

Unternehmenstarifvertrag
der
Bayerische Regiobahn GmbH
der
(UTV-BRB)

abgeschlossen zwischen der
Bayerische Regiobahn GmbH
und der
Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)

Hinweise: Soweit in diesem Tarifvertrag die Bezeichnung Arbeitnehmer verwendet wird, sind hiervon sowohl weibliche wie auch männliche Arbeitnehmer erfasst.
Soweit in diesem Tarifvertrag die Bezeichnung Arbeitgeber verwendet wird, sind hiervon die Geschäftsführungen der Bayerische Regiobahn GmbH erfasst.

§ 1 Geltungsbereich	4
§ 1a Ablösende Regelung	4
Abschnitt I - Mantelbestimmungen	4
§ 2 Ärztliche Untersuchungen	4
§ 3 Probezeit	4
§ 4 Arbeitsvertrag und Personalakte	5
§ 5 Allgemeine Pflichten	5
§ 6 Gewerkschaftliche Betätigung	6
§ 7 Nebentätigkeit	6
§ 8 Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	6
§ 9 Versetzungen und Abordnungen	6
§ 10 Unternehmens- und Schutzbekleidung	7
§ 11 Branchenzugehörigkeit	7
§ 12 Freistellung von der Arbeit	7
§ 13 Arbeitsversäumnis	8
§ 14 Urlaub	8
§ 15 Betriebliche Altersversorgung	9
§ 16 bleibt frei	9
§ 17 bleibt frei	9
§ 18 bleibt frei	10
§ 19 bleibt frei	10
§ 20 bleibt frei	10
§ 21 Abtretung bei Dritthaftung	10
§ 22 Unterstützung im Todesfall	10
§ 23 Rückzahlung von Ausbildungskosten	10
§ 24 Betriebszugehörigkeit für Fristenberechnungen	11
§ 25 Beendigung des Arbeitsverhältnisses	11
§ 26 Arbeitnehmerüberlassung	11
§ 27 Zeugnis	12
§ 28 Schadenshaftung	12
§ 29 Ausschlussfristen	12
§ 30 Arbeitsstreitigkeiten	13
Abschnitt II – Entgeltbestimmungen	13
§ 31 Entgeltgrundlagen	13
§ 32 Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung	13
§ 32a Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub	14
§ 32b Umsetzung des Wahlrechts	14
§ 33 Grundsätze der Eingruppierung	15
§ 34 Entgeltgruppenverzeichnis	15

§ 35 Zulagen	16
§ 36 Wissensvermittlerprämie	17
§ 37 Tarifliches Zusatzgeld (EVG-ZUG)	18
§ 38 bleibt frei	19
Abschnitt III – Arbeitszeit	19
§ 39 Arbeitszeit	19
§39a Vollzeitkorridor	22
§ 40 Schlussbestimmungen	23
Anlage I – Entgelttabellen	24
a) Grundmodell Entgelterhöhung	25
b) Zusätzlicher Erholungsurlaub 3 Tage oder 0,5 Stunde/Woche Arbeitszeitverkürzung	26
c) Zusätzlicher Erholungsurlaub 6 Tage oder 1 Stunde/Woche Arbeitszeitverkürzung	27
d) Zusätzlicher Erholungsurlaub 9 Tage oder 1,5 Stunde/Woche Arbeitszeitverkürzung	28
e) Zusätzlicher Erholungsurlaub 12 Tage oder 2 Stunden/Woche Arbeitszeitverkürzung	29
Anlage II – Beispielturnusse Fix und Flex	30

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für den Arbeitnehmer der Bayerische Regiobahn GmbH.
- (2) Nicht unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrags fallen
 - leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG,
 - Arbeitnehmer die ein höheres Entgelt erhalten als es die höchste tarifvertragliche Entgeltgruppe des jeweiligen Tarifvertrags nach § 24 vorsieht, der in dem Unternehmen gilt in dem der Arbeitnehmer beschäftigt ist.
 - geringfügig Beschäftigte iSv. § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV,
 - Auszubildende,
 - Dual Studierende,
 - TF und KB in Qualifizierung
 - Schüler,
 - Trainees,
 - Praktikanten und
 - Studenten in Aushilfstätigkeiten.

§ 1a Ablösende Regelung

Dieser Tarifvertrag ersetzt den Zusatztarifvertrag (ZTV-BRB), zuletzt abgeschlossen zwischen der Bayerische Regiobahn GmbH und der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) vom 20. Juni 2023.

Abschnitt I - Mantelbestimmungen

§ 2 Ärztliche Untersuchungen

- (1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich auf Verlangen des Arbeitgebers vor Aufnahme der Tätigkeit und vor dem Wechsel in eine andere Tätigkeit ärztlich untersuchen zu lassen. Der Arbeitnehmer muss zulässige Fragen des untersuchenden Arztes wahrheitsgemäß beantworten. Der Arbeitnehmer befreit den untersuchenden Arzt von der ärztlichen Schweigepflicht für die Information an den Arbeitgeber, die über seine Tauglichkeit und Eignung für die vorgesehene Tätigkeit Auskunft geben. Die durch die Untersuchung anfallenden Kosten trägt der Arbeitgeber. Die entsprechende Zeit ist auf die Arbeitszeit anzurechnen, dies gilt nicht bei einer Einstellungsuntersuchung.
- (2) Der Arbeitnehmer hat jederzeit, auf Verlangen des Arbeitgebers seine Tauglichkeit und Eignung für seine Tätigkeit durch das Zeugnis eines vom Arbeitgeber bestimmten Arztes nachzuweisen. Abs. 1 Satz 2, 3 und 4 gelten entsprechend. Das Ergebnis der Untersuchung ist dem Arbeitnehmer auf dessen Verlangen hin bekannt zu geben.

§ 3 Probezeit

- (1) Die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses sind die Probezeit.

- (2) Arbeitsvertraglich kann eine kürzere bzw. der Wegfall der Probezeit vereinbart werden.
- (3) Wechselt der Arbeitnehmer zeitlich nahtlos von einem in ein anderes Unternehmen der Transdev-Unternehmensgruppe, und übt er in dem neuen Unternehmen dieselbe Tätigkeit aus wie in dem alten Unternehmen, so entfällt die Probezeit.

§ 4 Arbeitsvertrag und Personalakte

- (1) Zur Begründung des Arbeitsverhältnisses ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen.
- (2) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer spätestens am Tage der erstmaligen Arbeitsaufnahme ein Exemplar des gültigen Arbeitsvertrags auszuhändigen.
- (3) Alle Nebenabreden und Änderungen des Arbeitsvertrags bedürfen der Schriftform.
- (4) Für den Arbeitnehmer ist eine Personalakte zu führen. Sie ist vertraulich zu behandeln und vor unbefugter Einsicht zu schützen.
- (5) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Einsicht und Erläuterung seiner vollständigen Personalakte.
- (6) Abmahnungen werden in der Personalakte geführt. Sie werden auf Antrag des Arbeitnehmers nach zwei Jahren entfernt, wenn der Arbeitnehmer bis zu diesem Zeitpunkt keine weitere Abmahnung erhalten hat.

§ 5 Allgemeine Pflichten

- (1) Der Arbeitnehmer hat sich so zu verhalten, dass er jederzeit die Bayerische Regiobahn GmbH angemessen in der Öffentlichkeit repräsentiert. Er hat alles zu unterlassen, was diesem Grundsatz entgegensteht.
- (2) Der Arbeitnehmer muss die Arbeit ausgeruht antreten. Für die Zeit der Arbeit gilt ein absolutes Alkoholverbot. Unmittelbar vor und während der Arbeit sind zwingend 0,0 Promille einzuhalten. Ebenso ist jeglicher Drogenkonsum vor und während der Arbeit strengstens untersagt. Jeder Verstoß hat eine außerordentliche Kündigung zur Folge. Ferner ist dem Arbeitgeber die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen vorbehalten. Medikamenteneinfluss ist nur dann zulässig, wenn dieser keinen Einfluss auf die Arbeitsausübung des Arbeitnehmers hat.
- (3) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet dem Arbeitgeber Veränderungen seiner persönlichen Verhältnisse, soweit diese für das Arbeitsverhältnis bedeutsam sind, unverzüglich schriftlich mitzuteilen und ggf. notwendige Unterlagen in Kopie vorzulegen. Dazu gehören insbesondere:
 - Veränderung der Lohnsteuerklasse
 - Veränderungen der Adresse,
 - Veränderungen des Familienstandes,
 - Anzahl der unterhaltspflichtigen Kinder,
 - Zuerkennung einer Schwerbehinderteneigenschaft,
 - körperliche Einschränkungen, soweit diese auf seine Tauglichkeit und Eignung für seine arbeitsvertragliche Tätigkeit Einfluss haben.

Hat der Arbeitnehmer es versäumt dem Arbeitgeber die Meldung abzugeben oder hat er sie zu spät abgegeben, gehen Nachteile daraus zu seinen Lasten.

- (4) Muss der Arbeitnehmer zur Ausübung seiner arbeitsvertraglichen Aufgaben im Besitz eines Führerscheins zum Führen von Straßenfahrzeugen sein, so ist er verpflichtet, seiner Geschäftsführung unverzüglich dessen dauerhaften bzw. zeitweiligen Entzug zu melden. Das Gleiche gilt, wenn der Einsatz des Führerscheins oder seiner Zusätze eingeschränkt wird.
- (5) Der Arbeitnehmer hat über alle Dinge und Sachverhalte, die er im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit zur Kenntnis bekommt, während und nach seinem Arbeitsverhältnis Stillschweigen zu

bewahren. Es ist ihm untersagt, unternehmens- und konzerninterne Angelegenheiten egal in welcher Form ohne Genehmigung an Medien oder andere Außenstehende weiterzugeben.

