

Zwischen

dem Arbeitgeberverband Deutscher Eisenbahnen e.V., Volksgartenstraße 54a, 50677 Köln,

und

der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG), Weilburger Straße 24, 60326 Frankfurt/Main,

ist für den Bereich der

Die Länderbahn GmbH DLB, Viechtach,

folgender

Manteltarifvertrag

vereinbart:

§ 1

Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für alle Arbeitnehmer der Die Länderbahn GmbH DLB (DLB). Er gilt auch für solche Arbeitnehmer, die von der DLB einem anderen Unternehmen zur Arbeitsleistung überlassen werden. Soweit in diesem Tarifvertrag sprachlich vereinfachende Bezeichnungen wie „Arbeitnehmer“ usw. verwendet werden, beziehen sich diese auf Frauen und Männer sowie auf Arbeitnehmer des dritten Geschlechts in gleicher Weise.
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für:
 - a) Arbeitnehmer, deren Aufgabengebiet höhere Anforderungen stellt, als die höchste tarifliche Vergütungsgruppe der DLB verlangt,
 - b) Leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG,
 - c) Aushilfen und geringfügig Beschäftigte im Sinne des § 8 Abs. 1 Ziffer 2 SGB IV,
 - d) Arbeitnehmer, die am 31. Dezember 2018 von § 1 des Manteltarifvertrags der Regental Bahnbetriebs-GmbH (RBG), von § 1 des Manteltarifvertrags des Speditions-, Transport- und Logistikgewerbes in Bayern (Regental Fahrzeugwerkstätten-GmbH (RFG) oder von § 1 des Manteltarifvertrags der Vogtlandbahn-GmbH (VBG) erfasst waren, sowie
 - e) Auszubildende.

- (3) Abweichend von Absatz 2 Buchstabe d) gilt dieser Tarifvertrag auch für die dort genannten Arbeitnehmer, wenn sie sich ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Manteltarifvertrags durch Abschluss eines geänderten Arbeitsvertrags den tariflichen Regelungen dieses Manteltarifvertrags und der diesen ergänzenden Tarifvereinbarungen für den Bereich der DLB unterstellen.

§ 2 **Arbeitsvertrag und Probezeit**

- (1) Mit dem Arbeitnehmer ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. Dem Arbeitnehmer ist spätestens am ersten Arbeitstag eine Ausfertigung des Arbeitsvertrages auszuhändigen. Nebenabreden bedürfen der Schriftform.
- (2) Wird vor der Einstellung eine persönliche Vorstellung verlangt, sind angefallene Fahrtkosten in Höhe der für die Beschäftigten der DLB geltenden Kilometersätze zu ersetzen.
- (3) Die ersten sechs Monate des neu begründeten Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit, es sei denn, dass im Arbeitsvertrag auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart wird oder der Arbeitnehmer im unmittelbaren Anschluss an eine Ausbildung bei der DLB in ein Arbeitsverhältnis übernommen wird.

§ 3 **Betriebszugehörigkeit**

- (1) Als Betriebszugehörigkeit gelten Zeiten, die in einem Arbeitsverhältnis
- a) bei der DLB,
 - b) bei der ehemaligen Regental Bahnbetriebs-GmbH (RBG),
 - c) bei der ehemaligen Vogtlandbahn-GmbH (VBG),
 - d) bei der ehemaligen Regental Fahrzeugwerkstätten-GmbH (RFG),
 - e) bei der Regentalbahn GmbH oder einer Gesellschaft, an der die Regentalbahn GmbH beteiligt ist,
- zurückgelegt wurden.
- (2) Als Zeiten der Betriebszugehörigkeit können auch Zeiten einschlägig erworbener Berufserfahrung, die in einem Arbeitsverhältnis bei einem artverwandten Unternehmen zurückgelegt wurden, berücksichtigt werden.
- (3) Ist der Arbeitnehmer unverschuldet aus einem der in Absatz 1 genannten Arbeitsverhältnisse ausgeschieden (Unterbrechung infolge Arbeitsmangel, Kündigung durch den Arbeitgeber, durch Fort- oder Weiterbildung, soweit nicht Gründe zur fristlosen Entlassung vorlagen), so wird bei der Wiedereinstellung die Zeit seiner früheren Betriebszugehörigkeit angerechnet, sofern die Dauer der Unterbrechung nicht mehr als 12 Monate betragen hat.
- (4) Ist der Arbeitnehmer aus seinem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus einem der in Absatz 1 genannten Arbeitsverhältnisse ausgeschieden, so bleibt die Anrechnung früherer Zeiten der Betriebszugehörigkeit dem Arbeitgeber vorbehalten. Sie ist schriftlich zu bestätigen.

§ 4 Ende des Arbeitsverhältnisses

(1) Das Arbeitsverhältnis endet

- a) durch Kündigung,
- b) nach Ablauf der vereinbarten Zeit,
- c) mit Erreichen des vereinbarten Zwecks, frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Zweckerreichung,
- d) durch Auflösung im beiderseitigen Einvernehmen,
- e) ohne dass es einer Kündigung bedarf, spätestens mit Ablauf des Kalendermonats, in dem der Arbeitnehmer nach den gesetzlichen Bestimmungen in ihrer jeweils geltenden Fassung die für ihn maßgebliche Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht, sowie ohne dass es einer Kündigung bedarf, vor Erreichen der maßgeblichen Regelaltersgrenze, mit Ablauf des Kalendermonats, der dem Kalendermonat vorausgeht, in dem der Arbeitnehmer erstmals eine Rente wegen Alters tatsächlich bezieht,
- f) ohne dass es einer Kündigung bedarf, bei Gewährung einer unbefristeten Rente wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung gem. §§ 43, 240 SGB VI mit Ablauf des Monats, in dem der Rentenbescheid aus der gesetzlichen Rentenversicherung zugestellt wird. Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages.

