

Zusatztarifvertrag (ZTV-BRB)

gemäß § 2 des MTV VV-Gruppe

**für die Arbeitnehmer*
der Bayerischen Regiobahn GmbH (BRB)**

abgeschlossen zwischen der

Bayerischen Regiobahn GmbH (BRB)

und der

Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)

Gültig ab 1. Januar 2020

**Soweit in diesem Tarifvertrag die Bezeichnung Arbeitnehmer verwendet wurde, sind hiervon sowohl weibliche wie auch männliche Arbeitnehmer erfasst.*

Inhalt

§ 1 Geltungsbereich	3
§ 2 Entgeltgrundlagen	3
§ 3 Grundsätze der Eingruppierung	3
§ 4 Monatsentgelttabelle	4
§ 5 Arbeitszeit	5
§ 6 Zulagen	8
§ 7 Urlaub	9
§ 8 Betriebliche Altersversorgung	10
§ 9 Ausbildungsvergütung	11
§ 10 Arbeitnehmerüberlassung	11
§ 11 Schlussbestimmungen	12
Anlage	13

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für den Arbeitnehmer der Bayerischen Regiobahn GmbH (BRB), der unter § 1 des Manteltarifvertrags der Veolia-Verkehr-Gruppe fällt.
- (2) Abweichend von Absatz 1 gilt der Tarifvertrag für den neu eingestellten Arbeitnehmer, der erstmalig zum Eisenbahnfahrzeugführer oder zum Kundenbetreuer ausgebildet wird, so lange nicht, bis er die Ausbildung erfolgreich abgeschlossen hat.
- (3) Dieser Tarifvertrag gilt für den Auszubildenden nur insoweit, als Tarifstellen ihn ausdrücklich nennen.

§ 2 Entgeltgrundlagen

- (1) Der Arbeitnehmer erhält ein Monatstabellenentgelt. Der Betrag ergibt sich aus der Tabelle nach § 4.
- (2) Die Zahlung des Monatstabellenentgelts erfolgt unbar, spätestens zum Monatsletzten für den laufenden Kalendermonat. Die Zahlung der Zulagen erfolgt mit der Entgeltzahlung im darauffolgenden Monat.
- (3) Absatz 2 findet auch auf das Ausbildungsverhältnis Anwendung.

§ 3 Grundsätze der Eingruppierung

- (1) Die Eingruppierung des Arbeitnehmers in eine Entgeltgruppe richtet sich nach der von ihm ausgeführten und nicht nur vorübergehend übertragenen Tätigkeit, auch nicht nach seiner Berufsbezeichnung. Die Entgeltgruppen und deren Tätigkeitsmerkmale ergeben sich aus dem Entgeltgruppenverzeichnis, das diesem Tarifvertrag als Anlage beigefügt ist.
- (2) Werden dem Arbeitnehmer Tätigkeiten übertragen, die verschiedenen Entgeltgruppen zuzuordnen sind, so gilt für ihn die Entgeltgruppe, die der überwiegenden Tätigkeit entspricht.
- (3) Übt der Arbeitnehmer vorübergehend eine höherwertigere Tätigkeit aus, so hat er nach Ablauf von zwei Monaten Anspruch auf Zahlung einer Ausgleichszulage in Höhe des Differenzbetrages zwischen seiner Entgeltgruppe und der Entgeltgruppe der höherwertigen Tätigkeit. Dies gilt nicht für den Arbeitnehmer, in dessen Eingruppierung bereits Tätigkeitsmerkmale für eine Stellvertretung enthalten sind.
- (4) Die individuelle tarifvertragliche Einstufung ergibt sich aus den anerkannten Branchenzugehörigkeitszeiten gemäß Absatz 5 und 6.
- (5) Die Branchenzugehörigkeit umfasst die Zeiten, die der Arbeitnehmer mit einer einschlägigen Beschäftigung im Arbeitsverhältnis sowie bei dem unmittelbar vorhergehenden, an diesen Tarifvertrag gebundenen Arbeitgeber zurückgelegt hat.

- (6) Bei Berechnung der für die Einstufung maßgebenden Branchenzugehörigkeitszeiten werden Zeiten beim vorhergehenden Arbeitgeber nur angerechnet, wenn zwischen der Beendigung des früheren Arbeitsverhältnisses und der Aufnahme der Tätigkeit bei der BRB nicht mehr als ein Monat liegt. Die beim unmittelbar vorhergehenden Arbeitgeber zurückgelegte Branchenzugehörigkeit wird im Falle eines Wechsels nach § 14 Branchentarifvertrag SPNV voll und in anderen Fällen zu einem Drittel angerechnet.