- (6) Alle dem Arbeitnehmer übergebenen Gegenstände bleiben Eigentum des Arbeitgebers. Sie sind pfleglich zu behandeln und jederzeit spätestens bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses unverzüglich zurückzugeben.
- (7) Das Gleiche gilt für Software, elektronische Daten und Datenträger. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind auch diese unverzüglich und in geeigneter Form zurückzugeben. Betriebliche Software und Daten sind von privaten Datenträgern zu löschen. Die Ausübung eines Zurückbehaltungsrechts durch den Arbeitnehmer ist ausgeschlossen.
- (8) Durch die vorstehenden Bestimmungen darf der Betriebsrat in seiner gesetzlich zulässigen Tätigkeit nicht eingeschränkt werden.
- (9) Der Arbeitnehmer darf Geld, Sachgeschenke oder sonstige Vorteile in Bezug auf sein Arbeitsverhältnis nicht ohne vorherige Genehmigung des Arbeitgebers annehmen. Werden dem Arbeitnehmer Geld, Sachgeschenke oder sonstige Vorteile in Bezug auf sein Arbeitsverhältnis angeboten, hat er dies dem Arbeitgeber unverzüglich und unaufgefordert mitzuteilen. Verbot und Mitteilungspflicht gelten nicht für allgemein übliche kleine Gelegenheitsgeschenke, die einen Neupreis von nicht über 20 Euro haben.

§ 6

Gewerkschaftliche Betätigung

Der Arbeitnehmer der der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) angehört, ist berechtigt sich im Unternehmen gewerkschaftlich zu betätigen, wenn dadurch keine Störungen im Arbeitsablauf oder bei der Arbeitssicherheit eintreten. Der Arbeitnehmer darf insbesondere für die Ziele der Gewerkschaft werben, Informationsmaterial verteilen oder an den dafür vorgesehenen Stellen anbringen. Wegen der gewerkschaftlichen Tätigkeit darf der Arbeitnehmer weder direkt noch indirekt benachteiligt werden.

§ 7

Nebentätigkeit

- (1) Der Arbeitnehmer darf eine bezahlte Nebentätigkeit nur dann aufnehmen, wenn dazu vor der erstmaligen Aufnahme dieser Nebentätigkeit eine schriftliche Genehmigung des Arbeitgebers vorliegt.
- (2) Der Arbeitgeber kann die Genehmigung verweigern bzw. eine genehmigte Nebentätigkeit später untersagen, wenn
 - zu befürchten ist, dass die vertragliche Arbeitsleistung des Arbeitnehmers beeinträchtigt wird,
 - Schutzrechte verletzt werden,
 - Gründe des Wettbewerbsverbotes entgegenstehen oder
 - ein sonstiger sachlicher Grund vorliegt.
- (3) Dem Arbeitnehmer ist auf sein Verlangen hin der Grund einer Ablehnung schriftlich mitzuteilen.

§ 8

Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

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

§ 9

Versetzungen und Abordnungen

- (1) Dem Arbeitnehmer kann vorübergehend eine andere Tätigkeit zugewiesen werden, soweit diese ihm nach seiner Befähigung, Tauglichkeit und Eignung zugemutet werden kann.

- (2) Für einen Zeitraum von bis zu drei Monaten im Kalenderjahr kann der Arbeitnehmer zu einem anderen Unternehmen der Transdev-Unternehmensgruppe abgeordnet werden, soweit ihm das aufgrund seines sozialen Umfelds zugemutet werden kann.
- (3) Die Beteiligungsrechte des Betriebsrats bleiben zu Abs. 1 und 2 unberührt.

§ 10 Unternehmens- und Schutzbekleidung

- (1) Soweit Unternehmensbekleidung bei dem Arbeitgeber vorgeschrieben ist, sind die Einzelheiten hierzu in betrieblichen Regelungen zu treffen. Der Arbeitnehmer ist in diesem Rahmen zum Tragen der Unternehmensbekleidung verpflichtet.
- (2) Schutzkleidung sind im Eigentum des jeweiligen Unternehmens stehende Kleidungsstücke, die bei bestimmten Tätigkeiten oder an bestimmten Arbeitsplätzen zum Schutze gegen Witterungsunbilden, andere gesundheitliche Gefahren oder außergewöhnliche Beschmutzungen getragen werden müssen. Schutzzeug (Schutzkleidung und Schutzstücke), dessen Tragen gesetzlich vorgeschrieben oder arbeitgeberseitig angeordnet ist, wird unentgeltlich zur Verfügung gestellt. Es bleibt ebenfalls im Eigentum des jeweiligen Unternehmens.

§ 11 Branchenzugehörigkeit

- (1) 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.
- (2) 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 Bayerische Regiobahn GmbH 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.

§ 12 Freistellung von der Arbeit

- (1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Entgeltes nach §31 Abs. 4 für einen Tag bei folgenden Anlässen:
 - a) bei eigener Eheschließung,
 - b) bei Niederkunft der Ehefrau/Lebensgefährtin,
 - c) beim Tod eines leiblichen Elternteils,
 - d) beim Tod von Geschwistern

Für zwei Tage bei folgenden Anlässen:

- a) bei Tod des Ehegatten/Lebensgefährten,
- b) beim Tod des eigenen Kindes, Adoptiv- oder Pflegekindes,
- c) bei Umzug aus betrieblichem Grund.

Für die Dauer der erforderlichen Zeit bei folgendem Anlass:

Für den Zeitraum und die An- und Abreisezeiten zu Sitzungen der zuständigen Tarifkommissionen der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) auf deren Einladung hin. Die Anzahl der Tarifkommissionssitzungen sind auf das erforderliche Maß einzuschränken und nur im Zusammenhang mit laufenden Tarifverhandlungen anzusetzen.

- (2) In allen Fällen kann der Arbeitgeber einen glaubhaften Nachweis darüber verlangen, dass ein anerkannter Grund zur Freistellung von der Arbeit gegeben ist.

- (3) Dem Arbeitnehmer wird für den Zeitraum einer Arbeitsbefreiung die geplante ausgefallene Arbeitszeit angerechnet. Ist noch keine Arbeitszeit geplant, wird dem Arbeitnehmer für die Werktage Montag bis Freitag (außer Feiertage) je ein durchschnittlicher Arbeitszeitwert gebucht.

§ 13 Arbeitsversäumnis

- (1) Ist der Arbeitnehmer infolge Krankheit oder sonstiger unvorhersehbarer Ereignisse an der Aufnahme der Arbeit verhindert, so ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber darüber unverzüglich, unter Angabe der Hinderungsgründe, Mitteilung zu machen.
- (2) Für die Dauer eines nicht genehmigten Fernbleibens von der Arbeit, hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Entgelt. Das maßgebliche Arbeitszeitsoll ist um den entsprechenden Anteil zu kürzen. Diese Regelung gilt unabhängig von einer evtl. arbeitsrechtlichen Maßnahme durch den Arbeitgeber, wegen des ungenehmigten Fernbleibens von der Arbeit.
- (3) Bei einer länger als drei Kalendertage andauernden Arbeitsunfähigkeit hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber unverzüglich zu informieren. Die erforderlichen Daten zur Arbeitsunfähigkeit werden dem Arbeitgeber im Rahmen des elektronischen Verfahrens (eAU) übermittelt.
- (4) Ungeachtet der Regelung in Absatz 3 bleibt das Recht des Arbeitgebers unberührt, in begründeten Einzelfällen die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit bereits ab dem ersten Tag der Erkrankung zu verlangen. In einem solchen Fall ist der Arbeitnehmer verpflichtet, unverzüglich einen Arzt aufzusuchen und die Arbeitsunfähigkeit ärztlich feststellen zu lassen. Die Übermittlung der Arbeitsunfähigkeitsdaten erfolgt – soweit gesetzlich vorgesehen – im Rahmen des elektronischen Meldeverfahrens (eAU).
- (5) Dauert die Arbeitsunfähigkeit über den in der ärztlichen Bescheinigung attestierten Zeitraum hinaus an, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, die fortbestehende Arbeitsunfähigkeit unverzüglich anzuzeigen und diese durch eine erneute ärztliche Feststellung bestätigen zu lassen. Die Übermittlung der entsprechenden Daten erfolgt – soweit gesetzlich vorgesehen – im Rahmen des elektronischen Meldeverfahrens (eAU). Die Anzeige hat spätestens innerhalb von drei Kalendertagen nach Ablauf des ursprünglich bescheinigten Zeitraums zu erfolgen.
- (6) Der Arbeitnehmer hat die Bewilligung von Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation gemäß § 9 Entgeltfortzahlungsgesetz sowie deren Beginn, Ende und eventuelle Verlängerung dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.
- (7) Der Arbeitnehmer erhält für den Zeitraum einer Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit das Durchschnittsentgelt gemäß §31 Abs. 4.
- (8) Dem Arbeitnehmer wird für den Zeitraum einer Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit die geplante ausgefallene Arbeitszeit angerechnet. Ist noch keine Arbeitszeit geplant, wird dem Arbeitnehmer für die Werktage Montag bis Freitag (außer Feiertage) je ein durchschnittlicher Arbeitszeitwert gebucht.

§ 14 Urlaub

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

Maßgebend für die Urlaubsdauer ist die Betriebszugehörigkeit zur Fristenberechnung (§ 24), die der Arbeitnehmer am 1. Juli des Kalenderjahres zurückgelegt hat.

- (2) Begründet oder beendet der Arbeitnehmer im laufenden Kalenderjahr sein Arbeitsverhältnis, so hat er Anspruch auf 1/12 seines tarifvertraglichen Erholungsurlaubs für jeden vollen Kalendermonat des Bestands seines Arbeitsverhältnisses. Errechnen sich dabei keine ganzen Erholungsurlaubstage wird kaufmännisch auf volle Erholungsurlaubstage gerundet.
- (3) 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.

§ 15 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) Die Tarifvertragsparteien nehmen 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 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 bis zum 30. Juni 2021 monatlich 0,0 % und ab dem 1. Juli 2021 monatlich 1,0 % des Monatstabellenentgelts.

§ 16 bleibt frei

§ 17 bleibt frei

**§ 18
bleibt frei**

**§ 19
bleibt frei**

**§ 20
bleibt frei**

**§ 21
Abtretung bei Dritthaftung**

- (1) Kann der Arbeitnehmer aufgrund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadensersatz wegen Verdienstauffalls beanspruchen, so geht dieser Anspruch insoweit auf den Arbeitgeber über, als dieser dem Arbeitnehmer Arbeitsentgelt fortgezahlt und darauf anfallende Arbeitgeberbeiträge zur gesetzlichen Arbeitslosen-, Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung abgeführt hat.
- (2) Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber die zur Geltendmachung des Ersatzanspruchs erforderlichen Angaben zu machen und in seinem Besitz befindliche Unterlagen dazu in Kopie zu überlassen.
- (3) Der Forderungsübergang nach Abs. 1 kann nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers geltend gemacht werden.

