist, zu bezahlen. Die Überstundenzuschläge sind mit der nächstmöglichen Entgeltzahlung nach dem Ende des Kalendervierteljahres, in dem die Überstunden entstanden sind, auszuzahlen.
- (3) Überschreitungen der dienstplanmäßigen Arbeitszeit bis zu 10 Minuten werden nicht gesondert bezahlt.
- (4) Überstunden werden je Stunde mit dem auf die Stunde umgerechneten Monatstabellenentgelt bezahlt. Für die Berechnung der Überstundenvergütung gilt § 12 Abs. 5 entsprechend.

- (5) Für die ersten 26 in einem Kalendervierteljahr entstehenden Überstunden wird ein Zuschlag von 10 v.H., für die weiteren in demselben Kalendervierteljahr entstehenden Überstunden (ab der 27. Stunde) ein Zuschlag von 20 v.H. gezahlt.

§ 21

Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit sowie Nachtarbeit

- (1) Für Arbeit am Sonntag (00:00 bis 24:00 Uhr) wird ein Zuschlag von 50 v.H. gezahlt.
- (2) Für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen, die auf einen Werktag fallen, wird ein Zuschlag von 30 v.H. gezahlt.
- (3) Für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen, die auf einen Sonntag fallen, sowie für Arbeit am Ostersonntag und am Pfingstsonntag wird ein Zuschlag von 130 v.H. gezahlt; in diesen Fällen entfällt der Zuschlag nach Absatz 1.
- (4) Für vom Arbeitgeber angeordnete oder geplante Arbeit zwischen 20:00 und 06:00 Uhr wird ein Zuschlag für Nachtarbeit in Höhe von 25 v.H. gezahlt. Der Anspruch auf Nachtarbeitszuschlag besteht neben den Ansprüchen nach den Absätzen 1 bis 3.

Protokollnotiz zu Absatz 4

Keine vom Arbeitgeber angeordnete oder geplante Arbeit liegt vor, wenn der Arbeitnehmer individuell über Beginn und Ende der Arbeit selbst entscheiden kann, wie insbesondere im Fall von Gleitzeit oder Arbeit im Homeoffice.

§ 22

Zeitzuschlag für Nachtarbeit

- (1) Der Arbeitnehmer hat, vorbehaltlich der Regelung in Absatz 3, Anspruch auf einen Zeitzuschlag für Nachtarbeit in Höhe von vier Minuten pro angerechnete Stunde Arbeitszeit im Zeitraum von 21:00 (ab dem 01.11.2023 20:00) bis 06:00 Uhr. Der daraus entstehende Urlaubsanspruch soll die Belastung der Arbeitnehmer durch Nachtarbeit ausgleichen.
- (2) Für die Berechnung des Zeitzuschlags werden die Zeiten minutengenau erfasst und fortlaufend addiert. Der Zeitzuschlag wird am Ende des Kalendermonats berechnet. Hat die Summe der Zeitzuschläge das Volumen des durchschnittlichen individuellen täglichen Arbeitszeit-Solls des Arbeitnehmers erreicht, hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf einen Tag Zusatzurlaub.
- (3) Arbeitnehmer, die nach § 11 der Überleitungstarifvereinbarung Nr. 2276 vom 7. August 2002 in ihrer jeweils gültigen Fassung einen Anspruch auf Zusatzurlaub haben, der höher ist als der Urlaubsanspruch aus dem Zeitzuschlag für Nachtarbeit gemäß Absatz 1, behalten für das betreffende Urlaubsjahr diesen höheren Zusatzurlaubsanspruch; jedoch entfällt dann der Anspruch aus Absatz 1.

§ 23

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

- (1) Nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses wird dem Arbeitnehmer im Falle der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit das Arbeitsentgelt nach den gesetzlichen Bestimmungen fortgezahlt, soweit sich nicht aus Abs. 2 etwas anderes ergibt.

- (2) Die Höhe der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall beträgt 100 v.H. des durchschnittlichen Entgelts, das der Arbeitnehmer in dem vorausgegangenen Kalenderjahr erhalten hat. Bei Entgelterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur, die während oder nach Ablauf des Berechnungszeitraums eintreten, ist von dem erhöhten Verdienst auszugehen. Entgeltkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben für die Berechnung des fortzuzahlenden Entgelts außer Betracht.

Bei der Berechnung des durchschnittlichen Entgelts werden nicht berücksichtigt das für Überstunden gezahlte Entgelt und Überstundenzuschläge, einmalige Zahlungen (z.B. jährliche Zuwendung, Jubiläumsgeld), vermögenswirksame Leistungen, Kostenersatzleistungen (z.B. Tage- bzw. Übernachtungsgelder) sowie sonstige Zahlungen, die Aufwendungen abgelden sollen, die während der Arbeitsunfähigkeit nicht entstehen.

§ 24

Erholungsurlaub, Urlaubsentgelt

- (1) Der Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.
- (2) Der Erholungsurlaub des Arbeitnehmers, dessen regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit in der Kalenderwoche auf fünf Tage verteilt ist, beträgt 30 Arbeitstage.

Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen der Arbeitnehmer planmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten hat oder zu arbeiten hätte mit Ausnahme der gesetzlichen Wochenfeiertage.

- (3) – unbesetzt -

- (4) Die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs vermindert sich für jeden vollen Kalendermonat, in dem infolge Krankheit, Ruhens des Arbeitsverhältnisses oder aus sonstigen Gründen kein Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts besteht, um ein Zwölftel; dies gilt nicht, soweit der Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung aufgrund eines Arbeitsunfalls (§§ 104-106 SGB VII) nicht besteht. Die Vorschriften über den gesetzlichen Mindesturlaub bleiben unberührt.

- (5) Abweichend von Absatz 2 wird für den Arbeitnehmer, der regelmäßig an weniger als 5 Kalendertagen in der Woche arbeitet, die Dauer des Erholungsurlaubs wie folgt ermittelt:

$$\frac{\text{Urlaubsanspruch nach Abs. 2} \times \text{Zahl der wöchentlichen Arbeitstage}}{5}.$$

Bruchteile von Urlaubstagen werden für das Urlaubsjahr zusammengerechnet - bei mehreren Bruchteilen nach ihrer Zusammenrechnung - einmal im Urlaubsjahr auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet.

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

Bei der Berechnung des durchschnittlichen Entgelts werden nicht berücksichtigt das für Überstunden gezahlte Entgelt und Überstundenzuschläge, einmalige Zahlungen (z.B. jährliche Zuwendungen, Jubiläumsgeld), vermögenswirksame Leistungen, Kostenersatzleistungen (z.B. Tage- bzw. Übernachtungsgelder) sowie sonstige Zahlungen, die Aufwendungen abgelten sollen, die während des Urlaubs nicht entstehen.

- (7) In den Fällen einer rechtmäßigen außerordentlichen Kündigung durch den Arbeitgeber oder einer vertragswidrigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer entfällt der über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehende tarifliche Urlaubsanspruch für das laufende Kalenderjahr.
- (8) Leistet der Arbeitnehmer während des Urlaubs, der über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgeht, eine Erwerbstätigkeit, so entfällt insoweit auch der Anspruch auf Urlaubsentgelt. Bereits gezahltes Urlaubsentgelt ist zurückzuzahlen.
- (9) Der über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehende tarifliche Urlaub kann in Betrieben oder Betriebsteilen in Form von Betriebsferien abgewickelt werden.
- (10) Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen Gründen nicht im laufenden Urlaubsjahr abgewickelt werden, ist er bis spätestens 31.3. des folgenden Kalenderjahres abzuwickeln.

§ 25 **Wahlmodell 2019**

- (1) Die Arbeitnehmer haben, erstmals mit Wirkung zum 1. Januar 2019, nach Maßgabe der folgenden Absätze das Recht, zwischen einem Monatstabellenentgelt nach dem „Grundmodell“ oder zusätzlichem Erholungsurlaub oder einer Arbeitszeitreduzierung zu wählen (Wahlmodell 2019). Grundsätzlich gilt das Monatstabellenentgelt nach dem Grundmodell; die Arbeitnehmer können jedoch alternativ zum Monatstabellenentgelt nach dem Grundmodell zusätzlichen Erholungsurlaub oder eine Arbeitszeitreduzierung beanspruchen.
- (2) Das Monatstabellenentgelt im Grundmodell – Wahlmodell 2019 richtet sich nach den für die Vergütung im Grundmodell geltenden Bestimmungen der jeweils maßgeblichen Entgelttarifvereinbarung. § 12 Abs. 4 findet entsprechend Anwendung.
- (3) Das Monatstabellenentgelt bei Wahl der Option „Zusätzlicher Erholungsurlaub – 2019“ richtet sich nach den für die Vergütung bei Wahl der Option „Zusätzlicher Erholungsurlaub – Wahlmodell 2019“ geltenden Bestimmungen der jeweils maßgeblichen Entgelttarifvereinbarung. § 12 Abs. 4 findet entsprechend Anwendung.