§ 4 Monatsentgelttabelle

- (1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf ein Monatstabellenentgelt. Der Betrag ergibt sich aus den nachfolgenden Tabellen:

Die folgende Entgelttabelle gilt:

- ab 1. Januar 2020 für diejenigen Arbeitnehmer, die sich im Rahmen des Wahlmodells für die Arbeitszeitverkürzung auf durchschnittlich 7,6 Stunden täglich nach § 5 Abs. 18 Buchst. a) oder für 6 Tage zusätzlichen Urlaub nach § 5 Abs. 18 Buchst. b) entschieden haben;
- ab 1. Januar 2021 für diejenigen Arbeitnehmer, die sich im Rahmen des Wahlmodells für die Arbeitszeitverkürzung auf durchschnittlich 7,4 Stunden täglich nach § 5 Abs. 18 Buchst. a) oder für 12 Tage zusätzlichen Urlaub nach § 5 Abs. 18 Buchst. b) oder für eine Arbeitszeitverkürzung auf durchschnittlich 7,6 Stunden täglich nach § 5 Abs. 18 Buchst. a) und 6 Tage zusätzlichen Urlaub nach § 5 Abs. 18 Buchst. b) entschieden haben.

	Einstiegs- stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7
	Branchen- zugehörigkeit	nach 3 Jahren	nach 6 Jahren	nach 9 Jahren	nach 12 Jahren	nach 15 Jahren	nach 18 Jahren
Entgelt- gruppe							
1	2.112,00 €	2.174,10 €	2.236,21 €	2.298,29 €	2.360,40 €	2.422,50 €	2.484,60 €
2	2.277,60 €	2.345,44 €	2.413,30 €	2.481,15 €	2.549,13 €	2.619,88 €	2.690,62 €
3	2.376,96 €	2.447,10 €	2.517,24 €	2.589,31 €	2.662,95 €	2.736,63 €	2.810,31 €
4	2.741,27 €	2.817,44 €	2.895,93 €	2.974,45 €	3.052,92 €	3.131,42 €	3.209,92 €
5	2.895,73 €	2.982,67 €	3.069,61 €	3.156,55 €	3.243,50 €	3.330,44 €	3.417,37 €
6	3.207,85 €	3.299,64 €	3.391,47 €	3.483,24 €	3.575,08 €	3.666,84 €	3.758,60 €
7	3.502,51 €	3.600,28 €	3.698,10 €	3.795,86 €	3.893,64 €	3.991,46 €	4.089,27 €

Die folgende Entgelttabelle gilt:

- ab 1. Januar 2020 für diejenigen Arbeitnehmer, die sich im Rahmen des Wahlmodells für das Grundmodell der Entgelterhöhung nach § 5 Abs. 18 Buchst. c) entschieden haben;
- ab dem 1. Januar 2021 für diejenigen Arbeitnehmer, die sich im Rahmen des Wahlmodells einmal für das Grundmodell der Entgelterhöhung nach § 5 Abs. 18 Buchst. c) und dazu für die Arbeitszeitverkürzung auf durchschnittlich 7,6 Stunden täglich nach § 5 Abs. 18 Buchst. a) oder für 6 Tage zusätzlichen Urlaub nach § 5 Abs. 18 Buchst. b) entschieden haben.

	Einstiegs- stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7
	Branchen- zugehörigkeit	nach 3 Jahren	nach 6 Jahren	nach 9 Jahren	nach 12 Jahren	nach 15 Jahren	nach 18 Jahren
Entgelt- gruppe							
1	2.166,91 €	2.230,62 €	2.294,35 €	2.358,05 €	2.421,77 €	2.485,48 €	2.549,19 €
2	2.336,81 €	2.406,42 €	2.476,05 €	2.545,66 €	2.615,41 €	2.687,99 €	2.760,58 €
3	2.438,76 €	2.510,72 €	2.582,69 €	2.656,63 €	2.732,19 €	2.807,78 €	2.883,38 €
4	2.812,54 €	2.890,69 €	2.971,22 €	3.051,78 €	3.132,29 €	3.212,83 €	3.293,37 €
5	2.971,03 €	3.060,21 €	3.149,42 €	3.238,62 €	3.327,83 €	3.417,03 €	3.506,23 €
6	3.291,25 €	3.385,43 €	3.479,65 €	3.573,80 €	3.668,04 €	3.762,18 €	3.856,32 €
7	3.593,58 €	3.693,88 €	3.794,25 €	3.894,54 €	3.994,88 €	4.095,23 €	4.195,59 €

Die folgende Entgelttabelle gilt ab dem 1. Januar 2021 für diejenigen Arbeitnehmer, die sich im Rahmen des Wahlmodells zweimal für das Grundmodell der Entgelterhöhung nach § 5 Abs. 18 Buchst. c) entschieden haben.