**§ 22
Unterstützung im Todesfall**

- (1) Stirbt der Arbeitnehmer, so ist das zu errechnende Entgelt für den Sterbemonat zu zahlen. Darüber hinaus sind bei mindestens 5-jähriger Betriebszugehörigkeit ein weiteres Monatstabellenentgelt bzw. nach 10-jähriger Betriebszugehörigkeit insgesamt zwei weitere Monatstabellenentgelte als Unterstützung zu zahlen.
- (2) Das auszuzahlende Entgelt nach Abs. 1 Satz 1 und die Unterstützung nach Abs. 1 Satz 2 ist nach Vorlage des Erbscheins auszuzahlen.
- (3) Der Arbeitgeber wird durch die Zahlung des gesamten Betrags nach Abs. 1 an einen berechtigten Erben von weiteren Ansprüchen befreit.

**§ 23
Rückzahlung von Ausbildungskosten**

- (1) Wird der Arbeitnehmer auf Veranlassung des Arbeitgebers zum Eisenbahnfahrzeugführer oder Kundebetreuer ausgebildet, werden, sofern keine Ansprüche gegen andere Kostenträger bestehen, vom Arbeitgeber
 - a) dem Arbeitnehmer, soweit er freigestellt werden muss, für die notwendige Ausbildungszeit das Durchschnittsentgelt gemäß §31 Abs. 4 fortgezahlt und
 - b) die Kosten der Ausbildung getragen.
- (2) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Aufwendungen für eine Fort- oder Weiterbildung im Sinne des Abs. 1 zu ersetzen, wenn das Arbeitsverhältnis auf Wunsch des Arbeitnehmers oder aus einem von ihm zu vertretenden Grund endet. Dies gilt nicht für einen Wechsel innerhalb der Transdev-Unternehmensgruppe. Für jeden vollen Monat der Beschäftigung nach dem Ende der Fort- oder Weiterbildung werden 1/24 des Aufwendungsbetrages erlassen.

- (3) Dem Arbeitnehmer ist nach einer Fort- oder Weiterbildung im Sinne des Abs. 1 ein nachvollziehbarer Kostenbeleg zu übergeben, aus dem der abschließend zurück zu zahlende Betrag erkennbar ist.
- (4) In besonders gelagerten Fällen kann von der Rückzahlungsregelung zugunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.

§ 24

Betriebszugehörigkeit für Fristenberechnungen

- (1) Soweit für eine Fristberechnung in den Bestimmungen dieses Tarifvertrags Betriebszugehörigkeitszeiten maßgeblich sind, gelten als solche die Zeiten, die in einem Arbeitsverhältnis bei einem Unternehmen der Transdev-Unternehmensgruppe oder deren Rechtvorgängern zurückgelegt wurden.
- (2) Wechselt der Arbeitnehmer von einem in ein anderes Unternehmen der Transdev-Unternehmensgruppe und ist die dazwischen liegende Zeit größer als drei Monate, verfällt die Anerkennung der davor liegenden Beschäftigungszeiten. Einzelvertragliche Abweichungen davon sind möglich (z. B. Wiedereinstellung nach betriebsbedingter Kündigung). Nicht angerechnet wird eine vorhergehende Betriebszugehörigkeit, wenn das Arbeitsverhältnis aus einem vom Arbeitnehmer zu vertretendem Grund beendet wurde.

§ 25

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,
 - durch Fristablauf,
 - durch Ablauf der vereinbarten Zeit,
 - im gegenseitigen Einvernehmen
 - mit Ablauf des Kalendermonats, in dem der Arbeitnehmer das gesetzliche Regelrentenalter erreicht,
 - mit dem Wirkungsdatum für eine Erwerbsunfähigkeitsrente
 - durch den Tod
- (1) Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. In diesem Falle ruht das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten mit dem Tage, ab dem der Rentenanspruch besteht. Der Ruhezeitraum endet mit Ablauf des Tages, bis zu dem die Zeitrente bewilligt ist, längstens jedoch bis zum Ablauf des Tages, an dem das Arbeitsverhältnis gem. Abs. 1 endet. Es gilt das SGB VI in seiner jeweils gültigen Fassung.
- (2) Das Arbeitsverhältnis kann durch den Arbeitgeber unter Einhaltung der jeweils geltenden gesetzlichen Kündigungsfristen ordentlich und außerordentlich gekündigt werden. Dies gilt auch für befristete Arbeitsverhältnisse.

§ 26

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.

§ 27 Zeugnis

- (1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf ein qualifiziertes Zeugnis.
- (2) Der Anspruch auf das Zeugnis entsteht mit dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis. Bei betriebsbedingten Kündigungen des Arbeitsverhältnisses kann der Arbeitnehmer das Zeugnis schon früher verlangen.

§ 28 Schadenshaftung

- (1) Der Arbeitnehmer haftet für den bei der Arbeit verursachten Schaden, bei Vorsatz oder Fahrlässigkeit, ausgenommen bei leichter Fahrlässigkeit.
- (2) Bei der Geltendmachung des Schadenersatzes sind die Gesamtumstände zu berücksichtigen

§ 29 Ausschlussfristen

- (1) Sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Fälligkeit, und auch im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses spätestens drei Monate nach Arbeitsvertragsende schriftlich geltend gemacht werden. Lehnt die Gegenpartei den Anspruch schriftlich ab, so muss der Anspruch innerhalb von einem Monat nach der Ablehnung bzw. dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht werden. Ansprüche die nicht innerhalb dieser Frist geltend gemacht werden, sind ausgeschlossen.
- (2) Ansprüche aus dem Mindestlohngesetz bleiben unberührt.

§ 30 Arbeitsstreitigkeiten

Für Rechtsstreitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis ist das Arbeitsgericht zuständig, in dessen Bezirk sich der Sitz der Bayerische Regiobahn GmbH befindet, in dem der Arbeitnehmer beschäftigt ist.

Abschnitt II – Entgeltbestimmungen

§ 31 Entgeltgrundlagen

- (1) Der Arbeitnehmer erhält ein Monatstabellenentgelt. Der Betrag ergibt sich aus den Tabellen nach Anlage 1.
- (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) Ist ein Stundensatz zu ermitteln, ist dieser durch die Formel
$$\text{Monatstabellenentgelt} \div 174,00 \text{ (40-Stunden-Woche; 8 Std. x 261 Tage} \div \text{durch 12 Monate)}$$
$$\text{Monatstabellenentgelt} \div 169,65 \text{ (39-Stunden-Woche; 7,8 Std. x 261 Tage} \div \text{durch 12 Monate)}$$
$$\text{Monatstabellenentgelt} \div 167,48 \text{ (38,5-Stunden-Woche; 7,7 Std. x 261 Tage} \div \text{durch 12 Monate)}$$
$$\text{Monatstabellenentgelt} \div 165,30 \text{ (38-Stunden-Woche; 7,6 Std. x 261 Tage} \div \text{durch 12 Monate)}$$
$$\text{Monatstabellenentgelt} \div 163,13 \text{ (37,5-Stunden-Woche; 7,5 Std. x 261 Tage} \div \text{durch 12 Monate)}$$
$$\text{Monatstabellenentgelt} \div 160,95 \text{ (37-Stunden-Woche; 7,4 Std. x 261 Tage} \div \text{durch 12 Monate)}$$
zu errechnen.
- (4) Während des Urlaubs, der Arbeitsbefreiung und der Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit erhält der Arbeitnehmer ein Durchschnittsentgelt gemäß § 11 Bundesurlaubsgesetz. Nicht zu diesem Durchschnittsentgelt gehören:
 - Einmalzahlungen (z. B. Urlaubs- oder Zusatzgeld, einmalige Entgeltzahlungen oder Zuwendungen, Prämien, Weihnachtsgeld)
 - Reisekosten (z. B. Aufwandsersatzzahlungen, Verpflegungspauschalen)
 - Überstundenabgeltungen
 - Überstundenzulagen

§ 32 Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung

- (1) Arbeitnehmer können beanspruchen, ihre durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit um 0,5 Stunden zu reduzieren (Arbeitszeitverkürzung). Entscheiden sich Arbeitnehmer für die Arbeitszeitverkürzung, richtet sich das für die Referenzarbeitszeit festgelegte Entgelt nach der Entgelttabelle gemäß Anlage 1 b). Für Teilzeitkräfte gilt dies entsprechend anteilig. Diese Wahl ist erstmalig für das Kalenderjahr 2026 wählbar.
- (2) Arbeitnehmer können beanspruchen, ihre durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit um eine Stunde zu reduzieren (Arbeitszeitverkürzung). Entscheiden sich Arbeitnehmer für die Arbeitszeitverkürzung, richtet sich das für die Referenzarbeitszeit festgelegte Entgelt nach der Entgelttabelle gemäß Anlage 1 c). Für Teilzeitkräfte gilt dies entsprechend anteilig.

- (3) Arbeitnehmer können beanspruchen, ihre durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit um 1,5 Stunden zu reduzieren (Arbeitszeitverkürzung). Entscheiden sich Arbeitnehmer für die Arbeitszeitverkürzung, richtet sich das für die Referenzarbeitszeit festgelegte Entgelt nach der Entgelttabelle gemäß Anlage 1 d). Für Teilzeitkräfte gilt dies entsprechend anteilig. Diese Wahl ist erstmalig für das Kalenderjahr 2026 wählbar.
- (4) Die Arbeitnehmer können beanspruchen, ihre durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit um 2 Stunde zu reduzieren. Entscheiden sich Arbeitnehmer für die Arbeitszeitverkürzung, richtet sich das für die Referenzarbeitszeit festgelegte Entgelt nach der Entgelttabelle gemäß Anlage 1 e). Für Teilzeitkräfte gilt dies entsprechend anteilig.