Vollzeitarbeitnehmern, die sich für den zusätzlichen Erholungsurlaub entscheiden, stehen im Kalenderjahr sechs zusätzliche Tage Erholungsurlaub zu. Verteilt sich die Arbeitszeit von Teilzeitarbeitnehmern in der Woche auf weniger als fünf Arbeitstage, reduziert sich der zusätzliche Erholungsurlaub entsprechend. Im Übrigen gelten die gesetzlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Bestimmungen zum Erholungsurlaub.

- (4) Das Monatstabellenentgelt bei Wahl der Option „Arbeitszeitreduzierung – Wahlmodell 2019“ richtet sich nach den für die Vergütung bei der Wahl der Option „Arbeitszeitreduzierung Wahlmodell 2019“ geltenden Bestimmungen der jeweils maßgeblichen Entgelttarifvereinbarung.

Bei vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern, die sich für eine Arbeitszeitreduzierung entscheiden, verringert sich die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit (§ 8 Abs. 1) um eine Stunde wöchentlich.

Die für eine Arbeitszeitreduzierung optierenden vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer gelten weiterhin als vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer im Sinne dieses Tarifvertrags.

Für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, die sich für die Option „Arbeitszeitreduzierung - Wahlmodell 2019“ entscheiden, reduziert sich die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit anteilig. § 12 Abs. 4 findet entsprechend Anwendung.

Über die Art und Weise der Reduzierung der Arbeitszeit ist zwischen den Arbeitsvertragsparteien Einvernehmen zu erzielen. Die nähere Ausgestaltung kann durch eine freiwillige Betriebsvereinbarung geregelt werden.

- (5) Das Wahlrecht besteht grundsätzlich jeweils zu Beginn eines ungeraden Kalenderjahres. Der Arbeitnehmer muss bis zum 30. Juni des Vorjahres (Ausschlussfrist), erstmals jedoch spätestens bis zum 31. Januar 2019, dem Arbeitgeber seinen vom Grundmodell abweichenden Wunsch (zusätzlicher Erholungsurlaub oder Arbeitszeitreduzierung) in Textform mitteilen. Nach Ablauf der Ausschlussfrist neu eingestellte Arbeitnehmer können bei Abschluss des Arbeitsvertrags ihr Wahlrecht für den laufenden Zwei-Jahres-Zeitraum ausüben.
- (6) Die Arbeitnehmer sind an ihre Wahl mindestens für zwei Kalenderjahre gebunden. Nach Ablauf der Ausschlussfrist neu eingestellte Arbeitnehmer können das bei Abschluss des Arbeitsvertrages ausgeübte Wahlrecht erstmals zum Beginn des nächsten regulären Zwei-Jahres-Zeitraums ändern. Einvernehmlich kann zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein vorzeitiger Wechsel des Modells vereinbart werden.
- (7) Sofern der Arbeitnehmer innerhalb der jeweils maßgeblichen Ausschlussfrist für die folgenden Zwei-Jahres-Zeiträume sein Wahlrecht nicht erneut in Textform ausübt, gilt die zuvor gewählte Option fort.

§ 25a Wahlmodell 2021

- (1) Die Arbeitnehmer haben, erstmals mit Wirkung frühestens ab dem 1. Januar 2021, nach Maßgabe der folgenden Absätze das weitere Recht, zwischen einem Monatstabellenentgelt nach dem „Grundmodell – Wahlmodell 2021“ oder zusätzlichem Erholungsurlaub oder einer Arbeitszeitreduzierung (Wahlmodell 2021) zu wählen. Grundsätzlich gilt das Monatstabellenentgelt nach dem Grundmodell; die Arbeitnehmer können jedoch alternativ zum Monatstabellenentgelt nach dem Grundmodell zusätzlichen Erholungsurlaub oder eine Arbeitszeitreduzierung beanspruchen.

Die Kombination des Wahlmodells 2021 mit dem Wahlmodell 2019 (insgesamt 9 Alternativen) ist unter Berücksichtigung der für das jeweilige Wahlmodell geltenden Erklärungs- und Bindungsfristen möglich.

- (2) Das Monatstabellenentgelt im Grundmodell – Wahlmodell 2021 kann kombiniert werden mit den drei Optionen (Grundmodell, zusätzlicher Erholungsurlaub und Arbeitszeitreduzierung) des Wahlmodells 2019. Die Monatstabellenentgelte ergeben sich unter Berücksichtigung der individuell gewählten Kombinationen aus der jeweils maßgeblichen Entgelttarifvereinbarung unter Benennung der maßgeblichen Kombinationen. § 12 Abs. 4 findet entsprechend Anwendung.
- (3) Bei Abwahl des Grundmodells 2021 und Wahl der Option „Zusätzlicher Erholungsurlaub – Wahlmodell 2021“ stehen Vollzeitarbeitnehmern sechs (bis Ende 2021 drei Tage) zusätzliche Tage Erholungsurlaub zu. Verteilt sich die Arbeitszeit von Teilzeitarbeitnehmern in der Woche auf weniger als fünf Arbeitstage, reduziert sich der zusätzliche Erholungsurlaub entsprechend.

Die Option „Zusätzlicher Erholungsurlaub – Wahlmodell 2021“ kann kombiniert werden mit den drei Optionen (Grundmodell, zusätzlicher Erholungsurlaub und Arbeitszeitreduzierung) des Wahlmodells 2019. Die Monatstabellenentgelte ergeben sich unter Berücksichtigung der gewählten Kombinationen aus der jeweils maßgeblichen Entgelttarifvereinbarung unter Benennung der maßgeblichen Kombinationen. § 12 Abs. 4 findet entsprechend Anwendung.

- (4) Bei Abwahl des Grundmodells und Wahl der Option „Arbeitszeitreduzierung – Wahlmodell 2021“ reduziert sich bei vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit (§ 8 Abs. 1) um eine Stunde wöchentlich (bis Ende 2021 um eine halbe Stunde).

Die Option „Arbeitszeitreduzierung – Wahlmodell 2021“ kann kombiniert werden mit den drei Optionen (Grundmodell, zusätzlicher Erholungsurlaub und Arbeitszeitreduzierung) des Wahlmodells 2019. Die Monatstabellenentgelte ergeben sich unter Berücksichtigung der individuell gewählten Kombinationen aus der jeweils maßgeblichen Entgelttarifvereinbarung unter Benennung der maßgeblichen Kombinationen.

Die für eine Arbeitszeitreduzierung optierenden vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer gelten weiterhin als vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer im Sinne dieses Tarifvertrags.

Für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, die sich für die Option „Arbeitszeitreduzierung – Wahlmodell 2021“ entschieden haben, reduziert sich die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit anteilig. § 12 Abs. 4 findet entsprechend Anwendung.

Über die Art und Weise der Reduzierung der Arbeitszeit ist zwischen den Arbeitsvertragsparteien Einvernehmen zu erzielen. Die nähere Ausgestaltung kann durch eine freiwillige Betriebsvereinbarung geregelt werden.

- (5) Das Wahlrecht besteht grundsätzlich jeweils zu Beginn eines ungeraden Kalenderjahres. Der Arbeitnehmer muss bis zum 30. Juni des Vorjahres (Ausschlussfrist), erstmals bis zum 30. Juni 2020, dem Arbeitgeber seinen vom Grundmodell abweichenden Wunsch (zusätzlicher Erholungsurlaub oder Arbeitszeitreduzierung) in Textform mitteilen. Nach Ablauf der Ausschlussfrist neu eingestellte Arbeitnehmer können bei Abschluss des Arbeitsvertrags ihr Wahlrecht für den laufenden Zwei-Jahres-Zeitraum ausüben.

Die Abfrage des Arbeitgebers zur erstmaligen Ausübung des Wahlmodells 2021 erfolgt bis zum 30. April 2020.

- (6) Die Arbeitnehmer sind an ihre Wahl mindestens für zwei Kalenderjahre gebunden. Nach Ablauf der Ausschlussfrist neu eingestellte Arbeitnehmer können das bei Abschluss des Arbeitsvertrages ausgeübte Wahlrecht erstmals zum Beginn des nächsten regulären Zwei-Jahres-Zeitraums ändern. Einvernehmlich kann zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein vorzeitiger Wechsel des gewählten Modells vereinbart werden.
- (7) Sofern der Arbeitnehmer innerhalb der jeweils maßgeblichen Ausschlussfrist für die folgenden Zwei-Jahres-Zeiträume sein Wahlrecht für das Wahlmodell 2021 nicht erneut in Textform ausübt, gilt die zuvor gewählte Option fort.