	Einstiegs- stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7
	Branchen- zugehörigkeit	nach 3 Jahren	nach 6 Jahren	nach 9 Jahren	nach 12 Jahren	nach 15 Jahren	nach 18 Jahren
Entgelt- gruppe							
1	2.223,25 €	2.288,62 €	2.354,00 €	2.419,36 €	2.484,74 €	2.550,10 €	2.615,47 €
2	2.397,57 €	2.468,99 €	2.540,43 €	2.611,85 €	2.683,41 €	2.757,88 €	2.832,36 €
3	2.502,17 €	2.576,00 €	2.649,84 €	2.725,70 €	2.803,23 €	2.880,78 €	2.958,35 €
4	2.885,67 €	2.965,85 €	3.048,47 €	3.131,13 €	3.213,73 €	3.296,36 €	3.379,00 €
5	3.048,28 €	3.139,78 €	3.231,30 €	3.322,82 €	3.414,35 €	3.505,87 €	3.597,39 €
6	3.376,82 €	3.473,45 €	3.570,12 €	3.666,72 €	3.763,41 €	3.860,00 €	3.956,58 €
7	3.687,01 €	3.789,92 €	3.892,90 €	3.995,80 €	4.098,75 €	4.201,71 €	4.304,68 €

- (2) Ist ein Stundensatz zu ermitteln, ist dieser durch die nachfolgende Formel zu errechnen:

$$\frac{\text{Monatstabellenentgelt}}{169,67}$$

- (3) Übergangsregelung zum Monatstabellenentgelt iVm. dem TV bAV:

Bis zum 30. Juni 2020 wird das Monatstabellenentgelt um einheitlich 30 € reduziert. Für vom Monatstabellenentgelt abgeleitete Entgelte gilt dies nicht.

§ 5 Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit des Vollzeitbeschäftigten beträgt ausschließlich der gesetzlich vorgeschriebenen Ruhepausen 1.018 Stunden in einem Verteilzeitraum von sechs Monaten. Die Verteilzeiträume beginnen jeweils am 1. Januar und am 1. Juli eines Kalenderjahres.

Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Verlaufe des Kalenderjahres, ergibt sich die während des Bestands des Arbeitsverhältnisses in diesem Kalenderjahr zu erbringende Arbeitszeit des Vollzeitbeschäftigten, indem rechnerisch für jeden verbleibenden Werktag von Montag bis Freitag 7,8 Stunden in Ansatz gebracht werden.

Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf alle Tage der Woche einschließlich der Sonn- und Feiertage, jedoch höchstens auf 131 Kalendertage im Verteilzeitraum verteilt werden. Weitere Einzelheiten, insbesondere Abweichungen vom Dienstplan, sind zwischen den Betriebsparteien zu regeln.

- (2) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Ruhepausen sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf einzelne Wochentage sind unter Berücksichtigung betrieblicher Belange und der gesetzlichen Bestimmungen in Dienstplänen zu regeln. Dem Arbeitnehmer ist in geeigneter Weise und rechtzeitig der für ihn gültige Dienstplan bekannt zu geben.
- (3) Die geleistete Arbeitszeit des Arbeitnehmers wird in einem Arbeitszeitkonto täglich saldiert. Dessen Stand wird dem Arbeitnehmer einmal im Monat zur Kenntnis gegeben.
- (4) Die tägliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers darf grundsätzlich zehn Stunden nicht überschreiten. Sie darf nur verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt (§§ 7 Absatz 1 Nr. 1 lit. a), 11 Absatz 2 ArbZG).
- (5) Die tägliche Arbeitszeit darf bis zu zehn Stunden betragen, wenn innerhalb eines Ausgleichszeitraumes von einem Kalenderjahr im Durchschnitt acht Stunden Arbeitszeit werktäglich nicht überschritten werden (§§ 7 Absatz 1 Nr. 1 lit. b), 11 Absatz 2 ArbZG).
- (6) An Sonn- und Feiertagen darf im vollkontinuierlichen Schichtbetrieb die tägliche Arbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden verlängert werden, wenn dadurch zusätzliche arbeitsfreie Schichten erreicht werden (§ 12 S. 1 Nr. 4 ArbZG).
- (7) Die Gesamtdauer der dem Arbeitnehmer während einer täglichen Arbeitszeit zu gewährenden Ruhepausen darf auf Kurzpausen von angemessener Dauer (§§ 7 Absatz 1 Nr. 2, 11 Absatz 2 ArbZG) aufgeteilt werden, wenn zusammenhängende Ruhepausen (§ 4 ArbZG) aus betrieblichen Gründen nicht gewährt werden können. Als angemessene Dauer einer Kurzpause gelten mindestens zehn Minuten.
- (8) Die ununterbrochene Ruhezeit zwischen zwei Dienstschichten kann neun Stunden betragen, wenn die Art der Arbeit dies erfordert und die Kürzung der Ruhezeit innerhalb des Kalenderjahres ausgeglichen wird (§§ 7 Absatz 1 Nr. 3, 11 Absatz 2 ArbZG). Ruhezeiten von weniger als zehn Stunden Dauer dürfen höchstens zweimal hintereinander geplant werden.
- (9) Kann in Fällen der Rufbereitschaft eine ununterbrochene Ruhezeit von neuen Stunden nicht gewährt werden, weil der Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung während der Rufbereitschaft herangezogen wird, muss die zusammenhängende Ruhezeit nach erfolgtem Arbeitseinsatz mindestens sechs Stunden betragen (§§ 7 Absatz 2 Nr. 1, 11 Absatz 2 ArbZG). Die Kürzung der Ruhezeit ist nur zulässig, wenn der letzte Arbeitseinsatz vor der gekürzten Ruhezeit nicht länger als eine Stunde andauert hat.
- (10) Alle betriebsbedingten Arbeitsunterbrechungen innerhalb eines Monats werden zusammengerechnet und bis zu fünf Stunden zu 65 %, darüber hinaus zu 100 % auf die Arbeitszeit angerechnet und auf das Arbeitszeitkonto gebucht.