§ 32a Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub

- (1) Arbeitnehmer können alternativ zu § 32 drei zusätzlichen Erholungsurlaub beanspruchen. Entscheiden sich Arbeitnehmer für diesen zusätzlichen Erholungsurlaub, richtet sich das für die Referenzarbeitszeit festgelegte Entgelt nach der Entgelttabelle gemäß Anlage 1 b). Arbeitnehmer mit einer geringeren durchschnittlichen Arbeitszeit als der Referenzarbeitszeit, erhalten vom Monatsentgelt dieser Entgelttabelle den Teil, der dem Maß des mit ihnen arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit-Solls entspricht. Diese Wahl ist erstmalig für das Kalenderjahr 2026 wählbar.
- (2) Arbeitnehmer können alternativ zu § 32 sechs Tage zusätzlichen Erholungsurlaub beanspruchen. Entscheiden sich Arbeitnehmer für diesen zusätzlichen Erholungsurlaub, richtet sich das für die Referenzarbeitszeit festgelegte Entgelt nach der Entgelttabelle gemäß Anlage 1 c). Arbeitnehmer mit einer geringeren durchschnittlichen Arbeitszeit als der Referenzarbeitszeit, erhalten vom Monatsentgelt dieser Entgelttabelle den Teil, der dem Maß des mit ihnen arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit-Solls entspricht.
- (3) Arbeitnehmer können alternativ zu § 32 neun zusätzlichen Erholungsurlaub beanspruchen. Entscheiden sich Arbeitnehmer für diesen zusätzlichen Erholungsurlaub, richtet sich das für die Referenzarbeitszeit festgelegte Entgelt nach der Entgelttabelle gemäß Anlage 1 d). Arbeitnehmer mit einer geringeren durchschnittlichen Arbeitszeit als der Referenzarbeitszeit, erhalten vom Monatsentgelt dieser Entgelttabelle den Teil, der dem Maß des mit ihnen arbeitsvertraglich vereinbarten Jahresarbeitszeit-Solls entspricht. Diese Wahl ist erstmalig für das Kalenderjahr 2026 wählbar.
- (4) Arbeitnehmer können alternativ zu § 32 zwölf Tage zusätzlichen Erholungsurlaub beanspruchen. Entscheiden sich Arbeitnehmer für diesen zusätzlichen Erholungsurlaub, richtet sich das für die Referenzarbeitszeit festgelegte Entgelt nach der Entgelttabelle gemäß Anlage 1 e). Arbeitnehmer mit einer geringeren durchschnittlichen Arbeitszeit als der Referenzarbeitszeit, erhalten vom Monatsentgelt dieser Entgelttabelle den Teil, der dem Maß des mit ihnen arbeitsvertraglich vereinbarten Jahresarbeitszeit-Solls entspricht.
- (3) Es gelten die gesetzlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Bestimmungen zum Erholungsurlaub.

§ 32b Umsetzung des Wahlrechts

- (1) Das Wahlrecht nach § 32 bis § 32a besteht grundsätzlich jeweils zu Beginn eines Kalenderjahres. Der Arbeitnehmer muss bis zum 30. Juni des Vorjahres seinen Wunsch dem Arbeitgeber schriftlich mitteilen.
- (2) Die Wahlrechte nach § 32 bis § 32a sind dergestalt kombinierbar, dass sich der Arbeitnehmer für eine:
 - Arbeitszeitverkürzung auf durchschnittlich 7,7 Stunden täglich nach § 32 Abs. 1 oder einen zusätzlichen Erholungsurlaub von 3 Tagen nach § 32a Abs. 1

- Arbeitszeitverkürzung auf durchschnittlich 7,6 Stunden täglich nach § 32 Abs. 2 oder einen zusätzlichen Erholungsurlaub von 6 Tagen nach § 32a Abs. 2
 - Arbeitszeitverkürzung auf durchschnittlich 7,5 Stunden täglich nach § 32 Abs. 3 oder einen zusätzlichen Erholungsurlaub von 9 Tagen nach § 32a Abs. 3
 - Arbeitszeitverkürzung auf durchschnittlich 7,4 Stunden täglich nach § 32 Abs. 4 oder einen zusätzlichen Erholungsurlaub von 12 Tagen nach § 32a Abs. 4
- (3) Sollte sich der Arbeitnehmer für keines der Wahlmodelle entscheiden, findet das Grundmodell Anwendung.
- (4) Neu eingestellte Arbeitnehmer können bei ihrer Einstellung ebenfalls das Wahlrecht nach § 32 bis § 32a ausüben.
- (5) Arbeitnehmer sind an ihre Wahl nach § 32 oder § 32a zunächst 2 Jahre gebunden. Einvernehmlich kann zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein Wechsel des gewählten Modells vereinbart werden.

§ 33 **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 gemäß § 34.
- (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 § 11.

§ 34 **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	Zugbetreuer mit betrieblichen Aufgaben, Facharbeiter I, Sachbearbeiter I,

	Fachausbildung oder eine zweijährige Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes erforderlich ist.	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,

§ 35 Zulagen

- (1) Für jede Überstunde erhält der Arbeitnehmer eine Zulage in Höhe von 20 Prozent des jeweiligen Stundensatzes, unabhängig davon, ob die Überstunde übertragen oder bezahlt wird.
- (2) Der Arbeitnehmer, der seine Tätigkeiten im Zug ausübt, erhält für jede geleistete Schicht mit Zugfahrt eine Zulage (Fahreentschädigung) in Höhe von 6,65 Euro je geleisteter Schicht.
- (3) Nachtarbeit ist die in der Zeit von 20:00 Uhr bis 6:00 Uhr geleistete oder angerechnete Arbeitszeit. Für jede Stunde in diesem Zeitraum erhält der Arbeitnehmer eine Zulage in Höhe 3,79 Euro, ab dem 1. August 2025 in Höhe von 3,87 Euro und ab dem 1. November 2026 in Höhe von 3,94 Euro.
- (4) Die Zulage für Nachtarbeit (Abs. 2) erhöht sich für jede Stunde im Zeitraum 00:00 Uhr bis 04:00 Uhr
 - a) bei einer Schicht, die nach 00:00 Uhr und vor 04:00 Uhr beendet wird, um 1,69 Euro, ab dem 1. August 2025 in Höhe von 1,72 Euro und ab dem 1. November 2026 in Höhe von 1,76 Euro.
 - b) bei einer Schicht, die nach 00:00 Uhr und vor 04:00 Uhr begonnen wird um 3,36 Euro, ab dem 1. August 2025 in Höhe von 3,43 Euro und ab dem 1. November 2026 in Höhe von 3,49 Euro.

Die Zulagen gem. Buchst. a) und b) werden abweichend von Abs. 7 auf den Kalendermonat minutengenau erfasst und abgerechnet.
- (5) Sonntagsarbeit ist die an Sonntagen geleistete oder angerechnete Arbeitszeit. Für jede Stunde an Sonntagen erhält der Arbeitnehmer eine Zulage in Höhe von 6,42 Euro, ab dem 1. August 2025 in Höhe von 6,55 Euro und ab dem 1. November 2026 in Höhe von 6,68 Euro.

- (6) Feiertagsarbeit ist die an den für das jeweilige Bundesland geltenden Feiertagen geleistete oder angerechnete Arbeitszeit. Ostersonntag und Pfingstsonntag gelten als gesetzliche Feiertage in diesem Sinne. Für jede Stunde an Feiertagen erhält der Arbeitnehmer eine Zulage in Höhe von 8,52 Euro, ab dem 1. August 2025 in Höhe von 8,69 Euro und ab dem 1. November 2026 in Höhe von 8,86 Euro.
- (7) Beim Zusammentreffen von Sonn- und Feiertagszulage wird nur die Feiertagszulage bezahlt.

Ausführungsbestimmung

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.

- (8) Für werkstatttypische Tätigkeiten erhält jeder Arbeitnehmer in der Werkstatt eine pauschale monatliche Werkstattzulage von 75,00 Euro; diese Werkstattzulage wird auch an Werkstattmeister gezahlt.

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

- (9) Die Zulage nach Abs. 3, 4, 5 und 6 erhöht sich bei allgemeinen tariflichen Erhöhungen der Monatsentgelttabellen (Anlage 1) um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten durchschnittlichen Prozentsatz der allgemeinen Erhöhungen der Monatstabellenentgelte.

§ 36

Wissensvermittlerprämie

- (1) Arbeitnehmer, die Auszubildende im Bereich Werkstatt beim Erwerb beruflicher und betrieblicher Handlungsfähigkeit an Arbeitsplätzen anleiten (Wissensvermittlung) erhalten eine Zulage in Höhe von 9,83 Euro, ab dem 1. August 2025 in Höhe von 10,02 Euro und ab dem 1. November 2026 in Höhe von 10,22 Euro pro Schicht, in der die Wissensvermittlung ausgeübt wird.
- (2) Bestehen zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Regelung zur Wissensvermittlerprämie günstigere betriebliche Regelungen, haben diese Vorrang gegenüber dem Anspruch auf Zahlung der Wissensvermittlerprämie. Die betreffenden Arbeitnehmer haben in diesem Fall ausschließlich einen Anspruch aus der günstigeren betrieblichen Regelung und nicht auf die Wissensvermittlerprämie.

Protokollnotizen:

- Leitet ein Arbeitnehmer in einer Schicht mehr als einen Auszubildenden in der Werkstatt an, fällt die Wissensvermittlerprämie nur einmal an. Pro Auszubildendem ist die Wissensvermittlerprämie auf den einmaligen Betrag pro Schicht begrenzt.
- Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass das mit der Wissensvermittlung verbundene besondere Engagement bei fachlich oder disziplinarisch Vorgesetzten bereits mit dem Monatsentgelt abgegolten ist.
- Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass der Schichtbegriff nicht nur die Schichtarbeit, sondern auch den Arbeitstag erfasst.
- Unter „anleiten“ verstehen die Tarifvertragsparteien die fachliche Begleitung, Unterstützung und Ein- und Anweisung von Auszubildenden zum Zwecke der Vermittlung von notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten im zu erlernenden Beruf. Dabei tragen die Anleitenden dazu bei, dass das theoretische Wissen und die praktischen Fähigkeiten durch begleitete und erklärte Anwendungen im betrieblichen Umfeld erweitert, vertieft und betrieblich ausgerichtet werden. Das „Anleiten“ kann auch darin bestehen, dass die Ergebnisse von fachlichen Aufträgen geprüft und die Umsetzung der erlernten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten beurteilt wird.