§ 26 **Erholungsbeihilfe**

- (1) Arbeitnehmer, die am 01. April in einem Arbeitsverhältnis stehen, erhalten ab dem Kalenderjahr 2010 eine jährliche Erholungsbeihilfe gemäß § 40 Abs. 2 Nr. 3 EStG nach Maßgabe der folgenden Absätze.
- (2) Die Höhe der Erholungsbeihilfe beträgt:
- a) für vollbeschäftigte Arbeitnehmer 156,-- €,
 - b) für nichtvollbeschäftigte Arbeitnehmer den Anteil des Betrags von 156,-- €, der dem Maß der mit ihnen für den Monat August vereinbarten regelmäßigen durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht.
- (3) Bei einem Arbeitnehmer, der die Voraussetzungen nach Abs. 1 erfüllt, vermindert sich die Erholungsbeihilfe für jeden Kalendermonat in der Zeit vom 01. August des Vorjahres bis 31. Juli des jeweiligen Kalenderjahres ohne Anspruch auf Vergütung (§ 12) oder Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§ 23), um 1/12 des sich aus Abs. 2 jeweils ergebenden Betrags.
- (4) Die Erholungsbeihilfe wird bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht berücksichtigt.
- (5) Wurde die Erholungsbeihilfe geleistet, obwohl sie dem Arbeitnehmer nicht oder nur teilweise zustand, ist sie in entsprechender Höhe zurückzuzahlen.
- (6) Die Erholungsbeihilfe darf gemäß § 40 Abs. 2 Nr. 3 EStG von den Arbeitnehmern nur zu Erholungszwecken verwendet werden.
- (7) Jeder Arbeitnehmer hat auf Verlangen des Arbeitgebers schriftlich zu versichern, dass die Erholungsbeihilfe für Erholungszwecke verwendet worden ist (Urlaubsreise, Ausflugsfahrt, sonstige Freizeitaktivitäten mit Erholungscharakter); auf Verlangen der Finanzbehörden sind vom Arbeitnehmer über die entsprechenden Ausgaben Belege vorzulegen (Sicherstellung der sachgerechten Beihilfeverwendung).

- (8) Der Arbeitgeber trägt die auf die Erholungsbeihilfe entfallende Pauschalsteuer (Lohnsteuer, Solidaritätszuschlag, pauschalierte Kirchensteuer), sofern und solange dies steuerrechtlich zulässig ist.
- (9) Die Zahlung der Erholungsbeihilfe erfolgt mit der Entgeltabrechnung für den Monat August des jeweils maßgeblichen Kalenderjahres.

§ 27 **Arbeitsbefreiung**

- (1) Als Fälle, in denen eine Fortzahlung des Entgelts gemäß § 616 BGB im nachstehend genannten Ausmaß stattfindet, gelten die folgenden Anlässe:
- | | |
|---|--|
| a) eigene Eheschließung | 2 Tage, |
| b) Entbindung der Ehefrau oder der in häuslicher Gemeinschaft lebenden nichtehelichen Lebenspartnerin | 1 Tag, |
| c) eigene Silberhochzeit | 1 Tag, |
| d) Tod des Ehegatten, des in häuslicher Gemeinschaft lebenden nichtehelichen Lebenspartners, eines Kindes oder Elternteils | 2 Tage, |
| e) Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand | 1 Tag, |
| f) 25-, 40- und 50-jähriges Arbeitsjubiläum des Arbeitnehmers | 1 Tag, |
| g) Schwere Erkrankung der zur Hausgemeinschaft des Arbeitnehmers gehörenden Familienmitglieder, soweit der Arzt die Notwendigkeit der Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege bescheinigt und keine sonstigen Familienmitglieder zur Hilfeleistung in der Lage sind (insgesamt höchstens 3 Tage im Kalenderjahr) | 1 Tag, |
| h) Teilnahme der Mitglieder der für den Bereich der AKN Eisenbahn AG berufenen Tarifkommission an Sitzungen, in denen tarifliche Angelegenheiten beraten oder beschlossen werden, | erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit |
| i) ärztliche Behandlung des Arbeitnehmers, wenn diese nach ärztlicher Bescheinigung während der Arbeitszeit erfolgen muss, | erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit |
| j) Wahrnehmung öffentlich-rechtlicher Verpflichtungen, und zwar | die tatsächlich benötigte Zeit |
| aa) zur Ausübung des Wahl- und Stimmrechts und Beteiligung an Wahlausschüssen, | |
| bb) zur Ausübung öffentlicher Ehrenämter, | |
| cc) zur Wahrnehmung amtlicher (z.B. gerichtlicher, polizeilicher) Termine, soweit sie nicht durch eigenes Verschulden oder private Angelegenheiten des Arbeitnehmers veranlasst sind. | |

Soweit der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Ersatz des Arbeitsentgelts geltend machen kann, entfällt in entsprechendem Umfang der Anspruch auf Arbeitsentgelt gegenüber dem Arbeitgeber.

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

- (3) Der Arbeitnehmer hat bei seinem Vorgesetzten die Arbeitsbefreiung rechtzeitig zu beantragen.

§ 28 **Jährliche Zuwendung**

- (1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine jährliche Zuwendung, sofern er am 1. Dezember mindestens seit dem 1. September ununterbrochen in einem ungekündigten, nicht ruhenden Arbeitsverhältnis steht.
- (2) Die jährliche Zuwendung beträgt - soweit nachstehend nichts anderes bestimmt ist - 90 v.H. des Urlaubsentgelts nach § 24 Absatz 6, das dem Arbeitnehmer zugestanden hätte, wenn er während des ganzen Monats September Erholungsurlaub gehabt hätte.
- (3) Die jährliche Zuwendung beträgt nach einer Beschäftigungszeit (§ 37) von 5 Jahren 100 v.H. des Urlaubsentgelts nach § 24 Abs. 6, das dem Arbeitnehmer zugestanden hätte, wenn er während des gesamten Monats September Erholungsurlaub gehabt hätte.
- (4) Hat der Arbeitnehmer nicht während des ganzen Kalenderjahres Entgelt oder Entgeltfortzahlung von der AKN Eisenbahn AG erhalten, vermindert sich die jährliche Zuwendung um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, für den er kein Entgelt bzw. keine Entgeltfortzahlung erhalten hat.
- (5) Die jährliche Zuwendung wird am 1. Dezember gezahlt.
- (6) Die jährliche Zuwendung bleibt bei der Berechnung von Durchschnittsentgelten oder in sonstigen Fällen, in denen Ansprüche von der Höhe des Arbeitsentgelts abhängig sind, außer Ansatz.

§ 29 **Vermögenswirksame Leistungen**

- (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 6,65 EURO.
- (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 die vermögenswirksame Leistung entsteht erstmals nach Ablauf der Probezeit.
- (5) Beim Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis endet der Anspruch mit dem letzten vollen Kalendermonat der Beschäftigungszeit.
- (6) Die vermögenswirksame Leistung ist monatlich mit der Entgeltzahlung am 1. des laufenden Monats zu zahlen.

Die vermögenswirksame Leistung ist in der für den jeweiligen Zeitraum maßgeblichen Entgeltabrechnung gesondert auszuweisen.

- (7) 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. Nach Auslaufen eines Anlagevertrages kann der Arbeitnehmer sich für eine andere Anlageform und ein anderes Anlageinstitut entscheiden.
- (8) Der anspruchsberechtigte Arbeitnehmer hat jeweils spätestens einen Monat vor Anspruchsbeginn dem Arbeitgeber die gewünschte Anlageart und das Anlageinstitut unter Beifügung der erforderlichen Unterlagen schriftlich mitzuteilen.
- (9) Unterrichtet der Arbeitnehmer den Arbeitgeber nicht fristgerecht, so entfällt für den jeweiligen Fälligkeitszeitraum der Anspruch auf vermögenswirksame Leistung. In diesen Fällen wird die Leistung für den Monat erbracht, der dem Monat der Unterrichtung folgt.
- (10) Der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung ist nicht übertragbar.

§ 30 **Zusätzliche Altersversorgung**

- (1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitnehmer der Pensionskasse Deutscher Eisenbahnen und Straßenbahnen, Köln, Abteilung A 2000, zuzuführen, soweit nach der Satzung der Pensionskasse in ihrer jeweils geltenden Fassung Zuführungspflicht besteht. Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer haben die Beiträge nach Maßgabe der Pensionskassensatzung in ihrer jeweils geltenden Fassung zu tragen.
- (2) Für die vor dem 01.01.2000 eingestellten Arbeitnehmer bleiben die jeweils tarifvertraglich vereinbarten Ansprüche auf betriebliche Altersversorgung (Abteilung A der Pensionskasse Deutscher Eisenbahnen und Straßenbahnen bzw. unmittelbare Versorgungszusage durch den Arbeitgeber für die vor dem 01.01.1993 Eingestellten) unberührt, soweit nicht tarifvertraglich ausdrücklich etwas anderes vereinbart wird.
- (3) Bei vor dem 01.01.1993 eingestellten Arbeitnehmern, die Anspruch auf Alters- und Hinterbliebenenversorgung in entsprechender Anwendung des Bundes-Beamtenversorgungsgesetzes bzw. des Hamburgischen Zusatzversorgungsgesetzes nach Maßgabe der Tarifvereinbarung Nr. 1527 vom 03.12.1992 bzw. des Tarifvertrags über die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung für Arbeiter vom 31.07.1995 in ihrer jeweils gültigen Fassung haben, und denen Anspruch auf Versorgungsbezüge erstmals nach dem 31.12.2011 zusteht, sind als ruhegehaltsfähige Dienstbezüge anzusetzen 98,7 % des letzten Monatstabellenentgelts; bei nicht vollbeschäftigten Arbeitnehmern bezieht sich der Prozentsatz auf den Anteil des letzten Monatstabellenentgelts, welcher der individuellen Arbeitszeit entspricht.
- (4) Versicherungsfähiges Einkommen im Sinne von § 21 Abs. 2 und § 28 Abs. 7 der Satzung der Pensionskasse Deutscher Eisenbahnen und Straßenbahnen sind 98,7 % des tariflich vereinbarten Monatstabellenentgelts, auf- oder abgerundet auf volle 5,00 €; bei nicht vollbeschäftigten Arbeitnehmern bezieht sich der Prozentsatz auf den Anteil des letzten Monatstabellenentgelts, welcher der individuellen Arbeitszeit entspricht.