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

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

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

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

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

- (2) Der Arbeitnehmer hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein Zeugnis. Das Zeugnis hat Auskunft zu geben über Art und Dauer des Arbeitsvertrages und die ausgeübte Tätigkeit. Auf Verlangen des Arbeitnehmers ist das Zeugnis auf Leistung und Führung auszudehnen. Der Arbeitnehmer kann aus besonderem Anlass ein Zwischenzeugnis verlangen.
- (3) Während der Probezeit (§ 2 Abs. 3) kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von 2 Wochen gekündigt werden.
- (4) Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist für beide Vertragsparteien nach einer Betriebszugehörigkeit (§ 3 Abs. 1)

von mindestens	2 Jahren	einen	Monat
von mindestens	5 Jahren	zwei	Monate
von mindestens	8 Jahren	drei	Monate
von mindestens	10 Jahren	fünf	Monate
von mindestens	20 Jahren	sieben	Monate

zum Ende eines Kalendermonats.

- (5) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedarf der Schriftform. Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.
- (6) Während der Kündigungsfrist ist dem Arbeitnehmer eine angemessene Freizeit zur Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses zu gewähren. Wird das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitgeber gekündigt, besteht Anspruch auf bezahlte Freistellung in angemessenem Umfang.

§ 5

Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis

- (1) Der Arbeitgeber ist gegenüber dem Arbeitnehmer zur Fürsorge verpflichtet. Er darf die Freiheit des Arbeitnehmers im Betrieb und bei der Arbeit nur soweit einschränken, als es die betrieblichen Belange und der Zweck des Arbeitsverhältnisses unerlässlich erfordern.
- (2) Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung sind menschengerecht zu gestalten.

Insbesondere sind die Arbeits- und Leistungsbedingungen unter Berücksichtigung der betrieblichen und wirtschaftlichen Möglichkeiten so zu gestalten, dass

- sie auch auf Dauer zu keiner gesundheitlichen Beeinträchtigung der Arbeitnehmer führen,
- die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer geschützt und gefördert sowie das Recht auf Menschenwürde geachtet wird.

- (3) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die ihm übertragenen Aufgaben gewissenhaft zu erfüllen, mit Materialien, Rohstoffen, Energie sparsam umzugehen und die Betriebsmittel pfleglich und sachgemäß zu behandeln.

Der Arbeitnehmer hat sich innerhalb und außerhalb des Betriebes so zu verhalten, dass er seine Arbeit im Rahmen der vereinbarten Arbeitszeit einwandfrei ausüben kann. Insbesondere darf er die Arbeit nicht antreten oder fortsetzen, wenn er infolge Einwirkung von berauschenden Mitteln (z. B. Alkohol) oder von Medikamenten in seiner Arbeitsausübung beeinträchtigt ist.

- (4) Im Rahmen der betrieblichen Erfordernisse sind Schicht- bzw. Wechselschichtarbeit zu leisten.
- (5) Nebenbeschäftigungen gegen Entgelt darf der Arbeitnehmer nur nach vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers ausüben.

Der Arbeitgeber kann seine Zustimmung zur Ausübung von Nebenbeschäftigungen verweigern, wenn diese aus Wettbewerbsgründen den Interessen des Arbeitgebers zuwiderlaufen oder durch übermäßige Beanspruchung des Arbeitnehmers dessen vertraglich geschuldete Arbeitsleistung beeinträchtigen.

- (6) Soweit es betriebliche Gründe erfordern, hat der Arbeitnehmer ohne Änderung des Arbeitsvertrages vorübergehend jede ihm übertragene Tätigkeit - auch an einem anderen Arbeitsort - bis zur Dauer von sechs Monaten auszuüben, die ihm nach seiner Befähigung, Ausbildung, körperlichen Eignung und seinen sozialen Verhältnissen zugemutet werden kann.
- (7) Der Arbeitnehmer hat das Recht auf Einsicht in seine vollständigen Personalakten. Er kann das Recht auf Einsicht auch durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten (z. B. Mitglied des Betriebsrates) ausüben. Das Recht der Akteneinsicht schließt das Recht ein, Abschriften und Ablichtungen aus den Personalakten zu fertigen.

Erklärungen des Arbeitnehmers zum Inhalt der Personalakten sind diesen auf Verlangen beizufügen.

- (8) Der Arbeitnehmer muss über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für ihn ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. Seine Stellungnahme ist zu den Personalakten zu nehmen.
- (9) Abmahnungen werden spätestens nach drei Jahren aus den Personalakten entfernt, wenn dem Arbeitnehmer in diesem Zeitraum keine weitere Abmahnung erteilt worden ist.
- (10) Veränderungen in den persönlichen Verhältnissen, soweit sie wesentliche Eigenschaften des Arbeitsverhältnisses betreffen, z. B. Zuerkennen der Schwerbehinderteneigenschaft, Erwerbsminderung, bei Triebfahrzeugführern und Arbeitnehmern mit Fahrerlaubnis der Entzug/Ablauf oder die Einschränkung der Fahrerlaubnis, sind dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. Erfolgt keine Mitteilung, können aus begünstigenden Tatbeständen keine rückwirkenden Rechte abgeleitet werden.
- (11) Wahrnehmungen bei Schadensfällen, die den Arbeitgeber betreffen, z. B. bei Verkehrsunfällen, hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber unverzüglich zur Kenntnis zu bringen.
- (12) Beim Ausscheiden aus dem Betrieb hat der Arbeitnehmer die ihm anvertrauten Gegenstände ordnungsgemäß zurückzugeben. Für Gegenstände, die durch eigenes Verschulden abhandengekommen oder beschädigt worden sind, kann der Arbeitnehmer unter Berücksichtigung einer eventuellen Wertminderung zur Ersatzleistung herangezogen werden.