§ 37
Tarifliches Zusatzgeld (EVG-ZUG)

- 1) Ab dem 1. Januar 2026 haben Arbeitnehmer je Kalenderjahr einen Anspruch auf tarifliche Zuwendung (EVG-ZUG).
- 2) Das EVG-ZUG wird jeweils im April ausbezahlt.
- 3) Das EVG-ZUG beträgt 25% des individuellen Monatstabellenentgelts des Arbeitnehmers. Maßgeblich ist das zum Zeitpunkt der Auszahlung unter Berücksichtigung ausgeübter Wahloptionen geltende Monatstabellenentgelt. Arbeitnehmer in Teilzeit haben einen ihrer Arbeitszeit entsprechenden anteiligen Anspruch; maßgeblich sind insoweit die Verhältnisse zum Zeitpunkt der Auszahlung.
- 4) Für jeden vollen Kalendermonat im vorausgehenden Referenzzeitraum ohne Anspruch auf Monatstabellenentgelt, gleich aus welchem Rechtsgrund, reduziert sich der Anspruch um ein Zwölftel. Referenzzeitraum ist der Zeitraum der unmittelbar vor dem Auszahlungsmonat liegenden zusammenhängenden zwölf Kalendermonate. Bei einem Wechsel von einem Ausbildungs- in ein Arbeitsverhältnis beim Arbeitgeber oder bei einem Wechsel sonstiger Beschäftigter, die keine Arbeitnehmer sind, im Laufe des Kalenderjahres bis zum Zeitpunkt der Auszahlung, wird der Wechselmonat dem Arbeitsverhältnis zugeschlagen.
- 5) Nachfolgend abschließend aufgeführten Arbeitnehmer können ab dem 01. Januar 2027 für einen Teil in Höhe von 10 Prozentpunkten der tariflichen Zuwendung eine Freistellung in Anspruch nehmen:
 - a) Arbeitnehmer, die in dem Kalenderjahr, in dem das EVG-ZUG gezahlt wird, Wechselschichtarbeit leisten, nach 5 Jahren Wechselschichtarbeit beim Arbeitgeber.

Wechselschichtarbeit im Sinne dieser Bestimmung setzt voraus, dass der Arbeitnehmer

- Schichtarbeit zu unterschiedlichen Tageszeiten (tagesbezogene Besetzungszeit von mindestens 13 Stunden) leistet, und
- im Kalenderjahr nach einem Dienstplan regelmäßig und in erheblichem Umfang an Samstagen, an Sonntagen, an Feiertagen oder in der Nacht (Arbeitsende nach 22:00 Uhr bzw. Arbeitsbeginn vor 06:00 Uhr oder Arbeit im Zeitraum zwischen 22:00 Uhr und 06:00 Uhr) zum Einsatz kommt.

Protokollnotiz:

Der Arbeitnehmer kommt an den genannten Tagen bzw. in der Nacht in erheblichem Umfang zum Einsatz, wenn er im Kalenderjahr planmäßig in Summe an mindestens 52 Samstagen, Sonntagen, Feiertagen oder Tagen in der Nacht arbeitet.

- b) Arbeitnehmer nach zwei Jahren Betriebszugehörigkeit, die in dem Kalenderjahr, in dem das EVG-ZUG gezahlt wird, im Sinne des Pflegezeitgesetzes nahe Angehörige, die mindestens den Pflegegrad 2 aufweisen, in häuslicher Umgebung pflegen. Die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen ist durch Vorlage einer aktuellen Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes nachzuweisen. Bei in der privaten Pflegepflichtversicherung versicherten Pflegebedürftigen ist ein entsprechender Nachweis zu erbringen.
- c) Arbeitnehmer nach zwei Jahren Betriebszugehörigkeit, die in dem Kalenderjahr, in dem das EVG-ZUG gezahlt wird, ein in ihrer häuslichen Gemeinschaft lebendes leibliches Kind, Stief-, Adoptiv- oder Pflegekind, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, betreuen und erziehen.

Maßgeblich ist in allen Fällen (Buchst. a), b) und c)), dass die Anspruchsvoraussetzungen an dem Tag der Freistellung vorliegen.

- 6) Der Freistellungsanspruch nach Abs. 5 beträgt 2 Tage. Grundsätzlich erfolgt die Inanspruchnahme in Form von ganzen freien Tagen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können sich

einvernehmlich auch auf eine hiervon abweichende Inanspruchnahme verständigen.

- Für Arbeitnehmer, bei denen sich die Arbeitszeit regelmäßig auf weniger als 5 Tage pro Woche verteilt, berechnet sich der Freistellungsanspruch anteilig. Ergibt sich durch die Umrechnung des Freistellungsanspruchs ein Dezimalwert, wird dieser Dezimalwert durch stundenweise Freistellung ausgeglichen.

• **Protokollnotiz zu Unterabsatz 1:**

- Alle Kalendertage, an denen der Arbeitnehmer zu arbeiten hätte, kommen grundsätzlich als Freistellungstage in Betracht.
- 7) Bei der zeitlichen Festlegung der Freistellung sind die Wünsche des Arbeitnehmers im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten zu berücksichtigen. Eine beantragte und genehmigte Freistellung kann nicht einseitig durch den Arbeitgeber und nicht einseitig durch den Arbeitnehmer, sondern nur einvernehmlich abgesagt werden. Kann der Freistellungsanspruch nicht oder nicht vollständig im Kalenderjahr genommen werden, verfällt der restliche Freistellungsanspruch. Im Umfang der nicht realisierten Freistellungstage besteht der entsprechende finanzielle Anspruch auf das tarifliche Zusatzgeld.
 - 8) Der Arbeitnehmer muss bis zum 30. Juni des vorhergehenden Jahres die Inanspruchnahme der tariflichen Freistellungszeit für das folgende Jahr dem Arbeitgeber in Textform mitteilen.
 - 9) Arbeitnehmer sind an ihre Wahl der Freistellung mindestens für ein Kalenderjahr gebunden. Einvernehmlich kann anstatt der gewählten Freistellung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Ausbezahlung des tariflichen Zusatzgeldes vereinbart werden.
 - 10) Der Anspruch auf Freistellung setzt voraus, dass die Voraussetzungen für die Gewährung des ungekürzten Zusatzgeldes in Höhe von 10 % erfüllt werden. Sollte in der erforderlichen Höhe kein Anspruch auf das Zusatzgeld bestehen, besteht kein Anspruch auf Gewährung der Freistellungstage. Ist die Freistellung bereits erfolgt, erfolgt eine Anrechnung auf noch nicht genommene Erholungsurlaubstage oder Zusatzurlaubstage oder auf noch nicht durch Freizeit ausgeglichene Überstunden.

**§ 38
bleibt frei**

Abschnitt III – Arbeitszeit

**§ 39
Arbeitszeit**

- (1) Die regelmäßige monatliche Arbeitszeit des Vollzeitarbeitnehmers beträgt ausschließlich der Ruhepausen durchschnittlich 169,65 Stunden; der Ausgleichszeitraum beläuft sich jeweils auf drei Kalendermonate, die am 1. Januar, am 1. April, am 1. Juli und am 1. Oktober eines Kalenderjahres beginnen.

Der durchschnittliche Arbeitszeitwert beträgt 7,8 Stunden pro Tag

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 65 Kalendertage im Verteil- bzw. Ausgleichszeitraum 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) Überstunden sind diejenigen Stunden, die auf Anordnung des Arbeitgebers über die

regelmäßige Arbeitszeit eines Kalendermonats (Anzahl der in den Kalendermonat fallenden Arbeitstage, multipliziert mit 7,8 Stunden) hinaus geleistet wird, im flexiblen Arbeitszeitmodell (vgl. Abs. 23) über die regelmäßige Arbeitszeit des Ausgleichszeitraumes gemäß Abs. 1 hinaus geleistet wird.

Die Überstundenvergütung erfolgt grundsätzlich nach Ablauf des Ausgleichszeitraumes gemäß Abs. 1. Die Überstundenzuschläge für das Fahrpersonal (Triebfahrzeugführer, Kundenbetreuer) werden in Abhängigkeit vom Wahlmodell (vgl. Abs. 23) vergütet: Beim flexiblen Wahlmodell nach Ablauf des Ausgleichszeitraumes gemäß Abs. 1, beim starren Wahlmodell mit einem Monat zeitversetzt. Für alle weiteren Arbeitnehmer erfolgt die Vergütung der Überstundenzuschläge nach Ablauf des Ausgleichszeitraumes gemäß Abs. 1.

Nur auf besonderen und ausdrücklichen Wunsch des Arbeitnehmers kann bzgl. der Überstundenvergütung, nicht jedoch bzgl. der Überstundenzuschläge, eine entsprechende Zeitgutschrift auf das Freizeitkonto oder das Wertguthabenkonto gemäß Zeitguthaben-TV Transdev erfolgen. Dieser Wunsch ist mit Vorlauf von einem Kalendermonat schriftlich an die Personalabteilung mitzuteilen:

- bei Eingang des Wunsches bis zum 1. März erfolgt die Umsetzung zum 1. April für die Dauer des ersten Quartals
- bei Eingang des Wunsches bis zum 1. Juni erfolgt die Umsetzung zum 1. Juli für die Dauer des zweiten Quartals
- bei Eingang des Wunsches zum 1. September erfolgt die Umsetzung zum 1. Oktober für die Dauer des dritten Quartals
- bei Eingang des Wunsches zum 1. Dezember erfolgt die Umsetzung zum 1. Januar für die Dauer des vierten Quartals.

- (15) Der Arbeitnehmer kann zum Ende des laufenden Verteilzeitraums (bis 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 den betrieblichen Möglichkeiten zu entsprechen.

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

- (16) Minderstunden im Ausgleichszeitraums gemäß Abs. 1 in Höhe von bis zu 15 Arbeitsstunden sind im nachfolgenden Ausgleichszeitraum zu erbringen. Die Erbringung erfolgt durch die Ableistung insbesondere von zusätzlichen Schichten; durch die Nacharbeit entstehen keine Überstunden. Die Absprache zur Einbringung erfolgt vorrangig zwischen der PeKo/Teamleitung und dem Arbeitnehmer.
- (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) Diejenigen Arbeitnehmer, die als Fahrpersonal (Triebfahrzeugführer, Kundenbetreuer) tätig sind, können zwischen einem starren und einem flexiblen Arbeitszeitmodell wählen. Die Möglichkeit zur Wahl des starren oder flexiblen Arbeitszeitmodells erfolgt jährlich zum 30. Juni für das nächste Fahrplanjahr. Bei Wechsel des Wahlmodells erfolgt die Änderung des Auszahlungsmodus immer zum nächstfolgenden Kalendermonat.

Beispielturnusse Fix und Flex sind in Anlage 2 als Muster beigelegt.

Für nicht als Fahrpersonal tätige Arbeitnehmer können Arbeitszeitmodelle betrieblich weiterentwickelt werden.