Protokollerklärung zu § 30 Abs. 3 und 4:

Die prozentuale Reduktion der Bemessungsgrundlagen für die Versorgungsbezüge und für die Pensionskassenbeiträge beruht darauf, dass das bis zum Jahre 2011 gewährte nicht zusatzversorgungspflichtige Urlaubsgeld gemäß § 19 MTV-AKN mit Wirkung zum 01. Januar 2012 gestrichen worden ist und stattdessen ab dem 01. Januar 2012 monatlich ein Betrag in Höhe von 27,70 € für jeden Arbeitnehmer in das Monatstabellenentgelt eingeflossen ist. Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einvernehmen, dass diese

„Umschichtung“ des Urlaubsgelds nicht zu einer Erhöhung des beim Arbeitgeber ohnehin schon hohen Altersversorgungsniveaus und auch nicht zu höheren Pensionskassenbeiträgen führen soll. Der gewählte Prozentsatz stellt sicher, dass die künftigen Pensionskassenbeiträge mindestens die nach den bisherigen Tarifstrukturen zu zahlende Höhe haben. Die Pensionskasse hat dieser Sonderregelung zugestimmt.

§ 30a **Entgeltumwandlung nach dem Altersvermögensgesetz**

- (1) Der Arbeitnehmer kann nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften in ihrer jeweils gültigen Fassung vom Arbeitgeber betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung bezüglich künftiger tarifvertraglicher Entgeltansprüche verlangen. Das Verlangen bedarf der Schriftform, ist mindestens drei Wochen vor der Fälligkeit des Entgeltanspruchs geltend zu machen und muss die umzuwandelnden Entgeltbestandteile eindeutig bezeichnen. Die Durchführung des Anspruchs des Arbeitnehmers wird durch Vereinbarung mit dem Arbeitgeber geregelt. Der Beschäftigte ist an die jeweilige Entscheidung, tarifliche Entgeltbestandteile umzuwandeln, für das laufende Kalenderjahr gebunden, es sei denn, seine persönlichen Lebens- oder Einkommensverhältnisse ändern sich wesentlich.
- (2) Zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann auf freiwilliger Basis vereinbart werden, dass Entgeltbestandteile in Höhe von mehr als vier Prozent der jeweils gültigen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung umgewandelt werden.
- (3) Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann zum Zwecke der Abwicklungserleichterung festgelegt werden, welche Entgeltbestandteile (laufende Monatsvergütung, jährliche Zuwendung, usw.) umgewandelt werden können und welche Bestandteile davon vorrangig umzuwandeln sind.
- (4) Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann zum Zwecke der Abwicklungserleichterung festgelegt werden, dass das gesamte umzuwandelnde Entgelt unabhängig von der Fälligkeit des einzelnen umgewandelten Entgeltanspruchs zu einem einheitlichen Termin als einmaliger Betrag behandelt wird; der festzulegende Fälligkeitstermin für den einheitlichen Betrag darf nicht nach dem 01. Dezember des Kalenderjahres liegen.
- (5) Die Tarifvertragsparteien empfehlen Arbeitgeber und Arbeitnehmern als Durchführungsweg für die Altersversorgung durch Entgeltumwandlung die Abteilung Z 2002 der Pensionskasse Deutscher Eisenbahnen und Straßenbahnen.

§ 31 **Jubiläumszuwendungen**

Der Arbeitnehmer erhält als Jubiläumszuwendung nach einer ununterbrochenen Beschäftigungszeit

von 25 Jahren	400,00 EURO,
von 40 Jahren	520,00 EURO,
von 50 Jahren	650,00 EURO

sofern er am Jubiläumstag in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis steht.

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

§ 32 **Dienstgänge, Dienstreisen**

Die Aufwandsentschädigung für Dienstgänge und Dienstreisen ist betrieblich zu regeln. § 9 Absatz 3 gilt entsprechend.

§ 33 **Umzugskosten, Trennungsentschädigung**

Die Erstattung von Umzugskosten sowie die Gewährung einer Trennungsentschädigung sind bei Bedarf betrieblich zu regeln. § 9 Absatz 3 gilt entsprechend.

§ 34 **Ende des Arbeitsverhältnisses**

(1) Das Arbeitsverhältnis endet:

a) durch Ablauf der vereinbarten Zeit oder mit Erreichung des vereinbarten Zweckes, frühestens jedoch bei Zweckerreichung zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Zweckerreichung,

b) durch Auflösung in beiderseitigem Einvernehmen,

c) durch Kündigung,

d) ohne dass es einer Kündigung bedarf, spätestens mit Ablauf des Kalendermonats, in dem der Arbeitnehmer nach den gesetzlichen Bestimmungen in ihrer jeweils geltenden Fassung die für ihn maßgebliche Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht;

ohne dass es einer Kündigung bedarf, vor Erreichen der maßgeblichen Regelaltersgrenze, mit Ablauf des Kalendermonats, der dem Kalendermonat vorausgeht, in dem der Arbeitnehmer erstmals eine Rente wegen Alters tatsächlich bezieht,

e) ohne dass es einer Kündigung bedarf, bei Gewährung einer unbefristeten Rente wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung gem. § 43 SGB VI bzw. wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit (Altfälle) mit Ablauf des Monats, in dem der Rentenbescheid aus der gesetzlichen Rentenversicherung zugestellt wird. Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages.

Wird nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine befristete Rente gewährt, ruht das Arbeitsverhältnis von dem Tage an, an dem die Rente auf Zeit beginnt, bis zum Ablauf des Tages, bis zu dem die Zeitrente bewilligt ist, längstens jedoch bis zum Ablauf des Tages, an dem das Arbeitsverhältnis endet.

Das Arbeitsverhältnis endet bzw. ruht nicht, wenn der Arbeitnehmer, der nur teilweise erwerbsgemindert ist, nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden kann, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und der Arbeitnehmer innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids eine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt. Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer auf diese Rechtsfolge und die Antragsfrist schriftlich hinzuweisen.

Liegt bei einem schwerbehinderten Arbeitnehmer im Sinne des SGB IX die nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes.

Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber den Rentenbescheid nach der Zustellung unverzüglich vorzulegen.

Verzögert der Arbeitnehmer schuldhaft den Rentenantrag oder ist er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten eines Amtsarztes. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem dem Arbeitnehmer das Gutachten bekannt gegeben worden ist. Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer auf diese Rechtsfolge schriftlich hinzuweisen.

- (2) Während der Probezeit beträgt die beiderseitige Kündigungsfrist zwei Wochen zum Ende eines Kalendermonats.

- (3) Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist nach einer Beschäftigungszeit beim Arbeitgeber

bis zu 5 Jahren

von mindestens 5 Jahren

von mindestens 8 Jahren

von mindestens 10 Jahren

von mindestens 12 Jahren

von mindestens 15 Jahren

von mindestens 20 Jahren

zum Ende eines Kalendermonats.

zwei Monate,

drei Monate,

vier Monate,

fünf Monate,

sechs Monate,

sieben Monate,

acht Monate

- (4) Das Arbeitsverhältnis kann von jedem Vertragsteil aus wichtigem Grund ohne Einhaltung der Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zur vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zugeordnet werden kann. Die Kündigung aus wichtigem Grund kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt.
- (5) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedarf der Schriftform. Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.
- (6) Soll ein Arbeitnehmer, der die für ihn maßgebliche Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht hat und eine Rente wegen Alters nicht in Anspruch nimmt oder bei dem die Voraussetzungen für eine Rente wegen Alters nicht erfüllt sind, weiterbeschäftigt werden, ist ein besonderer Arbeitsvertrag zu schließen.