Die Betriebsparteien können hiervon abweichende Regelungen treffen.

- (11) Die Dienstschicht soll zwölf Stunden nicht überschreiten. In Ausnahmefällen kann sie auf 14 Stunden verlängert werden.
- (12) Abweichungen von der dienstplanmäßigen Arbeitszeit infolge von Fahrzeugverspätungen werden in den ersten 15 Minuten nicht auf die Arbeitszeit angerechnet.
- (13) Fahrgastfahrten, die der Arbeitnehmer als dienstliche Fahrten zwischen Dienst- und Einsatzort oder umgekehrt zur Übernahme oder nach Beendigung der Dienstgeschäfte ohne Arbeitsleistung auf öffentlichen Verkehrsmitteln zurücklegt, werden mit 100 % auf die Arbeitszeit angerechnet und auf das Arbeitszeitkonto gebucht.

Fahrgastfahrten, die der Arbeitnehmer als betrieblich angeordnete Fahrten zwischen zwei Arbeitsorten ohne Arbeitsleistung auf Verkehrsmitteln während einer Schicht zurücklegt, werden mit 100 % auf die Arbeitszeit angerechnet und auf das Arbeitszeitkonto gebucht.

- (14) Mehrarbeit ist die auf Anordnung des Arbeitgebers über den Verteilzeitraum von sechs Monaten gemäß Absatz 1 zu leistende regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeitszeit. Mehrarbeit ist bis zu 60 Stunden sollmindernd auf das Arbeitszeitkonto des folgenden Verteilzeitraumes zu buchen. Die Mehrarbeitsschwelle entsprechend Satz 1 sinkt in diesem Verteilzeitraum auf den sollgeminderten Wert. Übersteigt in diesem Verteilzeitraum die tatsächlich erreichte Arbeitszeit den abgesenkten Sollwert nach Satz 3, ist diese Arbeitszeit bis zum Erreichen des regelmäßigen Sollwerts nach Absatz 1 als Mehrarbeit auszuzahlen. Darüber hinaus gelten die Sätze 1 bis 3.

Wird Mehrarbeit nach den Sätzen 1 und 2 über 60 Stunden hinaus geleistet, sind diese Mehrarbeitsstunden grundsätzlich mit dem jeweils gültigen Stundensatz auszuzahlen.

- (15) Der Arbeitnehmer kann bis zum 30. Juni 2012 bzw. im Fall der Neueinstellung nach Ablauf dieses Datums bis zum Ende des laufenden Verteilzeitraums (30. Juni oder 31. Dezember) schriftlich verlangen, dass die Mehrarbeitsstunden nach Absatz 14 Unterabsatz 2 künftig anstelle der Auszahlung in ein zusätzliches Konto eingebucht werden. Dieses Konto darf maximal 120 Mehrarbeitsstunden enthalten.

Der Arbeitnehmer kann Freizeit in dem Umfang beantragen, wie Stunden in diesem Konto enthalten sind. Dem Freizeitantrag ist gemäß der betrieblichen Möglichkeiten zu entsprechen.