Abhängig von den jeweiligen Einsatzstellen und zu erstellenden Planschichten resultiert die Anzahl der maximal möglichen starren Turnuszeilen. Folglich ist die Zahl der Fahrpersonale, die ein starres Wahlmodell nutzen können, limitiert. Als Residualgröße ergibt sich die Anzahl der flexiblen Turnuszeilen bzw. die Anzahl der Fahrpersonale, die im flexiblen Wahlmodell eingesetzt sind. Sollten sich die Fahrpersonale einer Einsatzstelle nicht einigen können, findet eine Konfliktlösung unter Beteiligung des Betriebsrates statt (Lösungsmechanismus noch zu erarbeiten). Bis zur Einigung gilt das zuvor geltende Schicht- und Turnusmodell für die Fahrpersonale der Einsatzstelle. Ebenso gilt das zuvor geltende Schicht- und Turnusmodell weiter, sofern sich die Arbeitnehmer einer Einsatzstelle und einer Funktion im Fahrbetrieb mehrheitlich dafür entscheiden, dieses beizubehalten. Diese Entscheidung ist in geheimer Abstimmung, welche entweder durch den Betriebsrat oder mind. drei Arbeitnehmer einer Einsatzstelle in gleicher Funktion initiiert werden kann, herbeizuführen. Sofern die Initiative von den Arbeitnehmern ausgeht, ist diese Abstimmung unter Vorlage der Originalunterschriften beim Betriebsrat zu beantragen, der diese Abstimmung innerhalb von vier Wochen durchzuführen hat. Eine erneute Abstimmung ist erst nach Ablauf von zwei Jahren möglich.

Die Einführung der Wahlmodelle im Jahr 2023 für das Fahrpersonal erfolgt – unter Einbeziehung der Schichtenkommissionen - zeitlich gestaffelt nach Ausarbeitung und Vorliegen der zugestimmten neuen Planschichten und Turnusse. Zum Fahrplanwechsel 2023 soll zumindest in einer Einsatzstelle das Wahlmodell eingeführt sein (Tf in Augsburg AAT-Netz). Alle weiteren Einsatzstellen folgen spätestens zum 01. Januar 2024, sofern kein ablehnendes Abstimmungsergebnis (s. vorherigen UAbs.) in diesen Einsatzstellen vorliegt.

Die Betriebsplanung erstellt für die Wahlmodelle gemäß vorstehendem Unterabsatz einen starren Turnusplan mit einer weitgehend stabilen wöchentlichen Arbeitszeit von annähernd 39 Stunden inklusive (vorläufig) 52 Feiertagsstunden pro Jahr und ohne Ä-Schichten. Für den flexiblen Turnus wird über den dreimonatigen Ausgleichszeitraum eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von annähernd 39 Stunden angestrebt.

- (19) Aufgrund der spezifischen Rahmenbedingungen im neuen VDV AAT (Bruttovertrag, Besetzungsquote für Kundenbetreuer von 50% flexibel über alle bis auf zwei Züge) wird für die Kundenbetreuer im AAT-Netz Augsburg-Mitte als Pilot ein „Wunschturnus“ angeboten. Hierzu werden (deutlich) mehr Schichten erstellt, als Kundenbetreuer im Einsatz sind. Die Konkretisierung (Konfliktlösung, Einteilungsmechanismus, Vertretungsregel, usw.) erfolgt durch die Betriebsparteien unter Beteiligung zuständiger Peko, Leitung Kundenservice, Schichtenkommission, Betriebsplanung.

§39a Vollzeitkorridor

Ab 1. Januar 2026:

- (1) Ab 1. Januar 2026 kann eine regelmäßige Arbeitszeit zwischen 38 und 40 Stunden in der Woche als Vollzeittätigkeit definiert werden. Die bisherige Regelarbeitszeit gemäß § 39 Abs. 1 wird als Referenzarbeitszeit beibehalten. Eine von der Referenzarbeitszeit abweichende Arbeitszeit kann unter proportionaler Anpassung des Entgelts individuell jährlich gewählt werden.
- (2) Wünscht der Arbeitnehmer eine Verringerung oder Erhöhung seines Arbeitszeitvolumens, so ist dem Rechnung zu tragen, soweit dringende betriebliche Gründe nicht entgegenstehen; es gelten die Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) in der jeweils geltenden Fassung.
- (3) Das Wahlrecht zur Absenkung oder Erhöhung besteht grundsätzlich jeweils zu Beginn eines Kalenderjahres. Der Arbeitnehmer muss bis zum 30. Juni des Vorjahres seinen Wunsch dem Arbeitgeber in Textform mitteilen. Die Zustimmung des Arbeitgebers gilt als erteilt, wenn der Arbeitgeber nicht binnen 21 Kalendertagen in Textform mit Begründung widersprochen hat.
- (4) Die weitere Ausdehnung des Vollzeitkorridors bleibt künftigen Tarifverhandlungen vorbehalten.

§ 40
Schlussbestimmungen

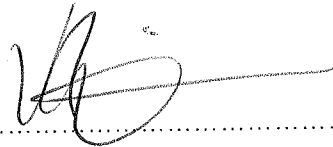
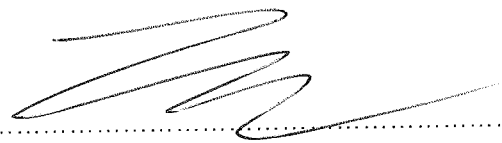
- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Dezember 2024 in Kraft.
- (2) Die Bestimmungen dieses Tarifvertrags können mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende eines Kalenderjahres, jedoch frühestens zum 31. Dezember 2026 schriftlich gekündigt werden.
- (3) Die Regelungen dieses Tarifvertrages wirken auch dann nach, wenn sie nach den Bestimmungen des Abs. 2 gekündigt wurden, es sei denn, ihre Nachwirkung ist an anderer Stelle dieses Tarifvertrags ausdrücklich ausgeschlossen worden.

Frankfurt am Main, den 08.08.2025

Für die
Bayerische Regiobahn GmbH



Für die
Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)



Übersicht der Entgelttabellen:

- a) Grundmodell Entgelterhöhung
- b) Zusätzlicher Erholungsurlaub 3 Tage oder 0,5 Stunde/Woche Arbeitszeitverkürzung
- c) Zusätzlicher Erholungsurlaub 6 Tage oder 1 Stunde/Woche Arbeitszeitverkürzung
- d) Zusätzlicher Erholungsurlaub 9 Tage oder 1,5 Stunde/Woche Arbeitszeitverkürzung
- e) Zusätzlicher Erholungsurlaub 12 Tage oder 2 Stunden/Woche Arbeitszeitverkürzung

EG	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
1	2.714,96 €	2.782,44 €	2.849,93 €	2.917,39 €	2.984,88 €	3.052,35 €	3.119,83 €
2	2.894,90 €	2.968,62 €	3.042,37 €	3.116,09 €	3.189,96 €	3.266,83 €	3.343,71 €
3	3.002,87 €	3.079,09 €	3.155,31 €	3.233,61 €	3.313,64 €	3.393,70 €	3.473,77 €
4	3.398,74 €	3.481,51 €	3.566,79 €	3.652,12 €	3.737,38 €	3.822,68 €	3.907,98 €
5	3.566,60 €	3.661,05 €	3.755,52 €	3.849,99 €	3.944,47 €	4.038,95 €	4.133,42 €
6	3.905,73 €	4.005,48 €	4.105,27 €	4.204,98 €	4.304,79 €	4.404,50 €	4.504,19 €
7	4.225,93 €	4.332,16 €	4.438,46 €	4.544,68 €	4.650,95 €	4.757,23 €	4.863,52 €

Gültig ab 01.08.2025

EG	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
1	2.769,26 €	2.838,09 €	2.906,93 €	2.975,74 €	3.044,58 €	3.113,40 €	3.182,23 €
2	2.952,80 €	3.028,00 €	3.103,22 €	3.178,42 €	3.253,76 €	3.332,17 €	3.410,59 €
3	3.062,93 €	3.140,68 €	3.218,42 €	3.298,29 €	3.379,92 €	3.461,58 €	3.543,25 €
4	3.466,72 €	3.551,15 €	3.638,13 €	3.725,17 €	3.812,13 €	3.899,14 €	3.986,14 €
5	3.637,94 €	3.734,28 €	3.830,64 €	3.926,99 €	4.023,36 €	4.119,73 €	4.216,09 €
6	3.983,85 €	4.085,59 €	4.187,38 €	4.289,08 €	4.390,89 €	4.492,59 €	4.594,28 €
7	4.310,45 €	4.418,81 €	4.527,23 €	4.635,58 €	4.743,97 €	4.852,38 €	4.960,80 €

Gültig ab 01.11.2026

EG	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
1	2.824,65 €	2.894,86 €	2.965,07 €	3.035,26 €	3.105,48 €	3.175,67 €	3.245,88 €
2	3.011,86 €	3.088,56 €	3.165,29 €	3.241,99 €	3.318,84 €	3.398,82 €	3.478,81 €
3	3.124,19 €	3.203,50 €	3.282,79 €	3.364,26 €	3.447,52 €	3.530,82 €	3.614,12 €
4	3.536,06 €	3.622,18 €	3.710,90 €	3.799,68 €	3.888,38 €	3.977,13 €	4.065,87 €
5	3.710,70 €	3.808,97 €	3.907,26 €	4.005,53 €	4.103,83 €	4.202,13 €	4.300,42 €
6	4.063,53 €	4.167,31 €	4.271,13 €	4.374,87 €	4.478,71 €	4.582,45 €	4.686,17 €
7	4.396,66 €	4.507,19 €	4.617,78 €	4.728,30 €	4.838,85 €	4.949,43 €	5.060,02 €

b) **Zusätzlicher Erholungsurlaub 3 Tage oder 0,5 Stunde/Woche Arbeitszeitverkürzung**
Gültig ab 01.01.2026