§ 35 **Zeugnis**

- (1) Der Arbeitnehmer hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses. Das Zeugnis hat Auskunft über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses und die ausgeübte Tätigkeit zu geben und sich auf Wunsch des Arbeitnehmers auf Führung und Leistung beim Arbeitgeber zu erstrecken.
- (2) Bei Kündigung ist dem Arbeitnehmer auf Antrag ein vorläufiges Zeugnis über Art und Dauer seiner Beschäftigung auszuhändigen.
- (3) Der Arbeitnehmer kann aus besonderem Anlass ein Zwischenzeugnis verlangen.

§ 36 **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 der Arbeitgeber durch Zahlung an einen von ihnen befreit.
- (2) Als Sterbegeld wird für die restlichen Kalendertage des Sterbemonats und für zwei weitere Monate das Monatstabellenentgelt des Verstorbenen gezahlt. Das Sterbegeld wird in einer Summe gezahlt.
- (3) Sind an den Verstorbenen Arbeitsentgelt oder Vorschüsse über den Sterbetag hinaus gezahlt worden, werden diese auf das Sterbegeld angerechnet.
- (4) Wer den Tod des Arbeitnehmers vorsätzlich herbeigeführt hat, hat keinen Anspruch auf das Sterbegeld.

§ 37 **Beschäftigungszeit**

- (1) Beschäftigungszeit im Sinne dieses Tarifvertrages ist nur die Zeit der Tätigkeit und der Ausbildung beim Arbeitgeber.
- (2) Zeiten, in denen das Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis kraft Gesetzes geruht hat, sind - vorbehaltlich entgegenstehender zwingender Gesetzesvorschriften - nicht zu berücksichtigen.
- (3) Zeiten, in denen der Arbeitnehmer nicht vollbeschäftigt war, sind voll zu berücksichtigen; ausgenommen sind Zeiten einer Beschäftigung im Sinne von § 1 Absatz 2 Buchstabe d.
- (4) Zeiten, die nach den vorstehenden Bestimmungen nicht zur Beschäftigungszeit zählen, können im Einzelfall unter Berücksichtigung des Gleichbehandlungsgrundsatzes nach billigem Ermessen angerechnet werden.

§ 38
Ausschlussfrist

- (1) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.
- (2) Die Geltendmachung des Anspruchs erstreckt sich auch auf später fällig werdende Leistungen, die auf demselben Sachverhalt beruhen.
- (3) 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.

§ 39
Überleitungsregelung

Für die am 30. April 1995 bereits beim Arbeitgeber beschäftigten Arbeitnehmer gelten ergänzend zu diesem Manteltarifvertrag die Bestimmungen der Tarifvereinbarung über die Absicherung der Einkommen und Arbeitsbedingungen (Überleitungstarifvereinbarung Nr. 2276 vom 7. August 2002).

§ 40
Inkrafttreten und Dauer

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt rückwirkend am 1. März 2023 in Kraft.
- (2) Die Bestimmungen dieses Tarifvertrags können insgesamt und je für sich mit einer Frist von drei Monaten, frühestens zum 30. November 2024, schriftlich gekündigt werden.

Hamburg, den 30. Juni 2023

Arbeitgeberverband
Deutscher Eisenbahnen



(Dr. Frank)
Vorsitzender des Vorstands



Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)
Bundesvorstand



Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)
Bundesvorstand

AKN-Entgeltgruppenverzeichnis

Entgeltgruppe 2

– derzeit unbesetzt –

Entgeltgruppe 3

– derzeit unbesetzt –

Entgeltgruppe 4

- Ungelernter gewerblicher Mitarbeiter (Abt. Instandhaltung Bahnanlagen; Abt. Signal- u. Fernmeldetechnik; Abt. Serviceeinrichtung Eisenbahnfahrzeuge)
(technischer Helfer ohne einschlägige abgeschlossene Facharbeiterausbildung)

Entgeltgruppe 5

- Angelernter gewerblicher Mitarbeiter (Abt. Instandhaltung Bahnanlagen; Abt. Signal- u. Fernmeldetechnik; Abt. Serviceeinrichtung Eisenbahnfahrzeuge)
(technischer Helfer, der Tätigkeiten ausführt, die eine eingehende mindestens halbjährige fachliche Einarbeitung erfordern)

Entgeltgruppe 6

- Facharbeiter I (Abt. Instandhaltung Bahnanlagen; Abt. Signal- u. Fernmeldetechnik; Abt. Serviceeinrichtung Eisenbahnfahrzeuge)
(Anforderungen gemäß Anlage A, die Bestandteil dieses Entgeltgruppenverzeichnisses ist)
- Triebfahrzeugführer während der Ausbildung Klasse 3 bzw. B (Abt. Betrieb Verkehr)
- Sachbearbeiter I (Abt. Vertrieb Marketing)
(mit einfachem Aufgabengebiet und wenigen externen Kontakten)
- Kommissionierer Lager (Abt. Einkauf und Materialwirtschaft)

Entgeltgruppe 7

– derzeit unbesetzt –

Entgeltgruppe 8

- Technischer Zeichner Bauwesen I (Abt. Bauwesen Infrastruktur)
(Aufgabengebiet: Bearbeitung einfacher Aufgaben sowie Ausführung einfacher Zeichnungen)
- Technischer Zeichner Bauwesen I (Abt. Signal- u. Fernmeldetechnik)
(Aufgabengebiet: Bearbeitung einfacher Aufgaben sowie Ausführung einfacher Zeichnungen)

- Facharbeiter II (Abt. Instandhaltung Bahnanlagen; Abt. Signal- u. Fernmeldetechnik; Abt. Serviceeinrichtung Eisenbahnfahrzeuge)
(Anforderungen gemäß Anlage A, die Bestandteil dieses Entgeltgruppenverzeichnisses ist)
- Fachkraft Informationstechnik I (Abt. Informationstechnik)
(mit abgeschlossener einschlägiger Berufsausbildung (z.B. IT-Systemtechniker) und administrativen Basistätigkeiten im „First-Level-Support“)
- Sachbearbeiter Einkauf I (Abt. Einkauf und Materialwirtschaft)
(mit abgeschlossener einschlägiger Berufsausbildung; Aufgabengebiet: im Back-Office-Bereich ohne Lieferantenkontakt)
- Sachbearbeiter Controlling I (Abt. Finanzen)
(mit abgeschlossener einschlägiger Berufsausbildung; Aufgabengebiet: einfache Kostenrechnung und einfache Budgetüberwachung)
- Sachbearbeiter Buchhaltung Rechnungswesen I (Abt. Finanzen)
(mit abgeschlossener einschlägiger Berufsausbildung; Aufgabengebiet: Kreditoren- oder Debitorenbuchhaltung bzw. einfache Anlagenbuchhaltung)
- Sachbearbeiter II (Abt. Vertrieb Marketing)
(im Vergleich zum Sachbearbeiter I zusätzlich mit erweitertem Aufgabengebiet und flexiblem Einsatzbereich sowie erhöhten externen Kontakten)
- Kaufmännischer Sachbearbeiter (Abt. Informationstechnik)
(mit abgeschlossener einschlägiger Berufsausbildung)
- Sachbearbeiter Leitstelle in Einarbeitung (Abt. Betrieb Verkehr)

Entgeltgruppe 9

- Triebfahrzeugführer mit Führerschein Klasse 3 bzw. B (Abt. Betrieb Verkehr; Eingruppierung gilt bereits ab 01.12.2021)
- Sachbearbeiter Leitstelle (Abt. Betrieb Verkehr)
- Technischer Zeichner Bauwesen II (Abt. Bauwesen Infrastruktur)
(im Vergleich zum technischen Zeichner Bauwesen I zusätzlich selbständige Bearbeitung komplexer Projekte mit schwierigen Zeichnungen, umfangreicheren Aufgaben sowie eigenständiger Vorbereitung der Planungsunterlagen)
- Technischer Zeichner Bauwesen II (Abt. Signal- u. Fernmeldetechnik)
(im Vergleich zum technischen Zeichner Bauwesen I zusätzlich selbständige Bearbeitung komplexer Projekte mit schwierigen Zeichnungen, umfangreicheren Aufgaben sowie eigenständiger Vorbereitung der Planungsunterlagen)
- Facharbeiter III (Abt. Instandhaltung Bahnanlagen; Abt. Signal- u. Fernmeldetechnik; Abt. Serviceeinrichtung Eisenbahnfahrzeuge)
(Anforderungen gemäß Anlage A, die Bestandteil dieses Entgeltgruppenverzeichnisses ist)
- Sachbearbeiter Teamassistenz (Abt. Bauwesen Infrastruktur)
- Sachbearbeiter Koordination Reaktivierung SPNV (Abt. Betrieb Infrastruktur)
- Sachbearbeiter Unfallbearbeitung (Abt. Betrieb Infrastruktur)