Der Arbeitnehmer kann auch die volle oder teilweise Auszahlung der Stunden aus diesem Konto beantragen.

- (16) Minderarbeit ist die Unterschreitung der regelmäßigen Arbeitszeit innerhalb des sechsmonatigen Verteilzeitraums nach Absatz 1. Minderarbeit wird bis zu maximal 30 Stunden sollerhöhend auf das Arbeitszeitkonto des folgenden Verteilzeitraums gebucht. Durch die Nacharbeit in diesem Verteilzeitraum entsteht keine Mehrarbeit.
- (17) Grundsätzlich sind die vorstehenden Arbeitszeitbestimmungen mit Ausnahme der Rufbereitschaftseinsatzmöglichkeit auch auf den Auszubildenden anzuwenden, soweit dieser das 18. Lebensjahr vollendet hat und andere gesetzliche Bestimmungen nicht entgegenstehen. Ausgehend vom Grundgedanken der Ausbildung sollte der Auszubildende bei der Arbeitseinteilung nicht ohne Grund, der im Ausbildungszweck liegen muss, zu ungünstigen Zeiten (samstags, sonntags, feiertags und in der Zeit von 18:00 bis 6:00 Uhr) eingeteilt werden.

(18)

- a) Der Arbeitnehmer kann mit Wirkung ab 1. Januar 2019 beanspruchen, sein regelmäßiges Arbeitszeitsoll von durchschnittlich 7,8 Stunden täglich bzw. 1.018 Stunden in einem Verteilzeitraum von 6 Monaten (gem. § 5 Abs. (1)) auf durchschnittlich 7,6 Stunden täglich bzw. 992 Stunden in einem Verteilzeitraum von 6 Monaten unter Beibehaltung des Entgelts, ab 1. Januar 2021 auf durchschnittlich 7,4 Stunden täglich bzw. 966 Stunden in einem Verteilzeitraum von 6 Monaten unter Beibehaltung des Entgelts zu reduzieren. In diesem Falle ist der Teiler gem. § 4 Abs. (2) für 7,6 Stunden auf 165,33 und für 7,4 Stunden auf 161 festzusetzen. Für Teilzeitbeschäftigte gilt dies entsprechend anteilig.
- b) Der Arbeitnehmer kann mit Wirkung ab 1. Januar 2019 alternativ zu a) 6 Tage, ab 1. Januar 2021 12 Tage zusätzlichen Erholungsurlaub unter Beibehaltung des Entgelts beanspruchen.
- c) Der Arbeitnehmer kann mit Wirkung ab 1. Januar 2019 und mit Wirkung ab 1. Januar 2021 alternativ zu a) und b) beanspruchen, dass seine regelmäßige durchschnittliche Arbeitszeit von 7,8 Stunden täglich bzw. 1.018 Stunden in einem Verteilzeitraum von 6 Monaten beibehalten wird bei entsprechender Anhebung der Monats Tabellenentgelte; in diesem Fall gilt die dazu in § 4 Abs. (1) ausgewiesene Monatsentgelttabelle.
- d) Das Wahlrecht nach den Buchstaben a) bis c) besteht grundsätzlich jeweils zu Beginn eines Kalenderjahres, frühestens mit Wirkung zum Kalenderjahr 2019. Der Arbeitnehmer muss bis zum 30. Juni des Vorjahres seinen Wunsch dem Arbeitgeber schriftlich mitteilen. Neu eingestellte Arbeitnehmer können bei ihrer Einstellung dieses Wahlrecht ausüben. Der Arbeitnehmer ist an seine Wahl mindestens für 2 Kalenderjahre gebunden. Einvernehmlich kann zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer ein vorzeitiger Wechsel des gewählten Modells vereinbart werden.
- e) Die Wahlrechte nach den Buchstaben a) bis c) sind ab dem 1. Januar 2021 dergestalt kombinierbar, dass sich der Arbeitnehmer für eine Arbeitszeitverkürzung auf durchschnittlich 7,6 Stunden täglich nach Buchst. a) und einen zusätzlichen Erholungsurlaub von 6 Tagen nach Buchst. b), oder einmal für eine Entgelterhöhung (Grundmodell) nach Buchst. c) und eine Arbeitszeitverkürzung auf durchschnittlich 7,6 Stunden täglich nach Buchst. a) bzw. für einen zusätzlichen Erholungsurlaub von 6 Tagen nach Buchst. b) entscheiden kann. Der Arbeitnehmer kann sich ab 1. Januar 2021 auch zweimal für eine Entgelterhöhung (Grundmodell) nach Buchst. c) oder für 12 Tage zusätzlichen Erholungsurlaub nach Buchst. b) oder für eine Arbeitszeitverkürzung auf durchschnittlich 7,4 Stunden täglich nach Buchst. a) entscheiden.
- f) Solange sich der Arbeitnehmer nicht innerhalb der vorgegebenen Fristen äußert, gilt die Variante der Entgelterhöhung (Grundmodell) nach Buchst. c).