§ 6
**Schutzzeug, Unternehmensbekleidung sowie
Reinigung von Arbeitskleidung**

- (1) Schutzzeug (Schutzkleidung und Schutzstücke), dessen Tragen gesetzlich vorgeschrieben oder arbeitgeberseitig angeordnet ist, wird zur Ausübung der jeweiligen Tätigkeit unentgeltlich zur Verfügung gestellt. Es bleibt Eigentum des Arbeitgebers.
- (2) Unternehmensbekleidung sind im Eigentum des Arbeitnehmers stehende Kleidungsstücke, die zur Sicherstellung eines einheitlichen und gepflegten Erscheinungsbildes in der Öffentlichkeit während der Arbeit getragen werden müssen. Die Anschaffungskosten der Unternehmensbekleidung trägt der Arbeitgeber. Der Arbeitgeber kann die Verpflichtung zum Tragen der Unternehmensbekleidung einseitig aufheben.
- (3) Die Voraussetzungen für das Tragen der Unternehmensbekleidung werden durch Betriebsvereinbarung festgelegt.
- (4) Für alle Mitarbeiter in der Werkstatt sowie für Lageristen, die während der Arbeitszeit Arbeitskleidung tragen, organisiert der Arbeitgeber die Reinigung der Arbeitskleidung und trägt die hierfür anfallenden Kosten.

§ 7
Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige kalenderjährliche Arbeitszeit des Vollzeitarbeitnehmers beträgt ausschließlich der gesetzlich vorgeschriebenen Ruhepausen 2036 Stunden (Sollarbeitszeit). Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Verlaufe des Kalenderjahres, ergibt sich die während des Bestands des Arbeitsverhältnisses in diesem Kalenderjahr zu erbringende Arbeitszeit des Vollzeitarbeitnehmers, in dem rechnerisch für jede verbleibende Woche jeweils 39 Stunden und für einzelne Kalendertage jeweils 5,57 Stunden, bei einer Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit auf die Tage Montag bis Freitag jeweils 7,8 Stunden, in Ansatz gebracht werden.

Die Jahresarbeitszeit eines teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers beträgt im Kalenderjahr das Maß der mit ihm individuell vereinbarten Jahresarbeitszeit (ggf. ermittelt aus der individuell vereinbarten Wochenarbeitszeit x 52,2 Wochen oder der individuell vereinbarten Monatsarbeitszeit x 12).

- (2) Die werktägliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers beträgt in der Regel 8 Stunden.

Die werktägliche Arbeitszeit darf bis zu 10 Stunden betragen, wenn innerhalb des Kalenderjahres (Ausgleichszeitraum) im Durchschnitt 8 Stunden werktäglich (Montag bis Samstag) nicht überschritten werden (§ 7 Abs. 1 Ziffer 1 Buchstabe b) ArbZG; § 11 Abs. 2 ArbZG).

Die werktägliche Arbeitszeit darf über 10 Stunden hinaus nur verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt (§ 7 Abs. 1 Ziffer 1 Buchstabe a) ArbZG; § 11 Abs. 2 ArbZG).

Abweichend von § 11 Abs. 2 ArbZG darf die Arbeitszeit in vollkontinuierlichen Schichtbetrieben an Sonn- und Feiertagen auf bis zu 12 Stunden verlängert werden, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden (§ 12 Ziffer 4 ArbZG).

- (3) Die Arbeitszeit beginnt und endet am vorgeschriebenen Arbeitsplatz. Betrieblich veranlasste Wegezeiten innerhalb der Arbeitsstätte und zu Arbeitsplätzen außerhalb der Arbeitsstätte, Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst sowie Vor- und Abschlusszeiten gelten als Arbeitszeit.
- (4) Die anzurechnende Arbeitszeit in einer Schicht beträgt für vollbeschäftigte Arbeitnehmer mindestens fünf Stunden, für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer drei Stunden, sofern mit ihnen Arbeitszeitregelungen mit Schichten unterhalb von fünf Stunden arbeitsvertraglich vereinbart sind.
- (5) Die Schichtlänge soll 12 Stunden nicht überschreiten. In betriebsnotwendigen Fällen kann die Schichtlänge mit Zustimmung des Betriebsrats darüber hinaus ausgedehnt werden.
- (6) Betriebsbedingte Arbeitsunterbrechungen werden zu 100 Prozent auf die tarifvertraglich zu vergütende Arbeitszeit angerechnet.
- (7) Fahrgastfahrten werden zu 100 Prozent auf die tarifvertraglich zu vergütende Arbeitszeit angerechnet. Fahrgastfahrten sind dienstlich angeordnete Fahrten zwischen Arbeitsort und Einsatzort und umgekehrt, die die Arbeitnehmer zur Übernahme oder nach Beendigung der Dienstgeschäfte ohne Arbeitsleistung auf öffentlichen Verkehrsmitteln zurücklegen.

Protokollnotiz zu § 7 Absatz 6 und 7:

Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einvernehmen, dass trotz der Bezahlung nach Absatz 6 und Absatz 7 betriebsbedingte Arbeitsunterbrechungen und Fahrgastfahrten keine Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes sind.