- Sachbearbeiter betriebliches Sicherheitsmanagement (Abt. Betrieb Infrastruktur)
- Sachbearbeiter Controlling II (Abt. Finanzen)
(im Vergleich zum Sachbearbeiter Controlling I mit anspruchsvollerem Aufgabengebiet: Kostenrechnung, Budgetüberwachung und Kalkulationen)
- Sachbearbeiter Buchhaltung Rechnungswesen II (Abt. Finanzen)
(im Vergleich zum Sachbearbeiter Buchhaltung Rechnungswesen I mit Spezialaufgabengebieten und Kundenkontakten)
- Sachbearbeiter Abteilungsassistentz (Abt. Signal- u. Fernmeldetechnik)
- Sachbearbeiter Abteilungsassistentz (Abt. Instandhaltung Bahnanlagen)
- Sachbearbeiter Abteilungsassistentz (Abt. Serviceeinrichtung Eisenbahnfahrzeuge)
- Sachbearbeiter Materialdisposition Lager (Abt. Serviceeinrichtung Eisenbahnfahrzeuge)
- Sachbearbeiter Kundencenter I (Abt. Vertrieb Marketing)

Entgeltgruppe 10

- Fachkraft Informationstechnik II (Abt. Informationstechnik)
(im Vergleich zur Fachkraft Informationstechnik I mit erweiterten Kenntnissen und administrativen Tätigkeiten, z.B. Durchführung von Arbeiten des „Second-Level-Supports“, Applikationsbetreuung, Betreuung und Wartung der Netzwerkinfrastruktur)
- Facharbeiter IV (Abt. Instandhaltung Bahnanlagen; Abt. Signal- u. Fernmeldetechnik; Abt. Serviceeinrichtung Eisenbahnfahrzeuge)
(Anforderungen gemäß Anlage A, die Bestandteil dieses Entgeltgruppenverzeichnisses ist)
- Fachbauüberwacher AKN (Abt. Instandhaltung Bahnanlagen; Abt. Signal- u. Fernmeldetechnik)
(Anforderungen gemäß Anlage A, die Bestandteil dieses Entgeltgruppenverzeichnisses ist)
- Sachbearbeiter betriebliche Regelwerke Eisenbahninfrastrukturunternehmen (Abt. Betrieb Infrastruktur)
- Sachbearbeiter für besondere Verwaltungsaufgaben (Abt. Instandhaltung Bahnanlagen)
- Sachbearbeiter Fahrzeugtechnik (Abt. Serviceeinrichtung Eisenbahnfahrzeuge)
- Sachbearbeiter Vorschriften / Regelwerke Eisenbahnverkehrsunternehmen I (Betrieb Verkehr)
- Sachbearbeiter betriebliche Regelwerke Eisenbahninfrastrukturunternehmen I (Abt. Betrieb Infrastruktur)
- Sachbearbeiter Arbeitsschutz (Abt. Signal- u. Fernmeldetechnik)
- Sachbearbeiter Einkauf II (Abt. Einkauf und Materialwirtschaft)
(im Vergleich zum Sachbearbeiter Einkauf I Abwicklung von einfachen Bestellungen und den damit verbundenen Lieferantenkontakten)

- Sachbearbeiter Buchhaltung Rechnungswesen III (Abt. Finanzen)
(im Vergleich zum Sachbearbeiter Buchhaltung Rechnungswesen II mit anspruchsvollerem Aufgabengebiet: Kreditoren- und Debitorenbuchhaltung, komplexe Anlagenbuchhaltung, Zuschuss- und Kostenüberwachung und Kunden-/Lieferantenkontakten)
- Sachbearbeiter Personalverwaltung (Abt. Personal)
- Sachbearbeiter Recht / Versicherungen (Stabsstelle Recht Versicherungen)
- Sachbearbeiter Verwaltung / Organisation Leit- u. Sicherungstechnik
(Abt. Signal- u. Fernmeldetechnik)
- Sachbearbeiter III (Abt. Vertrieb Marketing)
(im Vergleich zum Sachbearbeiter II mit herausgehobenem Aufgabengebiet und deutlich erhöhten externen Kontakten)
- Sachbearbeiter Kundencenter II (Abt. Vertrieb Marketing)
(im Vergleich zum Sachbearbeiter Kundencenter I mit Zusatzaufgaben, z.B. Betreuung der ETS-Kassen, Abrechnung Einnahmen und Einnahmemeldungen an N.SH und HVV)
- Sachbearbeiter Projektkoordination (Abt. Bauwesen Infrastruktur)
- Sachbearbeiter Projektkoordination (Abt. Signal- und Fernmeldetechnik)
- Sachbearbeiter Fahrzeugdisposition (Abt. Betrieb Verkehr)
- Sachbearbeiter Unterstützung Betriebsplanung (Abt. Betrieb Verkehr)
- Sachbearbeiter Telekommunikations- und Videoanlagen (Abt. Signal- und Fernmeldetechnik)
- Sachbearbeiter Netzwerktechnik / Zugzielanzeiger (Abt. Signal- und Fernmeldetechnik)
- Sachbearbeiter Funktechnik (Abt. Signal- und Fernmeldetechnik)
- Sachbearbeiter Unterstützung Lehrlokfürer (Abt. Betrieb Verkehr)
- Zugleiter Tiefstack (Abt. Betrieb Infrastruktur)

Entgeltgruppe 11

- Sachbearbeiter Vorschriften / Regelwerke Eisenbahnverkehrsunternehmen II (Betrieb Verkehr)
(im Vergleich zum Sachbearbeiter Vorschriften / Regelwerke Eisenbahnverkehrsunternehmen I: Betreuung des Regelwerksmanagers und des Dokumentenmanagementsystems, Projektbetreuung Einführung technischer Neuerungen, Technische Betreuung Fahrsimulator sowie externe Vermarktung)
- Sachbearbeiter betriebliche Regelwerke Eisenbahninfrastrukturunternehmen I (Abt. Betrieb Infrastruktur)
(Im Vergleich zum Sachbearbeiter betriebliche Regelwerke Eisenbahninfrastrukturunternehmen I: Zusätzlich Erstellung von Betriebs- und Bauanweisungen bzw. betriebliche Anordnungen und Erstellung von Sicherungsplänen für Arbeiten im Gleisbereich)
- Fahrdienstleiter Stellwerk Kaltenkirchen (Stw Kf) (Abt. Betrieb Infrastruktur)

- Gruppenleiter (Abt. Instandhaltung Bahnanlagen; Abt. Signal- u. Fernmeldetechnik; Abt. Serviceeinrichtung Eisenbahnfahrzeuge)
(sofern nicht in einer höheren Entgeltgruppe explizit erfasst)
- Assistent / Sekretär des Geschäftsführers
- Bauüberwacher AKN (Abt. Instandhaltung Bahnanlagen; Abt. Signal- u. Fernmeldetechnik)
(Anforderungen gemäß Anlage A, die Bestandteil dieses Entgeltgruppenverzeichnisses ist)
- Sachbearbeiter Planung / Projektsteuerung Bahnübergangsanlagen (Abt. Signal- u. Fernmeldetechnik)
- Sachbearbeiter Stellwerksanlagen (Abt. Signal- u. Fernmeldetechnik)
- Sachbearbeiter Fahrplanangelegenheiten Eisenbahnverkehrsunternehmen (Abt. Betrieb Verkehr)
- Sachbearbeiter Lokleitung (Betrieb Verkehr)
- Immobilienkaufmann I (Abt. Bauwesen Infrastruktur)
(Aufgabengebiet: Projektbetreuung mit geringem Grunderwerbsvolumen)
- Referent I (für unterstützende Geschäftsleitungsaufgaben)
- Sachbearbeiter Zeitwirtschaft, Fuhrpark und Qualifikation (Hauptabt. TI)
- Sachbearbeiter Personalverwaltung II (Abt. Personal)
(Wie Sachbearbeitung Personalverwaltung I, aber mit der Maßgabe, dass die mündliche/schriftliche externe Kommunikation und Abstimmung richtliniengetreu, eigenständig, d. h. ohne Anleitung, sowie in eigener Verantwortung erfolgt)
- Sachbearbeiter Investitionscontrolling (Abt. Finanzen)

Entgeltgruppe 12

- Sachbearbeiter Einkauf III (Abt. Einkauf und Materialwirtschaft)
(im Vergleich zum Sachbearbeiter Einkauf II mit herausgehobenem Aufgabengebiet: Durchführung öffentlicher Ausschreibungen, komplexe Bestellungen sowie selbständige Preisverhandlungen mit Lieferanten)
- Stabsstellenleiter¹ Arbeitssicherheit / Brandschutz
- Gruppenleiter Neubauprojekte (Abt. Signal- u. Fernmeldetechnik)
- Gruppenleiter Lokleitung (Betrieb Verkehr)
- Vermessungsingenieur Bauwesen (Abt. Bauwesen Infrastruktur)
- Projektingenieur I (Abt. Bauwesen Infrastruktur; Abt. Instandhaltung Bahnanlagen; Abt. Signal- u. Fernmeldetechnik; Abt. Serviceeinrichtung Eisenbahnfahrzeuge)

¹ Anm.: Stabsstellenleiter i.S. dieses Entgeltgruppenverzeichnis sind Arbeitnehmer, die formell zum Stabsstellenleiter ernannt worden sind und direkt und ausschließlich dem Geschäftsführer unterstellt sind.