EG	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
1	2.733,26 €	2.801,20 €	2.869,14 €	2.937,06 €	3.005,01 €	3.072,93 €	3.140,87 €
2	2.914,42 €	2.988,64 €	3.062,88 €	3.137,11 €	3.211,47 €	3.288,86 €	3.366,26 €
3	3.023,12 €	3.099,86 €	3.176,59 €	3.255,42 €	3.335,99 €	3.416,58 €	3.497,19 €
4	3.421,66 €	3.504,99 €	3.590,84 €	3.676,75 €	3.762,58 €	3.848,46 €	3.934,33 €
5	3.590,65 €	3.685,74 €	3.780,85 €	3.875,94 €	3.971,06 €	4.066,18 €	4.161,29 €
6	3.932,06 €	4.032,48 €	4.132,95 €	4.233,33 €	4.333,81 €	4.434,19 €	4.534,56 €
7	4.254,42 €	4.361,37 €	4.468,38 €	4.575,32 €	4.682,30 €	4.789,30 €	4.896,31 €

Gültig ab 01.11.2026

EG	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
1	2.787,93 €	2.857,23 €	2.926,53 €	2.995,81 €	3.065,11 €	3.134,39 €	3.203,69 €
2	2.972,71 €	3.048,41 €	3.124,15 €	3.199,85 €	3.275,70 €	3.354,64 €	3.433,59 €
3	3.083,58 €	3.161,86 €	3.240,12 €	3.320,53 €	3.402,71 €	3.484,92 €	3.567,14 €
4	3.490,10 €	3.575,10 €	3.662,66 €	3.750,29 €	3.837,84 €	3.925,43 €	4.013,02 €
5	3.662,47 €	3.759,46 €	3.856,47 €	3.953,46 €	4.050,49 €	4.147,51 €	4.244,52 €
6	4.010,71 €	4.113,14 €	4.215,61 €	4.318,00 €	4.420,49 €	4.522,88 €	4.625,25 €
7	4.339,51 €	4.448,60 €	4.557,75 €	4.666,84 €	4.775,95 €	4.885,09 €	4.994,24 €

c) **Zusätzlicher Erholungsurlaub 6 Tage oder 1 Stunde/Woche Arbeitszeitverkürzung**
Gültig bis 31.07.2025

EG	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
1	2.646,16 €	2.711,93 €	2.777,71 €	2.843,47 €	2.909,24 €	2.975,00 €	3.040,77 €
2	2.821,54 €	2.893,40 €	2.965,28 €	3.037,13 €	3.109,13 €	3.184,05 €	3.258,98 €
3	2.926,78 €	3.001,07 €	3.075,36 €	3.151,67 €	3.229,67 €	3.307,70 €	3.385,75 €
4	3.312,62 €	3.393,29 €	3.476,41 €	3.559,58 €	3.642,68 €	3.725,81 €	3.808,95 €
5	3.476,22 €	3.568,28 €	3.660,36 €	3.752,43 €	3.844,52 €	3.936,60 €	4.028,68 €
6	3.806,76 €	3.903,98 €	4.001,24 €	4.098,43 €	4.195,71 €	4.292,89 €	4.390,05 €
7	4.118,85 €	4.222,38 €	4.325,99 €	4.429,52 €	4.533,09 €	4.636,68 €	4.740,28 €

Gültig ab 01.08.2025

EG	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
1	2.697,26 €	2.764,30 €	2.831,35 €	2.898,38 €	2.965,43 €	3.032,46 €	3.099,50 €
2	2.876,03 €	2.949,28 €	3.022,54 €	3.095,79 €	3.169,17 €	3.245,54 €	3.321,92 €
3	2.983,30 €	3.059,03 €	3.134,75 €	3.212,54 €	3.292,05 €	3.371,58 €	3.451,13 €
4	3.376,59 €	3.458,83 €	3.543,54 €	3.628,32 €	3.713,02 €	3.797,77 €	3.882,51 €
5	3.543,36 €	3.637,19 €	3.731,05 €	3.824,89 €	3.918,76 €	4.012,62 €	4.106,48 €
6	3.880,27 €	3.979,37 €	4.078,51 €	4.177,57 €	4.276,73 €	4.375,79 €	4.474,83 €
7	4.198,38 €	4.303,93 €	4.409,53 €	4.515,06 €	4.620,63 €	4.726,22 €	4.831,82 €

Gültig ab 01.11.2026

EG	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
	2.751,21 €	2.819,60 €	2.887,98 €	2.956,35 €	3.024,74 €	3.093,11 €	3.161,49 €
2	2.933,56 €	3.008,26 €	3.083,00 €	3.157,70 €	3.232,56 €	3.310,46 €	3.388,37 €
3	3.042,97 €	3.120,21 €	3.197,44 €	3.276,79 €	3.357,89 €	3.439,02 €	3.520,16 €
4	3.444,13 €	3.528,01 €	3.614,42 €	3.700,89 €	3.787,29 €	3.873,73 €	3.960,16 €
5	3.614,23 €	3.709,94 €	3.805,68 €	3.901,39 €	3.997,14 €	4.092,88 €	4.188,61 €
6	3.957,88 €	4.058,96 €	4.160,09 €	4.261,13 €	4.362,27 €	4.463,31 €	4.564,33 €
7	4.282,35 €	4.390,01 €	4.497,72 €	4.605,37 €	4.713,04 €	4.820,75 €	4.928,46 €

d) Zusätzlicher Erholungsurlaub 9 Tage oder 1,5 Stunde/Woche Arbeitszeitverkürzung
Gültig ab 01.01.2026

EG	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
1	2.661,26 €	2.727,41 €	2.793,56 €	2.859,69 €	2.925,85 €	2.991,98 €	3.058,13 €
2	2.837,65 €	2.909,91 €	2.982,20 €	3.054,47 €	3.126,87 €	3.202,22 €	3.277,58 €
3	2.943,48 €	3.018,20 €	3.092,91 €	3.169,66 €	3.248,11 €	3.326,58 €	3.405,07 €
4	3.331,52 €	3.412,66 €	3.496,25 €	3.579,89 €	3.663,46 €	3.747,08 €	3.830,69 €
5	3.496,07 €	3.588,65 €	3.681,25 €	3.773,84 €	3.866,45 €	3.959,07 €	4.051,67 €
6	3.828,48 €	3.926,26 €	4.024,08 €	4.121,81 €	4.219,65 €	4.317,38 €	4.415,11 €
7	4.142,35 €	4.246,48 €	4.350,67 €	4.454,80 €	4.558,96 €	4.663,14 €	4.767,33 €

Gültig ab 01.11.2026

EG	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
1	2.714,49 €	2.781,97 €	2.849,44 €	2.916,89 €	2.984,37 €	3.051,82 €	3.119,30 €
2	2.894,40 €	2.968,11 €	3.041,85 €	3.115,56 €	3.189,41 €	3.266,27 €	3.343,14 €
3	3.002,35 €	3.078,57 €	3.154,77 €	3.233,06 €	3.313,07 €	3.393,12 €	3.473,17 €
4	3.398,16 €	3.480,92 €	3.566,18 €	3.651,50 €	3.736,74 €	3.822,03 €	3.907,31 €
5	3.565,99 €	3.660,43 €	3.754,88 €	3.849,32 €	3.943,79 €	4.038,25 €	4.132,71 €
6	3.905,06 €	4.004,79 €	4.104,56 €	4.204,26 €	4.304,05 €	4.403,74 €	4.503,41 €
7	4.225,20 €	4.331,41 €	4.437,69 €	4.543,90 €	4.650,14 €	4.756,41 €	4.862,68 €

e) Zusätzlicher Erholungsurlaub 12 Tage oder 2 Stunden/Woche Arbeitszeitverkürzung
Gültig bis 31.07.2025

EG	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
1	2.580,77 €	2.644,91 €	2.709,06 €	2.773,19 €	2.837,34 €	2.901,48 €	2.965,62 €
2	2.751,81 €	2.821,89 €	2.891,99 €	2.962,07 €	3.032,29 €	3.105,36 €	3.178,44 €
3	2.854,44 €	2.926,90 €	2.999,35 €	3.073,78 €	3.149,85 €	3.225,96 €	3.302,07 €
4	3.230,75 €	3.309,43 €	3.390,49 €	3.471,60 €	3.552,65 €	3.633,73 €	3.714,81 €
5	3.390,31 €	3.480,09 €	3.569,89 €	3.659,69 €	3.749,50 €	3.839,31 €	3.929,11 €
6	3.712,68 €	3.807,50 €	3.902,35 €	3.997,13 €	4.092,01 €	4.186,79 €	4.281,55 €
7	4.017,05 €	4.118,03 €	4.219,07 €	4.320,04 €	4.421,06 €	4.522,09 €	4.623,12 €

Gültig ab 01.08.2025

EG	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
1	2.625,26 €	2.690,51 €	2.755,77 €	2.821,01 €	2.886,27 €	2.951,51 €	3.016,76 €
2	2.799,26 €	2.870,55 €	2.941,86 €	3.013,15 €	3.084,57 €	3.158,90 €	3.233,24 €
3	2.903,66 €	2.977,37 €	3.051,07 €	3.126,78 €	3.204,17 €	3.281,58 €	3.359,01 €
4	3.286,46 €	3.366,50 €	3.448,95 €	3.531,47 €	3.613,90 €	3.696,39 €	3.778,87 €
5	3.448,77 €	3.540,10 €	3.631,45 €	3.722,79 €	3.814,15 €	3.905,51 €	3.996,86 €
6	3.776,69 €	3.873,14 €	3.969,64 €	4.066,05 €	4.162,57 €	4.258,98 €	4.355,38 €
7	4.086,31 €	4.189,04 €	4.291,82 €	4.394,53 €	4.497,29 €	4.600,06 €	4.702,84 €

Gültig ab 01.11.2026

EG	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
1	2.677,77 €	2.744,33 €	2.810,89 €	2.877,43 €	2.944,00 €	3.010,54 €	3.077,10 €
2	2.855,25 €	2.927,96 €	3.000,70 €	3.073,41 €	3.146,27 €	3.222,09 €	3.297,92 €
3	2.961,74 €	3.036,92 €	3.112,09 €	3.189,32 €	3.268,25 €	3.347,22 €	3.426,19 €
4	3.352,19 €	3.433,83 €	3.517,94 €	3.602,10 €	3.686,19 €	3.770,32 €	3.854,45 €
5	3.517,75 €	3.610,91 €	3.704,09 €	3.797,25 €	3.890,44 €	3.983,62 €	4.076,80 €
6	3.852,23 €	3.950,61 €	4.049,04 €	4.147,38 €	4.245,82 €	4.344,17 €	4.442,49 €
7	4.168,04 €	4.272,82 €	4.377,66 €	4.482,43 €	4.587,23 €	4.692,06 €	4.796,90 €