§ 6 Zulagen

- (1) Für jede Mehrarbeitsstunde erhält der Arbeitnehmer eine Zulage in Höhe von 20 % des jeweiligen Stundensatzes, unabhängig davon, ob die Mehrarbeitsstunde übertragen oder ausbezahlt wird.
- (2) Nacharbeit ist die in der Zeit von 21:00 Uhr bis 06:00 Uhr geleistete oder angerechnete Arbeitszeit. Für jede angefangene Stunde in diesem Zeitraum erhält der Arbeitnehmer

eine Zulage in Höhe von 2,91 €, ab dem 1. Januar 2021 in Höhe von 2,99 €. Die Zulage für Nacharbeit erhöht sich nach dem 28. Februar 2021 bei allgemeinen tariflichen Erhöhungen der Monatstabellenentgelte (§ 4) um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten durchschnittlichen Prozentsatz der allgemeinen Erhöhung der Monatstabellenentgelte.

- (3) Sonntagsarbeit ist die an Sonntagen geleistete oder angerechnete Arbeitszeit. Für jede angefangene Stunde an Sonntagen erhält der Arbeitnehmer eine Zulage in Höhe von 4,16 €, ab 1. Januar 2021 in Höhe von 4,27 €. Die Zulage für Sonntagsarbeit erhöht sich nach dem 28. Februar 2021 bei allgemeinen tariflichen Erhöhungen der Monatstabellenentgelte (§ 4) um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten durchschnittlichen Prozentsatz der allgemeinen Erhöhung der Monatstabellenentgelte.
- (4) Feiertagsarbeit ist die an den für das jeweilige Bundesland geltenden gesetzlichen Feiertagen geleistete oder angerechnete Arbeitszeit. Ostersonntag und Pfingstsonntag gelten als gesetzliche Feiertage in diesem Sinne. Für jede angefangene Stunde an Feiertagen erhält der Arbeitnehmer eine Zulage in Höhe von 7,29 €, ab dem 1. Januar 2021 in Höhe von 7,48 €. Die Zulage für Feiertagsarbeit erhöht sich nach dem 28. Februar 2021 bei allgemeinen tariflichen Erhöhungen der Monatstabellenentgelte (§ 4) um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten durchschnittlichen Prozentsatz der allgemeinen Erhöhung der Monatstabellenentgelte.
- (5) Beim Zusammentreffen von Sonn- und Feiertagszulage wird nur die Feiertagszulage bezahlt.
- (6) Die jeweiligen zulagenpflichtigen Zeiten werden minutengenau erfasst, im Abrechnungszeitraum zusammengerechnet und je angefangene Stunde auf die nächste volle Stunde aufgerundet. Die gesetzlichen Mindestpausen werden nicht in Abzug gebracht, es sei denn, eine volle Stunde Pause lag in der zulagenpflichtigen Zeit.
- (7) Der Arbeitnehmer, der seine Tätigkeiten im Zug ausübt, erhält für jede geleistete Schicht mit Zugfahrt eine Zulage (Fahrentschädigung) in Höhe von 6,65 € je geleisteter Schicht.
- (8) Für werkstatttypische Tätigkeiten erhält jeder Mitarbeiter in der Werkstatt eine pauschale monatliche Werkstattzulage von 75,00 €; diese Werkstattzulage wird auch an Werkstattmeister gezahlt.

Zur materiellen Abgeltung von Erschwernissen, die durch ekelerregende Arbeiten entstehen, z.B. durch das Entfernen von Leichteilen oder Tierkadavern, schließen die Betriebsparteien eine Betriebsvereinbarung ab.

§ 7 Urlaub

- (1) Die Urlaubsdauer beträgt
 - a) in den ersten drei Beschäftigungsjahren 26 Arbeitstage,
 - b) nach drei Beschäftigungsjahren 28 Arbeitstage,
 - c) nach 10 Beschäftigungsjahren 30 Arbeitstage.

Maßgebend für die Urlaubsdauer sind die Beschäftigungsjahre, die der Arbeitnehmer am 1. Juli des Kalenderjahres zurückgelegt hat.