(ohne ausgeprägte Berufserfahrung mit folgendem Aufgabengebiet: Bearbeitung von gestellten Projektanforderungen unter Anleitung und regelmäßiger Abstimmung mit dem Vorgesetzten)

- Bau-Techniker (Abt. Bauwesen Infrastruktur)
(Anforderungsprofil: Staatlich geprüfter Techniker)
- Ausbildungsleiter (Abt. Serviceeinrichtung Eisenbahnfahrzeuge)
- Immobilienkaufmann II (Abt. Bauwesen Infrastruktur)
(im Vergleich zum Immobilienkaufmann I eigenverantwortliche Betreuung von Großprojekten mit einem Grunderwerbsvolumen von bis zu mehreren Millionen Euro)
- Fachkraft Informationstechnik III (Abt. Informationstechnik)
(im Vergleich zur Fachkraft Informationstechnik II mit umfangreicheren Kenntnissen sowie administrativen Aufgaben, z.B. Datenbankprogrammierung, Applikationsentwicklung und Benutzermanagement)
- Spezialist (Abt. Vertrieb Marketing)
(Aufgabengebiet: Strategische Planungen sowie Erstellen von Betriebskonzepten in einem breiten (betrieblichen und vertrieblichen) Spektrum.
- Spezialist Buchhaltung Rechnungswesen (Abt. Finanzen)
(Abschlusssicherer Bilanzbuchhalter mit guten Kenntnissen im Steuerrecht)
- Sachbearbeiter Controlling III (Abt. Finanzen)
(im Vergleich zum Sachbearbeiter Controlling II mit herausgehobenem Aufgabengebiet: Vollständige SAP-Kostenrechnung sowie selbständige Aufstellung der Jahresplanung)
- Sachbearbeiter Spezialthemen

(soweit nicht in anderen Entgeltgruppen geführt oder für eine besonders beschriebene Tätigkeit vorgesehen)
- Sachbearbeiter Bau-/ Betriebsplanung (Abt. Betrieb Infrastruktur)
- Sachbearbeiter Personalabrechnung (Abt. Personal)
- Lehrlokomotivführer (Abt. Betrieb Verkehr)
- Referent II (für unterstützende Geschäftsleitungsaufgaben)
(im Vergleich zum Referent I mit Projektleitungen sowie mit der Maßgabe, dass die mündliche/schriftliche externe Kommunikation und Abstimmung vorgabengetreu aber eigenständig, d. h. ohne Anleitung, sowie in eigener Verantwortung erfolgt)
- Sachbearbeiter Spezialthemen Bauprojektfinanzierung (Abt. Bauwesen Infrastruktur)

Entgeltgruppe 13

- Stabsstellenleiter Presse
- Fachbereichsleiter
(sofern nicht in einer höheren Entgeltgruppe explizit erfasst)

- Projektingenieur II (Abt. Bauwesen Infrastruktur; Abt. Instandhaltung Bahnanlagen; Abt. Signal- u. Fernmeldetechnik; Abt. Serviceeinrichtung Eisenbahnfahrzeuge)
(im Vergleich zum Projektingenieur I weitgehend eigenständige Bearbeitung von gestellten Projektanforderungen unter gelegentlicher Abstimmung mit dem Vorgesetzten)
- Spezialist Personalentwicklung und Rekrutierung (Abt. Personal)
- Spezialist Kundenkommunikation (Abt. Marketing, Kommunikation und Presse)

Entgeltgruppe 14

- Stabsstellenleiter betriebliche Angelegenheiten und Kontrollen
- Stabsstellenleiter Beteiligungs- und Ausschreibungsmanagement
- Stabsstellenleiter Projektmanagement
- Stabsstellenleiter Recht / Versicherungen
- Fachbereichsleiter Fahrzeugtechnik (Abt. Serviceeinrichtung Eisenbahnfahrzeuge)
- Fachbereichsleiter Personalabrechnung / Betriebsrenten (Abt. Personal)
- Leiter Sonderingenieurprojekte
- Projektingenieur III (Abt. Bauwesen Infrastruktur; Abt. Instandhaltung Bahnanlagen; Abt. Signal- u. Fernmeldetechnik; Abt. Serviceeinrichtung Eisenbahnfahrzeuge)
(im Vergleich zum Projektingenieur II eigenverantwortlicher Projektleiter für die Planung, Steuerung und administrative Abwicklung von Großprojekten, z. B. mit einem Kostenvolumen von bis zu mehreren Millionen Euro)
- Spezialist Controlling (Abt. Finanzen)
(Aufgabengebiet: strategische Planungen, Prozessoptimierungen, SAP-Spezialist)
- Spezialist Informationstechnik (Abt. Informationstechnik)
(Aufgabengebiet: strategische IT-Entwicklung und Bearbeitung großer IT-Projekte)

Entgeltgruppe 15

- Abteilungsleitung

Die Anlage A ist Bestandteil dieses Entgeltgruppenverzeichnisses

Anlage A Manteltarifvertrag EVG		AKN
Stand: 14.12.2021	Tariflicher Entwicklungsprozess für Facharbeiter in den Abteilungen W, S und I	Seite 1 von 4

Inhaltsverzeichnis

1	Allgemeines	1
2	Stellenbezeichnung	1
3	Tarifliche Eingruppierung / Entwicklungsprozess.....	2
4	Ausbildungsprogramme.....	3
4.1	Abteilung Signal- und Fernmeldetechnik	3
4.1.1	Ausbildungsprogramm Facharbeiter II Abt. S.....	3
4.1.2	Ausbildungsprogramm Facharbeiter III Abt. S.....	3
4.1.3	Ausbildungsprogramm Fachbauüberwacher AKN Abt. S.....	3
4.2	Abteilung Instandhaltung Bahnanlagen	3
4.2.1	Ausbildungsprogramm Facharbeiter II Abt. I	3
4.2.2	Ausbildungsprogramm Facharbeiter III Abt. I	4
4.2.3	Ausbildungsprogramm Fachbauüberwacher AKN Abt. I.....	4
4.3	Abteilung Serviceeinrichtung Eisenbahnfahrzeuge	4
4.3.1	Ausbildungsprogramm Facharbeiter II Abt. W.....	4
4.3.2	Ausbildungsprogramm Facharbeiter III Abt. W.....	4

1 Allgemeines

Der Entwicklungsprozess gilt für die Facharbeiterebene. Er schließt die Weiterqualifikation für andere Tätigkeiten nicht aus.

2 Stellenbezeichnung

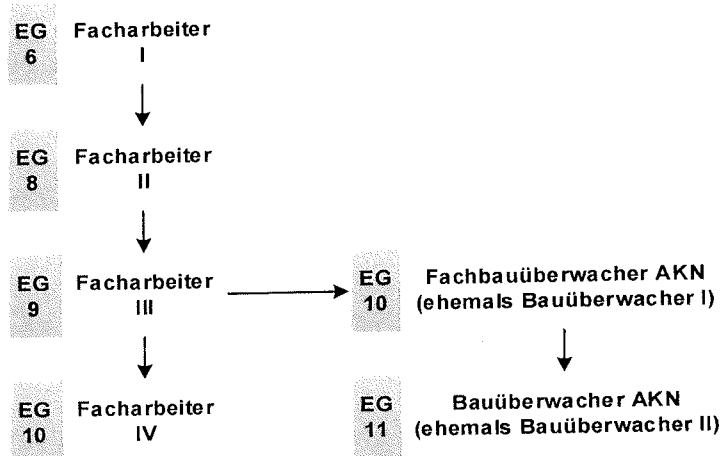
Die Stellenbezeichnung Facharbeiter (FA) wird für jede Abteilung gleichermaßen verwendet. Zu genaueren Unterscheidung wird der Titel „Facharbeiter“ je Abteilung spezifiziert.

- Abteilung Serviceeinrichtung Eisenbahnfahrzeuge: Facharbeiter ECM IV
- Abteilung Signal- und Fernmeldetechnik: Facharbeiter Instandhaltung
- Abteilung Instandhaltung Bahnanlagen: Facharbeiter Bahnanlagenunterhaltung

Dokumentenfreigabeprozess Nur für den internen Gebrauch. Ausdrücke können veraltet sein	Erstellt	Geprüft	Freigegeben
	Daniel	Raab / Werle / Franke / Hasecker	Daniel

3 Tarifliche Eingruppierung / Entwicklungsprozess

Der Entwicklungsprozess in Verbindung mit der tariflichen Entgeltgruppe ist der nachstehenden Abbildung zu entnehmen.