Anlage II – Beispielturnusse Fix und Flex

WochenscheAS Fix AStadt (AS)

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	S BZ	ø BZ
1	601181 12:32-20:23 AS 07:21	601183 13:28-22:09 AS 08:11	601191 16:44-01:04 AS 07:50	601186 14:59-20:37 AS 05:38	FREI	FREI	607102 05:18-15:41 AS 09:47	38:47	07:45
2	601102 03:06-11:07 AS 07:31	601107 04:35-14:50 AS 09:45	601405 04:21-13:11 AS 08:20	601103 03:27-11:38 AS 07:41	605410 05:07-11:12 AS 06:05	FREI	FREI	39:22	07:52
3	601190 16:24-02:33 AS 09:39	601191 16:44-01:04 AS 07:50	601484 14:07-21:09 AS 07:02	FREI	FREI	606196 19:08-02:13 AS 06:44	607195 18:03-01:56 AS 07:23	38:38	07:43
4	601191 16:44-01:04 AS 07:50	FREI	FREI	601111 06:24-16:00 AS 09:06	605182 11:20-21:36 AS 09:46	606191 13:11-19:16 AS 06:05	607193 14:03-20:11 AS 06:08	38:55	07:47
5	FREI	FREI	601111 06:24-16:00 AS 09:06	601106 04:26-15:41 AS 10:30	605112 06:39-15:38 AS 08:29	606404 05:30-16:12 AS 10:12	FREI	38:17	09:34
6	FREI	601405 04:21-13:11 AS 08:20	601107 04:35-14:50 AS 09:45	601109 04:59-15:30 AS 10:01	605107 04:35-15:03 AS 09:58	FREI	FREI	38:04	09:31
7	601188 15:22-02:05 AS 10:13	601187 15:03-01:11 AS 09:38	601189 15:33-21:10 AS 05:37	601191 16:44-01:04 AS 07:50	605488 14:38-20:21 AS 05:43	FREI	FREI	39:01	07:48
8	601180 10:41-20:39 AS 09:28	601182 13:05-21:07 AS 07:32	601182 13:05-21:07 AS 07:32	601181 12:32-20:23 AS 07:21	605186 12:41-19:41 AS 07:00	FREI	FREI	38:53	07:46
9	601108 04:56-14:51 AS 09:25	601104 04:00-09:32 AS 05:32	FREI	FREI	605102 03:06-12:34 AS 08:58	606101 04:32-13:18 AS 08:16	607191 11:58-18:11 AS 06:13	38:24	07:40
10	601113 08:19-17:27 AS 08:38	FREI	FREI	601102 03:06-10:15 AS 06:39	605100 02:55-08:50 AS 05:55	606102 04:54-14:11 AS 08:47	607101 04:54-14:11 AS 08:47	38:46	07:45
11	FREI	601190 16:24-02:33	601188 15:22-02:05	601190 16:24-02:33	605192 16:50-02:43	FREI	FREI	38:54	09:43

		AS 09:39	AS 10:13	AS 09:39	AS 09:23				
12	601484 14:07-21:09 AS 07:02	601484 14:07-21:09 AS 07:02	601183 13:28-22:09 AS 08:11	601183 13:28-22:09 AS 08:11	605180 10:41-19:38 AS 08:27	FREI	FREI	38:53	07:46
13	601186 14:59-20:37 AS 05:38	601188 15:22-02:05 AS 10:13	601186 14:59-20:37 AS 05:38	601187 15:03-01:11 AS 09:38	605185 12:38-20:46 AS 07:38	FREI	FREI	38:45	07:45
14	601107 04:35-14:50 AS 09:45	601103 03:27-11:38 AS 07:41	601104 04:00-09:32 AS 05:32	601107 04:35-14:50 AS 09:45	605104 04:00-09:33 AS 05:33	FREI	FREI	38:16	07:39
15	601405 04:21-13:11 AS 08:20	601102 03:06-10:15 AS 06:39	601100 02:55-08:50 AS 05:55	FREI	FREI	606193 15:33-02:27 AS 10:18	607196 19:03-02:55 AS 07:22	38:34	07:42
16	601189 15:33-21:10 AS 05:37	FREI	FREI	601112 06:39-15:38 AS 08:29	605103 03:27-09:55 AS 06:28	606103 05:24-15:41 AS 09:41	607100 04:17-13:28 AS 08:41	38:56	07:47
17	FREI	601180 10:51-20:39 AS 09:18	601180 10:51-20:39 AS 09:18	601180 10:51-20:39 AS 09:18	605189 14:52-01:14 AS 09:52	FREI	FREI	37:46	09:26
18	601100 02:55-08:50 AS 05:55	601111 06:24-16:00 AS 09:06	601410 05:07-14:42 AS 09:05	601100 02:55-08:50 AS 05:55	605111 06:24-15:45 AS 08:51	FREI	FREI	38:52	07:46
19	601112 06:39-15:38 AS 08:29	601101 02:55-09:14 AS 06:19	601102 03:06-10:15 AS 06:39	601405 04:21-13:11 AS 08:20	605108 04:56-15:00 AS 09:34	FREI	FREI	39:21	07:52
20	601101 02:55-09:14 AS 06:19	601106 04:26-15:41 AS 10:30	601108 04:56-14:51 AS 09:25	601104 04:00-09:32 AS 05:32	605101 02:55-09:14 AS 06:19	FREI	FREI	38:05	07:37
21	601485 14:34-20:09 AS 05:35	601189 15:33-21:10 AS 05:37	FREI	FREI	605187 13:28-22:36 AS 08:38	606195 16:38-02:55 AS 09:47	607194 15:33-01:33 AS 09:30	39:07	07:49
22	FREI	FREI	601106 04:26-15:41 AS 10:30	601108 04:56-14:51 AS 09:25	605106 04:26-13:23 AS 08:27	606400 04:21-14:42 AS 09:51	FREI	38:13	09:33
23	601183 13:28-22:09 AS 08:11	601186 14:59-20:37 AS 05:38	601190 16:24-02:33 AS 09:39	601189 15:33-21:10 AS 05:37	605483 11:38-21:09 AS 09:01	FREI	FREI	38:06	07:37
24	601182	601181	601187	601485	605113	FREI	FREI	39:15	07:51

	13:05-21:07 AS 07:32	12:32-20:23 AS 07:21	15:03-01:11 AS 09:38	14:34-20:09 AS 05:35	08:19-17:58 AS 09:09				
25	601109 04:59-15:30 AS 10:01	601112 06:39-15:38 AS 08:29	601485 14:34-20:09 AS 05:35	601182 13:05-21:07 AS 07:32	605184 12:32-20:29 AS 07:27	FREI	FREI	39:04	07:48
26	601103 03:27-11:21 AS 07:24	601410 05:07-14:42 AS 09:05	601103 03:27-11:38 AS 07:41	601101 02:55-09:14 AS 06:19	605405 04:21-13:11 AS 08:20	FREI	FREI	38:49	07:45
27	601410 05:07-14:42 AS 09:05	601113 08:06-17:27 AS 08:51	601113 08:06-17:27 AS 08:51	FREI	FREI	606492 14:05-20:09 AS 06:04	607192 13:11-19:16 AS 06:05	38:56	07:47
28	601187 15:03-01:11 AS 09:38	FREI	FREI	601188 15:22-02:05 AS 10:13	605190 15:16-02:15 AS 10:29	606490 13:05-21:09 AS 08:04	FREI	38:24	09:36
29	FREI	601109 04:59-15:30 AS 10:01	601109 04:59-15:30 AS 10:01	601410 05:07-14:42 AS 09:05	605109 04:59-14:52 AS 09:23	FREI	FREI	38:30	09:37
30	601111 06:24-16:00 AS 09:06	601485 14:34-20:09 AS 05:35	601181 12:32-20:23 AS 07:21	601484 14:07-21:09 AS 07:02	605191 16:13-02:03 AS 09:29	FREI	FREI	38:33	07:42
31	601104 04:00-09:32 AS 05:32	601108 04:56-14:51 AS 09:25	601112 06:39-15:38 AS 08:29	601113 08:06-17:27 AS 08:51	605181 11:09-18:12 AS 07:03	FREI	FREI	39:20	07:52
32	601106 04:26-15:41 AS 10:45	601100 02:55-08:50 AS 05:55	601101 02:55-09:14 AS 06:19	FREI	FREI	606194 15:37-01:14 AS 09:07	607197 19:08-02:13 AS 06:44	38:50	07:46
Summe im gesamten Bereich								1238:40	
Durchschnitt im gesamten Bereich								38:42	08:05

**WochenscheAS Flex Stadt
(AS)**

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	S BZ	ø BZ
1	Ä	Ä	Ä	Ä	Ä	FREI	FREI	40:28	08:05
	08:04	08:04	08:04	08:04	08:12				
2	Ä	Ä	FREI	FREI	Ä	Ä	Ä	40:35	08:07
	08:04	08:04			08:12	08:35	07:40		
3	Ä	FREI	FREI	Ä	Ä	Ä	Ä	40:35	08:07
	08:04			08:04	08:12	08:35	07:40		
4	FREI	Ä	Ä	Ä	Ä	FREI	FREI	32:24	08:06
		08:04	08:04	08:04	08:12				
5	Ä	Ä	Ä	Ä	Ä	FREI	FREI	40:28	08:05
	08:04	08:04	08:04	08:04	08:12				
6	Ä	Ä	Ä	Ä	Ä	FREI	FREI	40:28	08:05
	08:04	08:04	08:04	08:04	08:12				
7	Ä	Ä	Ä	Ä	FREI	FREI	Ä	39:56	07:59
	08:04	08:04	08:04	08:04			07:40		
8	Ä	Ä	Ä	FREI	FREI	Ä	Ä	40:27	08:05
	08:04	08:04	08:04			08:35	07:40		
9	Ä	FREI	Ä	Ä	Ä	Ä	FREI	40:59	08:11
	08:04		08:04	08:04	08:12	08:35			
10	FREI	Ä	Ä	Ä	Ä	FREI	FREI	32:24	08:06
		08:04	08:04	08:04	08:12				
11	Ä	Ä	Ä	Ä	Ä	FREI	FREI	40:28	08:05
	08:04	08:04	08:04	08:04	08:12				
Summe im gesamten Bereich								429:12	
Durchschnitt im gesamten Bereich								39:01	08:05