- (8) Arbeitsbereitschaft wird mit 100 Prozent auf die Arbeitszeit angerechnet.

Arbeitsbereitschaft liegt vor, wenn der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber am Arbeitsplatz zur Verfügung steht und sich ständig bereithalten muss, um im Bedarfsfall von sich aus sofort tätig werden zu können.

- (9) Im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen wird die Arbeit an Sonn- und Feiertagen in gleicher Weise wie an Werktagen geleistet. Sofern Samstags-, Sonntags- und Feiertagsarbeit betrieblich erforderlich ist, sollen im Monat zwei Wochenenden (Samstage und Sonntage) arbeitsfrei sein. Wochenendarbeit soll nicht mehr als zweimal hintereinander angesetzt werden. Den Arbeitnehmern soll jährlich an 26 Doppeltagen Freizeit gewährt werden (13 x Samstag/Sonntag und 13 x an zwei anderen aufeinander folgenden Tagen).
- (10) Die an einem gesetzlichen Wochenfeiertag zu leistende Arbeit ist nach Möglichkeit durch Arbeitsbefreiung an einem anderen regelmäßigen Arbeitstag innerhalb desselben Abrechnungsmonats, spätestens jedoch innerhalb der beiden folgenden Abrechnungsmonate, auszugleichen. Kann der Zeitausgleich aus dringenden betrieblichen Gründen innerhalb dieser Frist nicht gewährt werden, wird für die an dem gesetzlichen Wochenfeiertag geleisteten Stunden ein Zuschlag in Höhe von 100 Prozent gezahlt.
- (11) Am Heiligen Abend und an Silvester endet die Arbeitszeit um 12:00 Uhr. Die an diesen Tagen ausfallende Arbeitszeit wird angerechnet. Arbeitnehmern, deren Arbeitszeit aus betrieblichen Gründen an diesen Tagen nicht gekürzt werden kann, wird für die nach 12:00 Uhr erbrachte Arbeitszeit ein Zuschlag in Höhe von 100 Prozent gezahlt. Daneben wird kein Sonntags- oder Nachtarbeitszuschlag gezahlt.

Bei Arbeitnehmern, deren bereits geplante Arbeit wegen des verminderten Festtagsverkehrs ganz bzw. teilweise entweder ausfallen oder vorverlegt werden, sind insoweit keine Fehlzeiten zu verbuchen.

- (12) Die Betriebsparteien sind berechtigt, durch Betriebsvereinbarung Flexibilisierungsregelungen zur Arbeitszeit zu vereinbaren, um eine Unterbeschäftigung in den Werkstätten des Arbeitgebers aufzufangen bzw. auszugleichen; die Erzwingung einer solchen Betriebsvereinbarung durch Einschaltung einer Einigungsstelle ist ausgeschlossen. Die Betriebsvereinbarung kann die folgenden Maßnahmen kumulativ regeln.

Bei absehbarer Unterbeschäftigung (Nichterreichen der maßgeblichen Sollarbeitszeit) im Folgejahr kann bis Ende November des laufenden Jahres vereinbart werden, dass

- a) abweichend von § 10 Abs. 4 entstehende Minderstunden des Folgejahres mit noch nicht abgebauten Überstunden verrechnet werden. Die Verrechnung ist auf höchstens 100 Stunden begrenzt;
- b) bis zu 100 Minderstunden sollarbeitszeiterhöhend in das Folgejahr nach Entstehung der Minderstunden übertragen werden. Die Übertragung von ggf. noch verbleibenden Minderstunden auf ein weiteres Jahr ist ausgeschlossen;
- c) abweichend von § 10 Abs. 5 S. 3 die über die Höchstgrenze von 100 Stunden hinausgehenden Überstunden nicht ausbezahlt, sondern mit entstehenden Minderstunden des Folgejahres verrechnet werden. Voraussetzung dieser Maßnahme ist die vorherige schriftliche Zustimmung des Arbeitnehmers. Die Verrechnung ist auf höchstens weitere 100 Stunden begrenzt.

Die Auszahlung der Überstundenzuschläge bleibt von dieser Betriebsvereinbarung unberührt.

§ 8 Wahlmodell 2019/2020

- (1) Die Arbeitnehmer haben, erstmals mit Wirkung zum 1. Januar 2019, nach Maßgabe der folgenden Absätze das Recht, zwischen einem Monatstabellenentgelt nach dem „Grundmodell“ oder zusätzlichem Erholungsurlaub oder einer Arbeitszeitreduzierung zu wählen (Wahlmodell 2019/2020). Grundsätzlich gilt das Monatstabellenentgelt nach dem Grundmodell; die Arbeitnehmer können jedoch alternativ zum Monatstabellenentgelt nach dem Grundmodell zusätzlichen Erholungsurlaub oder eine Arbeitszeitreduzierung beanspruchen.
- (2) Das Monatstabellenentgelt im Grundmodell – Wahlmodell 2019/2020 richtet sich nach den für die Vergütung im Grundmodell geltenden Bestimmungen der jeweils maßgeblichen Entgelttarifvereinbarung. § 14 Abs. 4 (Teilzeit) findet entsprechend Anwendung.
- (3) Das Monatstabellenentgelt bei Wahl der Option „Zusätzlicher Erholungsurlaub – 2019/2020“ richtet sich nach den für die Vergütung bei Wahl der Option „Zusätzlicher Erholungsurlaub – Wahlmodell 2019/2020“ geltenden Bestimmungen der jeweils maßgeblichen Entgelttarifvereinbarung. § 14 Abs. 4 (Teilzeit) findet entsprechend Anwendung. Vollzeitarbeitnehmern, die sich für den zusätzlichen Erholungsurlaub entscheiden, stehen im Kalenderjahr 2019 drei zusätzliche Tage Erholungsurlaub und ab dem Kalenderjahr 2020 insgesamt sechs zusätzliche Tage Erholungsurlaub zu. Verteilt sich die Arbeitszeit von Teilzeitarbeitnehmern in der Woche auf weniger als 5 Arbeitstage, reduziert sich der zusätzliche Erholungsurlaub entsprechend. Im Übrigen gelten die gesetzlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Bestimmungen zum Erholungsurlaub. § 11 Abs. 2, 2. Unterabsatz gilt entsprechend.