Der Entwicklungsprozess ist gemäß nachstehender Tabelle abteilungsübergreifend harmonisiert. Die Qualifizierung zum Fachbauüberwacher bzw. Bauüberwacher Bahn ist ausschließlich auf die Abteilungen I und S begrenzt. Die Ausbildungsprogramme sind fachspezifisch definiert und im nächsten Abschnitt erläutert. Unabhängig des Entwicklungsprozesses wird in Abhängigkeit der Ausbildungsstufe eine eigenständige ausbildungsspezifische Arbeitsweise und Zuverlässigkeit erwartet.

Bezeichnung Stelle	Voraussetzungen
Facharbeiter I	Abgeschlossene fachspezifische Berufsausbildung
Facharbeiter II	- mindestens ein Jahr tatsächlicher Einsatz als FA I - Erfolgreicher Ausbildungsabschluss des Programms Facharbeiter II
Facharbeiter III	- mindestens ein Jahr tatsächlicher Einsatz als FA II - Erfolgreicher Ausbildungsabschluss des Programms Facharbeiter III
Facharbeiter IV Die Eingruppierung in die Entgeltgruppe 10 (Facharbeiter IV) ist für Mitarbeiter der Entgeltgruppe 9 (Facharbeiter III) vorgesehen, die mindestens einen einjährigen tatsächlichen Einsatz in der Entgeltgruppe 9 (Facharbeiter III) absolviert haben und deren Tätigkeitsmerkmale <u>deutlich und dauerhaft über das Niveau der Entgeltgruppe 9 (Facharbeiter III) hinausgehen</u> . Die Eingruppierung in die Entgeltgruppe 10 (Facharbeiter IV) ist für Einzelfälle vorgesehen, die auch einzeln betrachtet werden müssen. Die Betriebsparteien beraten diese Einzelfälle im Rahmen einer gemeinsamen Arbeitsgruppe. Eine Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 10 (Facharbeiter IV) muss im Einzelfall einstimmig von der Arbeitsgruppe beschlossen werden. Dies ist zwingende Anspruchsvoraussetzung für die Eingruppierung in die Entgeltgruppe 10 (Facharbeiter IV). Dieses Arbeitsgruppenverfahren unterliegt nicht der erzwingbaren Mitbestimmung, so dass die Zuständigkeit der Einigungsstelle ausdrücklich ausgeschlossen ist. Im Übrigen bleibt das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates unberührt (§ 99 BetrVG).	
Fachbauüberwacher AKN (ehem. Bauüberwacher I)	- mindestens ein Jahr tatsächlicher Einsatz als FA III - Erfolgreicher Ausbildungsabschluss des Programms Fachbauüberwacher
Bauüberwacher AKN (ehem. Bauüberwacher II)	mindestens ein Jahr tatsächlicher Einsatz als Fachbauüberwacher AKN

	Anlage A Manteltarifvertrag EVG	AKN
Stand: 14.12.2021	Tariflicher Entwicklungsprozess für Facharbeiter in den Abteilungen W, S und I	Seite 3 von 4

	• Protokolliertes Feststellungsgespräch mit ausgewähltem Gremium (Abteilungsleitung, EBL und interner oder externer Fachspezialisten)
--	---

4 Ausbildungsprogramme

Die Ausbildungsprogramme sind nachstehend definiert. Bereitschaftsdienste finden keinen Einzug, weil die Bereitschaftsvergütung über innerbetriebliche Regularien abgebildet wird.

4.1 Abteilung Signal- und Fernmeldetechnik

4.1.1 Ausbildungsprogramm Facharbeiter II Abt. S

Das Ausbildungsprogramm umfasst folgende Elemente:

- Grundlagen Eisenbahnbetrieb
- Technisch Berechtigter 4.2 AKN
- Ausgewählte IT-Kenntnisse für die prägnante Tätigkeiten
 - SAP: Zeitrückmeldung
 - ELO: Dokumente
- Ausbildung Elektrofachkraft für festgelegte Tätigkeiten
- Grundlagenausbildung in **einer** Fachrichtung:
 - LST (Leit- und Sicherungstechnik)
 - 50 Hz
 - Fm (Fernmeldesysteme)
- AKN spez. betriebliche Regularien gem. Vorgabe EBL EIU

4.1.2 Ausbildungsprogramm Facharbeiter III Abt. S

Das Ausbildungsprogramm umfasst folgende Elemente:

- Wahrnehmung der Aufgaben des Sicherungsüberwachers AKN
- Qualifizierung zum Führen kleiner interdisziplinärer Gruppen

4.1.3 Ausbildungsprogramm Fachbauüberwacher AKN Abt. S

Das Ausbildungsprogramm umfasst folgende Elemente:

- Betra-Antragsteller
- Betriebliche Aufgaben bei der Durchführung von (Bau-) Arbeiten
 - Zusammenarbeit von Bau und Betrieb
 - Umweltschutz (Güter Transport)
- Baurecht VV Bau STE (Eisenbahn-Baurecht)
- Kenntnisse der verbindlichen Unfallverhütungsvorschriften
- Vertragsrecht / Nachtragsmanagement (VOB)
- VV Bau STE Abrechnungen von Leistungen
- Ausgewählte IT-Kenntnisse für die prägnante Tätigkeiten
 - SAP-Leistungserfassung
 - Auftragsvergabe
 - SAP-Rahmenvertragsabrufe
 - Umgang mit ELO zur Sachbearbeitung

4.2 Abteilung Instandhaltung Bahnanlagen

4.2.1 Ausbildungsprogramm Facharbeiter II Abt. I

Das Ausbildungsprogramm umfasst folgende Elemente:

- Grundlagen Eisenbahnbetrieb
- Technisch Berechtigter 4.2 AKN
- Ausgewählte IT-Kenntnisse für die prägnante Tätigkeiten

Dokumentenfreigabeprozess Nur für den internen Gebrauch. Ausdrücke können veraltet sein	Erstellt	Geprüft	Freigegeben
	Daniel	Raab / Werle / Franke / Hasecker	Daniel

	Anlage A Manteltarifvertrag EVG	AKN
Stand: 14.12.2021	Tariflicher Entwicklungsprozess für Facharbeiter in den Abteilungen W, S und I	Seite 4 von 4

- SAP: Zeitrückmeldung
- ELO: Dokumente
- AKN spez. betriebliche Regularien gem. Vorgabe EBL EIU

4.2.2 Ausbildungsprogramm Facharbeiter III Abt. I

Das Ausbildungsprogramm umfasst folgende Elemente:

- Wahrnehmung der Aufgaben des Sicherungsüberwachers AKN
- Qualifizierung zum Führen kleiner interdisziplinärer Gruppen (Rottenführer)

4.2.3 Ausbildungsprogramm Fachbauüberwacher AKN Abt. I

Das Ausbildungsprogramm umfasst folgende Elemente:

- Betra-Antragsteller
- Betriebliche Aufgaben bei der Durchführung von (Bau-) Arbeiten
 - Zusammenarbeit von Bau und Betrieb
 - Umweltschutz (Güter Transport)
- Kenntnisse der verbindlichen Unfallverhütungsvorschriften
- Vertragsrecht / Nachtragsmanagement (VOB)
- VV Bau Abrechnungen von Leistungen
- Ausgewählte IT-Kenntnisse für die prägnante Tätigkeiten
 - SAP-Leistungserfassung
 - Auftragsvergabe
 - SAP-Rahmenvertragsabrufe
 - Umgang mit ELO zur Sachbearbeitung
- Fachliche Vertretung des Bezirksmeisters

4.3 Abteilung Serviceeinrichtung Eisenbahnfahrzeuge

4.3.1 Ausbildungsprogramm Facharbeiter II Abt. W

Das Ausbildungsprogramm umfasst folgende Elemente:

- Zusatzqualifikation für zwei oder mehr der folgenden Tätigkeiten¹
 - Radsatzbearbeitung (Maschinenführer Radsatzpresse oder URD/UFD)
 - WC-Instandsetzung
 - ZfP-Prüfer (VT ab Stufe II, UT ab Stufe I, PT ab Stufe I, MT ab Stufe I)
 - Ausbildung zum Tf (mindestens Klasse I nach VDV 753 oder Klasse A nach TfV)
 - Durchführung Bremsrevisionen
 - Klimaanlage revision
 - Prüfung PZB
 - Außer/- Wiederinbetriebnahme von Eisenbahnfahrzeugen
 - Schweißer
 - Elektrofachkraft
- Ausgewählte IT-Kenntnisse für die prägnante Tätigkeiten
 - SAP: Zeitrückmeldung
 - ELO: Dokumente
- Grundlagenausbildung ECM

4.3.2 Ausbildungsprogramm Facharbeiter III Abt. W

Das Ausbildungsprogramm umfasst folgende Elemente:

- Qualifizierung zum Führen kleiner interdisziplinärer Gruppen

¹ Anpassungen im Rahmen gesetzlicher Vorgaben / technischer Weiterentwicklungen möglich.

Dokumentenfreigabeprozess Nur für den internen Gebrauch. Ausdrücke können veraltet sein	Erstellt	Geprüft	Freigegeben
	Daniel	Raab / Werio / Franke / Hasecker	Daniel