- (2) Derjenige Arbeitnehmer, der ständig Wechselschichtarbeit zu leisten hat, sowie derjenige Arbeitnehmer, der ständig Schichtarbeit zu leisten hat, der nur deshalb nicht ständiger Wechselschichtarbeitnehmer ist, weil der Schichtplan eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden vorsieht, erhält einen Zusatzurlaub. Der Zusatzurlaub beträgt bei einer entsprechenden Arbeitsleistung im Kalenderjahr

bei der 5-Tage-Woche	bei der 6-Tage-Woche	im Urlaubsjahr
an mindestens 87 Arbeitstagen 130 Arbeitstagen	an mindestens 104 Arbeitstagen 156 Arbeitstagen	1 Arbeitstag 2 Arbeitstage.

Der Zusatzurlaub bemisst sich nach der im vorangegangenen Kalenderjahr bei der BRB erbrachten Arbeitsleistung. Der Anspruch auf den Zusatzurlaub entsteht mit Beginn des auf die Arbeitsleistung folgenden Urlaubsjahres.

Protokollnotiz

Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten, bei denen der Arbeitnehmer durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht (Nachtschichtfolge) herangezogen wird, vorsieht. Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags sowie sonn- und feiertags gearbeitet wird.

Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht.

§ 8

Betriebliche Altersversorgung

- (1) Der Arbeitgeber zahlt für den vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der die Probezeit zurückgelegt hat, monatlich 30,00 € in eine betriebliche Altersversorgung ein. Der Arbeitnehmer in Teilzeit erhält den Arbeitgeberbeitrag anteilig nach Maßgabe seiner vereinbarten individuellen Arbeitszeit. Der Arbeitgeberbeitrag ist für jeden Arbeitnehmer für jeden vollen Kalendermonat mit dessen Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung zu zahlen.
- (2) Beim Abschluss dieses Tarifvertrages nehmen die Tarifvertragsparteien zur Kenntnis, dass der Arbeitgeber als Durchführungsweg für die Altersversorgung im Sinne dieser Tarifbestimmung den DEVK Pensionsfonds bzw. die DEVK Direktversicherung wählt und dazu einen entsprechenden Rahmenvertrag mit der DEVK abgeschlossen hat.
- (3) Aufgrund der nach Absatz 1 auch über den 30. Juni 2020 hinaus fortgeführten monatlich 30,00 € für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer (für Arbeitnehmer in Teilzeit anteilig nach Maßgabe der vereinbarten individuellen Arbeitszeit) beträgt der Arbeitgeberbeitrag für Arbeitnehmer nach § 14 bAV-TV EVG Transdev für die BRB abweichend ab dem 1. Juli 2020 monatlich 0,0 % und ab dem 1. Juli 2021 monatlich 1,0 % des Monatstabellenentgelts.

§ 9 Ausbildungsvergütung

Der Auszubildende erhält eine Ausbildungsvergütung in der in Anlage 2 des NachwuchskräfteTV geregelten Höhe:

§ 10 Arbeitnehmerüberlassung

- (1) Zeitarbeit dient im Kontext der Herausforderungen des demografischen Wandels als personalpolitisches Instrument auch zur Nachwuchssicherung, Qualifizierung von Quereinsteigern und Stabilisierung der Beschäftigung.

Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einvernehmen, dass der Einsatz von Zeitarbeit besonderen Anforderungen unterliegt, die auch zur Sicherung der Qualität der Beschäftigungsbedingungen für Zeitarbeitnehmer beiträgt. Sie dient nicht zum Ersatz von Regelbeschäftigung. Grundvoraussetzung ist eine bestehende Personalplanung unter Beteiligung der Betriebsräte gemäß dem Betriebsverfassungsgesetz. Hohe Qualitätsnormen gelten nach dem gemeinsamen Verständnis der Tarifvertragsparteien insbesondere für den Bezug von Zeitarbeitsleistungen. Der Bezug von Zeitarbeitsleistungen erfolgt grundsätzlich von solchen Anbietern, die über angemessene kollektivrechtliche Vergütungsregelungen verfügen. Dazu gehören insbesondere Branchenzuschläge und Equal Pay nach spätestens 12 Monaten.