- (4) Das Monatstabellenentgelt bei Wahl der Option „Arbeitszeitreduzierung – Wahlmodell 2019/2020“ richtet sich nach den für die Vergütung bei der Wahl der Option „Arbeitszeitreduzierung – Wahlmodell 2019/2020“ geltenden Bestimmungen der jeweils maßgeblichen Entgelttarifvereinbarung. § 14 Abs. 4 (Teilzeit) findet entsprechend Anwendung.

Bei Vollzeitarbeitnehmern (§ 7 Abs. 1) verringert sich die Jahresarbeitszeit im Kalenderjahr 2019 um 26 Stunden und ab dem Kalenderjahr 2020 um 52 Stunden. Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Verlauf des Kalenderjahres 2019, ergibt sich die während des Bestands des Arbeitsverhältnisses in diesem Kalenderjahr zu erbringende Arbeitszeit des Vollzeitarbeitnehmers, in dem rechnerisch für jede verbleibende Woche jeweils 38,5 Stunden und für einzelne Kalendertage jeweils 5,5 Stunden, bei einer Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit auf die Tage Montag bis Freitag jeweils 7,7 Stunden, in Ansatz gebracht werden.

Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Verlauf des Jahres 2020 bzw. in den Folgejahren, ergibt sich die während des Bestands des Arbeitsverhältnisses in diesen Kalenderjahren jeweils zu erbringende Arbeitszeit, in dem bei der Berechnung nach § 7 Abs. 1 S. 2 für jede verbleibende Woche eine Stunde weniger und für einzelne Kalendertage 0,14 Stunden weniger, bei einer Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit auf die Tage Montag bis Freitag 0,2 Stunden weniger in Ansatz gebracht werden.

Die für eine Arbeitszeitreduzierung optierende Vollzeitarbeitnehmer gelten weiterhin als vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer im Sinne dieses Tarifvertrags.

Für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, die sich für die Option „Arbeitszeitreduzierung“ entscheiden, reduziert sich die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit anteilig.

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

- (5) Das Wahlrecht besteht grundsätzlich jeweils zu Beginn eines ungeraden Kalenderjahres. Der Arbeitnehmer muss bis zum 30. Juni des Vorjahres (Ausschlussfrist), erstmals jedoch spätestens bis zum 28. Februar 2019, dem Arbeitgeber seinen vom Grundmodell abweichenden Wunsch (Zusätzlicher Erholungsurlaub oder Arbeitszeitreduzierung) in Textform mitteilen. Nach Ablauf der Ausschlussfrist neu eingestellte Arbeitnehmer können bei Abschluss des Arbeitsvertrags ihr Wahlrecht für den laufenden Zwei-Jahres-Zeitraum ausüben.
- (6) Die Arbeitnehmer sind an ihre Wahl mindestens für zwei Kalenderjahre gebunden. Nach Ablauf der Ausschlussfrist neu eingestellte Arbeitnehmer können das bei Abschluss des Arbeitsvertrages ausgeübte Wahlrecht erstmals zum Beginn des nächsten regulären Zwei-Jahres-Zeitraums ändern. Einvernehmlich kann zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein vorzeitiger Wechsel des Modells vereinbart werden.
- (7) Sofern der Arbeitnehmer innerhalb der jeweils maßgeblichen Ausschlussfrist für die folgenden Zwei-Jahres-Zeiträume sein Wahlrecht nicht erneut in Textform ausübt, gilt die zuvor gewählte Option fort.

§ 8a
Wahlmodell 2022/2023

- (1) Die Arbeitnehmer haben, erstmals mit Wirkung frühestens ab dem 1. Januar 2022, nach Maßgabe der folgenden Absätze das weitere Recht, zwischen einem Monatstabellenentgelt nach dem „Grundmodell – Wahlmodell 2022/2023“ oder zusätzlichem Erholungsurlaub oder einer Arbeitszeitreduzierung (Wahlmodell 2022/2023) zu wählen. Grundsätzlich gilt das Monatstabellenentgelt nach dem Grundmodell; die Arbeitnehmer können jedoch alternativ zum Monatstabellenentgelt nach dem Grundmodell zusätzlichen Erholungsurlaub oder eine Arbeitszeitreduzierung beanspruchen.

Die Kombination des Wahlmodells 2022/2023 mit dem Wahlmodell 2019/2020 (insgesamt 9 Alternativen) ist unter Berücksichtigung der für das jeweilige Wahlmodell geltenden Erklärungs- und Bindungsfristen möglich.