- (2) Im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages können die hier beschriebenen Anforderungen in einer konkretisierenden Betriebsvereinbarung oder Gesamtbetriebsvereinbarung ausgestaltet werden. Des Weiteren kann in dieser Vereinbarung auch eine Überlassungshöchstdauer von bis zu 36 aufeinander folgenden Monaten festgelegt werden; dabei ist der Zeitraum vorheriger Überlassungen beim selben Entleiher anzurechnen, wenn zwischen den Einsätzen jeweils nicht mehr als drei Monate liegen. Darüber hinaus ist sicherzustellen, dass der Verleiher einen Branchenzuschlagstarifvertrag anwendet und dass Arbeitnehmer, nach einem Einsatz von maximal 12 Monaten, gegenüber ihrem Arbeitgeber mindestens Anspruch auf ein Tabellenentgelt haben, das der Vergütung entspricht, wie sie den beim Entleiher vertraglich beschäftigten, vergleichbaren Arbeitnehmern gewährt wird. Auch sollten neben der zeitlichen Bestimmung der Überlassungshöchstdauer auch Bestimmungen zu Übernahmeangeboten, Differenzierungen nach Einsatzzwecken oder -bereichen enthalten sein.
- (3) Bei Vorliegen eines Sachgrundes kann die Betriebsvereinbarung oder Gesamtbetriebsvereinbarung über Buchst. b) hinaus vorsehen, dass auf der Grundlage dieses Paragraphen zwischen Arbeitnehmer, Verleiher und Entleiher einvernehmlich ein längerer Zeitraum vereinbart werden kann. Der Betriebsrat des Verleihers und des Entleihers sind über das Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer zu unterrichten.

§ 11
Schlussbestimmungen

- (1) Der ZTV-BRB tritt in der geänderten Fassung am 1. Januar 2020 in Kraft.
- (2) Die Bestimmungen dieses Tarifvertrags können mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende, jedoch frühestens zum 28. Februar 2021, schriftlich gekündigt werden.

Berlin, den 19. Februar 2020

Für die Bayerische Regiobahn
GmbH (BRB)

Für die Eisenbahn- und Verkehrsge-
werkschaft (EVG)

Für die Eisenbahn- und Verkehrsge-
werkschaft (EVG)

Entgeltgruppenverzeichnis

Entgeltgruppe	Beschreibung	Beispiele
1	Arbeitnehmer, die mit Tätigkeiten betraut sind, die keine Berufserfahrung und lediglich eine Einweisung von bis zu vier Wochen erfordern.	Hilfskräfte Reinigungskräfte
2	Arbeitnehmer, die ein abgegrenztes Sachgebiet bearbeiten, zu dessen Ausübung eine mehr als vierwöchige Anlernzeit erforderlich ist.	Kundenbetreuer/Zugbegleiter ohne betriebliche Aufgaben, Arbeitnehmer mit einfachen Verwaltungsaufgaben
3	Arbeitnehmer, die ein abgegrenztes Sachgebiet bearbeiten, zu dessen Ausübung eine zweijährige Berufsausbildung erforderlich ist.	Zugbetreuer ohne betriebliche Aufgaben
4	Arbeitnehmer, die ihr Sachgebiet selbständig bearbeiten, zu dessen Ausübung regelmäßig eine abgeschlossene berufsqualifizierende Fachausbildung oder eine zweijährige Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes erforderlich ist.	Zugbetreuer mit betrieblichen Aufgaben, Facharbeiter I, Sachbearbeiter I, Eisenbahnfahrzeugführer mit FS Kl. 1 (künftig A)
5	Arbeitnehmer, die ein umfangreiches Sachgebiet selbständig bearbeiten, wozu regelmäßig eine mindestens dreijährige Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes oder eine spezielle Fachausbildung erforderlich ist.	Facharbeiter II, Sachbearbeiter II, Eisenbahnfahrzeugführer mit FS Kl. 2 und 3 (künftig B)
6	Arbeitnehmer, die ein umfangreiches und schwieriges Sachgebiet selbständig bearbeiten, das die Anforderungen von der EG 5 deutlich übersteigt, z.B. durch die Wahrnehmung von speziellen Überwachungs- und Kontrollaufgaben oder die Ausübung besonders verantwortungsvoller Tätigkeiten, wozu regelmäßig neben einer abgeschlossenen Berufsausbildung weitere Zusatzqualifikationen erforderlich sind.	Facharbeiter III, Sachbearbeiter III Arbeitnehmer in der Disposition und Einsatzplanung bzw. Leitstellen I, Eisenbahnfahrzeugführer mit Ausbildungsaufgaben
7	Arbeitnehmer, die ein umfangreiches und schwieriges Sachgebiet selbständig bearbeiten, das die Anforderungen von der EG 6 deutlich übersteigt, z.B. durch die Wahrnehmung von Führungsaufgaben- oder herausgehobenen Kontroll- oder Planungsaufgaben oder die Ausübung besonders verantwortungsvoller Tätigkeiten, wozu regelmäßig neben einer abgeschlossenen Berufsausbildung weitere Zusatzqualifikationen erforderlich sind.	Arbeitnehmer in der Disposition und Einsatzplanung bzw. Leitstellen II IHK-Meister, Eisenbahnfahrzeugführer mit dauernden Lehraufgaben