- (2) Das Monatstabellenentgelt im Grundmodell Wahlmodell 2022/2023 kann kombiniert werden mit den 3 Optionen (Grundmodell, Zusätzlicher Erholungsurlaub und Arbeitszeitreduzierung) des Wahlmodells 2019/2020. Die Monatstabellenentgelte ergeben sich unter Berücksichtigung der individuell gewählten Kombinationen aus der jeweils maßgeblichen Entgelttarifvereinbarung unter Benennung der maßgeblichen Kombinationen. § 14 Abs. 4 (Teilzeit) findet entsprechend Anwendung.
- (3) Bei Abwahl des Grundmodells 2022/2023 und Wahl der Option „Zusätzlicher Erholungsurlaub – Wahlmodell 2022/2023“ stehen Vollzeitarbeitnehmern im Kalenderjahr 2022 drei zusätzliche Tage Erholungsurlaub und ab dem Kalenderjahr 2023 insgesamt sechs zusätzliche Tage Erholungsurlaub zu. Verteilt sich die Arbeitszeit von Teilzeitarbeitnehmern in der Woche auf weniger als 5 Arbeitstage, reduziert sich der zusätzliche Erholungsurlaub entsprechend. § 11 Abs. 2, 2. Unterabsatz gilt entsprechend.

Die Option „Zusätzlicher Erholungsurlaub – Wahlmodell 2022/2023“ kann kombiniert werden mit den 3 Optionen (Grundmodell, Zusätzlicher Erholungsurlaub und Arbeitszeitreduzierung) des Wahlmodells 2019/2020. Die Monatstabellenentgelte ergeben sich unter Berücksichtigung der gewählten Kombinationen aus der jeweils maßgeblichen Entgelttarifvereinbarung unter Benennung der maßgeblichen Kombinationen. § 14 Abs. 4 (Teilzeit) findet entsprechend Anwendung.

- (4) Bei Abwahl des Grundmodells und Wahl der Option „Arbeitszeitreduzierung – Wahlmodell 2022/2023“ reduziert sich bei Vollzeitarbeitnehmern die Jahresarbeitszeit im Kalenderjahr 2022 um 26 Stunden und ab dem Kalenderjahr 2023 um 52 Stunden.

Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Verlauf des Kalenderjahr 2022 wird bei der Berechnung nach § 7 Abs. 1 S. 2 für jede verbleibende Woche eine halbe Stunde weniger und für einzelne Kalendertage 0,07 Stunden weniger, bei einer Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit auf die Tage Montag bis Freitag 0,1 Stunden weniger, in Ansatz gebracht.

Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Verlauf des Kalenderjahres 2023 bzw. den Folgejahren wird bei der Berechnung nach § 7 Abs. 1 S. 2 für jede verbleibende Woche eine Stunde weniger und für einzelne Kalendertage 0,14 Stunden weniger, bei einer Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit auf die Tage Montag bis Freitag 0,2 Stunden weniger, in Ansatz gebracht.

- (5) Die Option „Arbeitszeitreduzierung – Wahlmodell 2022/2023“ kann kombiniert werden mit den 3 Optionen (Grundmodell, Zusätzlicher Erholungsurlaub und Arbeitszeitreduzierung) des Wahlmodells 2019/2020. Die Monatstabellenentgelte ergeben sich unter Berücksichtigung der individuell gewählten Kombinationen aus der jeweils maßgeblichen Entgelttarifvereinbarung unter Benennung der maßgeblichen Kombinationen. § 14 Abs. 4 (Teilzeit) findet entsprechend Anwendung.

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

Für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, die sich für die Option „Arbeitszeitreduzierung“ entscheiden, reduziert sich die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit anteilig.

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

- (6) Das Wahlrecht besteht grundsätzlich jeweils zu Beginn eines ungeraden Kalenderjahres. Der Arbeitnehmer muss bis zum 30. Juni des Vorjahres (Ausschlussfrist) erstmals jedoch spätestens bis zum 30. September 2021, dem Arbeitgeber seinen vom Grundmodell abweichenden Wunsch (Zusätzlicher Erholungsurlaub oder Arbeitszeitreduzierung) in Textform mitteilen. Nach Abschluss der Ausschlussfrist neu eingestellte Arbeitnehmer können bei Abschluss des Arbeitsvertrages ihr Wahlrecht für den laufenden Zwei-Jahres-Zeitraum ausüben.

Die Abfrage des Arbeitgebers zur erstmaligen Ausübung des Wahlmodells 2022/2023 erfolgt bis zum 31. August 2021.

Abweichend von Unterabsatz 1 ist der Arbeitnehmer nur für das Kalenderjahr 2022 gebunden; im Kalenderjahr 2022 kann der Arbeitnehmer sein Wahlrecht erneut ausüben (Gewährleistung einer einheitlichen Bindungsfrist für beide Wahlmodelle).

- (7) Die Arbeitnehmer sind an ihre Wahl mindestens für 2 Kalenderjahre gebunden. Nach Ablauf der Ausschlussfrist neu eingestellte Arbeitnehmer können das bei Abschluss des Arbeitsvertrags ausgeübte Wahlrecht erstmals zum Beginn des nächsten regulären Zwei-Jahres-Zeitraums ändern. Einvernehmlich kann zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein vorzeitiger Wechsel des gewählten Modells vereinbart werden.
- (8) Sofern der Arbeitnehmer innerhalb der jeweils maßgeblichen Ausschlussfrist für die folgenden Zwei-Jahres-Zeiträume sein Wahlrecht für das Wahlmodell 2022/2023 nicht erneut in Textform ausübt, gilt die zuvor gewählte Option fort.

§ 9

Pausen und Ruhezeiten, Rufbereitschaft

- (1) In der Arbeitszeit sind Ruhepausen nicht enthalten. Ruhepausen liegen nur dann vor, wenn während der Unterbrechung der Arbeit jede Verpflichtung zu einer Arbeitsleistung ausgeschlossen ist.

Abweichend von § 4 Satz 2 ArbZG ist der Arbeitgeber, sofern nach § 4 Satz 1 ArbZG eine Ruhepause zu gewähren ist, berechtigt, je Schicht eine Kurzpause mit einer Dauer von 10 Minuten zu gewähren, jedoch mit der Maßgabe, dass die Kurzpause innerhalb der ersten vier Arbeitsstunden zu gewähren ist. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bleibt unberührt.

- (2) In der Heimat ist in der Regel eine Ruhezeit von mindestens 12 Stunden zu gewähren.
- (3) Außerhalb der Heimat soll die ununterbrochene Ruhezeit zwischen zwei Dienstschichten in der Regel 11 Stunden betragen; sie kann mit Zustimmung des Betriebsrats auf bis zu 9 Stunden verkürzt werden, wenn die Art der Arbeit dies erfordert und die Kürzung der Ruhezeit innerhalb des Kalenderjahres ausgeglichen wird (§ 7 Abs. 1 Ziffer 3 ArbZG; § 11 Abs. 2 ArbZG). Ruhezeiten von weniger als 10 Stunden dürfen höchstens zweimal hintereinander angesetzt werden.
- (4) Die Einführung und Vergütung von Rufbereitschaft wird betrieblich geregelt. Gelingt eine betriebliche Regelung nicht, erfolgt die Regelung durch die Tarifvertragsparteien.

§ 10

Überstunden, Minderstunden sowie zuschlagspflichtige Arbeit

- (1) Überstunden, Nacharbeit sowie Arbeit an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen sind zuschlagspflichtig. Bei der Berechnung der zuschlagspflichtigen Arbeitszeit wird jede angefangene halbe Stunde als halbe Stunde vergütet.
- (2) Überstunden sind diejenigen Arbeitsstunden, die auf Anordnung innerhalb des jeweils maßgeblichen Abrechnungszeitraums gemäß § 7 Abs. 1, 1. Unterabsatz über die jeweils maßgebliche Sollarbeitszeit gemäß § 7 Abs. 1, 1. Unterabsatz hinaus geleistet werden. Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte.

Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Verlauf des Kalenderjahres, sind Überstunden auch diejenigen Arbeitsstunden, die über die sich aus § 7 Abs. 1 Satz 2 ergebende Sollarbeitszeit hinaus geleistet werden; dies gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer aus eigenem Verschulden oder auf eigenem Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Scheidet der Arbeitnehmer nicht aus eigenem Verschulden oder auf eigenem Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis aus, werden noch verbleibende Überstunden mit der letzten Vergütungsabrechnung ausgezahlt.

- (3) Überstunden werden, vorbehaltlich der Regelung des Absatzes 5, je Stunde mit der auf die Stunde umgerechneten Monatstabellenvergütung, die im Monat Dezember des betreffenden Kalenderjahres gilt, vergütet. Für sämtliche Überstunden wird ein Zuschlag in Höhe von 25 Prozent des auf die Stunde umgerechneten Monatstabellenentgelts gewährt. Die Stundenvergütung wird ermittelt, indem das jeweils maßgebliche Monatstabellenentgelt durch 169,67 geteilt wird.

Die Vergütung der Überstunden (mit Zuschlägen) wird spätestens Ende Januar des Folgejahres ausgezahlt. Die Gewährung von Freizeitausgleich für erbrachte Überstunden kann, vorbehaltlich der Regelung in Absatz 5, nicht verlangt werden.

Im Fall von Absatz 2 Satz 4 ist für die Berechnung der Überstundenvergütung die dem Arbeitnehmer zuletzt zustehende Monatstabellenvergütung maßgeblich.

Protokollnotiz zu § 10 Absatz 3 Satz 4:

Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht zur Auslegung des Wortes „spätestens“ in Absatz 3 Satz 4 Einvernehmen, dass dem Arbeitnehmer auf schriftlichen Antrag bereits Ende Dezember des Kalenderjahres die Überstundenvergütung (mit Zuschlägen) ausbezahlt ist, wenn er die maßgebliche Sollarbeitszeit gemäß § 7 Abs. 1 bereits am 30. November des Kalenderjahres um mindestens 100 Stunden überschritten hat; die weiteren, erst im Dezember anfallenden zusätzlichen Überstunden sind dann Ende Januar des Folgejahres ausbezahlt.

- (4) Wird die jeweils maßgebliche Sollarbeitszeit nach § 7 Abs. 1 im maßgeblichen Abrechnungszeitraum (§ 7 Abs. 1) nicht erreicht, ist die nicht geleistete Arbeitszeit nicht nachzuholen.
- (5) Für jeden Arbeitnehmer wird ein Freizeitausgleichskonto geführt, welches auf höchstens 100 Stunden begrenzt ist. In dieses Freizeitausgleichskonto werden die in einem Kalenderjahr entstandenen Überstunden und die hierauf entfallenden Überstundenzuschläge (15 Minuten pro Überstunde) bis zur Erreichung der Höchstgrenze von 100 Stunden automatisch eingebucht. Die darüber hinausgehenden Überstunden und Überstundenzuschläge werden jeweils Ende Januar des Folgejahres ausgezahlt.

Im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten ist der Arbeitnehmer berechtigt, zum Zwecke des Freizeitausgleichs Stunden aus dem Freizeitausgleichskonto zu entnehmen und diese für Freizeit einzusetzen. Der jeweilige Freizeitausgleich ist rechtzeitig vor Antritt schriftlich zu beantragen und bedarf stets der vorherigen Zustimmung des Arbeitgebers.

Wahlweise ist der Arbeitnehmer berechtigt, teilweise oder vollständige Auszahlung der im Freizeitausgleichskonto eingebuchten Stunden zu verlangen; die Auszahlung kann jedoch nur zum Ende eines Kalendervierteljahres verlangt werden und muss bis spätestens zum 10. Tag des Auszahlungsmonats schriftlich beim Arbeitgeber beantragt werden.

- (6) Scheidet ein Arbeitnehmer während des Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis aus, ist die geschuldete Arbeitszeit, soweit betrieblich möglich, bis zum Beendigungszeitpunkt unter Auflösung des Freizeitausgleichskontos auszugleichen. Ist ein Ausgleich nicht möglich, gilt Folgendes:
- a) Scheidet ein Arbeitnehmer aus eigenem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis aus, und wird die bis zum Beendigungszeitpunkt zu errechnende Arbeitszeit nicht erreicht (Arbeitszeitschuld), ist die zu viel gezahlte Vergütung zurückzuzahlen bzw. mit noch ausstehenden Vergütungszahlungen zu verrechnen.
 - b) Scheidet ein Arbeitnehmer nicht aus eigenem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis aus und wird die bis zum Beendigungszeitpunkt zu errechnende Arbeitszeit nicht erreicht, ist die zu viel gezahlte Vergütung nicht zurückzuzahlen und nicht mit noch ausstehenden Vergütungszahlungen zu verrechnen.
- (7) Nachtarbeit ist in der Zeit von 21:00 bis 06:00 Uhr geleistete Arbeit. Sie ist auf das Notwendigste zu beschränken.
- a) Für Nachtarbeit wird je Stunde ein Nachtarbeitszuschlag in Höhe von 3,33 € (ab 1. Januar 2022: 3,38 €) gezahlt.
 - b) Über Buchstabe a) hinaus erhöht sich die Zulage nach Buchstabe a) im Zeitraum 0:00 bis 4:00 Uhr für jede Stunde,
 - aa) bei einer Schicht, die nach 0:00 Uhr und vor 4:00 Uhr beendet wird, um 1,50 € (ab 1. Januar 2022: 1,52 €),
 - bb) bei einer Schicht, die nach 24:00 Uhr und vor 4:00 Uhr begonnen wird, um 3,00 € (ab 1. Januar 2022: 3,05 €).

- (8) Sonn- und Feiertagsarbeit beginnt am Sonn- und Feiertag um 00:00 Uhr und endet um 24:00 desselben Tages. Die Arbeit am Oster- und Pfingstsonntag ist einer Feiertagsarbeit gleichzusetzen; das gleiche gilt für Arbeit, die an Weihnachten, Neujahr und am 1. Mai geleistet wird, soweit diese Tage auf einen Sonntag fallen.

Die Zuschläge je Stunde betragen:

- a) für Sonntagsarbeit 5,64 € (ab 1. Januar 2022: 5,72 €),
- b) für Feiertagsarbeit 6,16 € (ab 1. Januar 2022: 6,25 €).

Neben dem Feiertagszuschlag (Buchstabe b) wird kein Sonntagszuschlag gezahlt.

- (9) Die Zuschläge nach den Absätzen 7 und 8 erhöhen sich bei allgemeinen Erhöhungen der Monatstabellenentgelte (§ 14 Abs. 1) nach dem 28. Februar 2023 um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten Prozentsatz der Erhöhung der Monatstabellenentgelte. Eine allgemeine Erhöhung im Sinne dieser Vorschrift liegt jedoch nicht bei der Vereinbarung von Vergütungserhöhungen vor, die eine Ausdehnung des Wahlmodells (§ 8) beinhalten.

§ 11

Erholungsurlaub und Urlaubsentgelt

Erholungsurlaub

- (1) Der Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Der Urlaub wird auf der Basis der 5-Tage-Woche (Montag bis Freitag) gewährt. Er beträgt einheitlich 28 Arbeitstage. Für je zwei Jahre der Betriebszugehörigkeit (§ 3 Abs. 1) wird ein weiterer Urlaubstag bis zur Höchstdauer von insgesamt 30 Arbeitstagen gewährt. Maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Beschäftigungsjahr, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird.

Bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern, die an weniger als fünf Tagen in der Woche arbeiten, vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend.

Protokollnotiz zu Absatz 1, 2. Unterabsatz:

Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einvernehmen, dass Teilzeitbeschäftigte durch die Regelung in Absatz 1, 2. Unterabsatz gegenüber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern bei der Dauer der Urlaubsgewährung weder besser noch schlechter gestellt werden dürfen.

- (2) Der Anspruch auf den vollen Jahresurlaub entsteht erstmals nach einer sechsmonatigen ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit (§ 3 Abs. 1). Diese Wartezeit ist auch bei Wiedereintritt in den Betrieb zu erfüllen.

Im laufenden Kalenderjahr eintretende Arbeitnehmer erhalten für jeden vollen Beschäftigungsmonat ein Zwölftel des tariflichen Jahresurlaubs. Diese Zwölftelung gilt auch, wenn der Arbeitnehmer nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte des Kalenderjahres aus dem Betrieb ausscheidet.

Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.

- (3) Der Urlaub ist nach Möglichkeit zusammenhängend zu gewähren, es sei denn, dem stehen berechnete Belange des Betriebes oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe entgegen. Kann der Urlaub nicht zusammenhängend gewährt werden, und hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaub von mehr als 10 Arbeitstagen, so muss einer der Urlaubsteile mindestens 10 aufeinanderfolgende Arbeitstage umfassen.
- (4) Kann der Erholungsurlaub aus betrieblichen Gründen nicht im laufenden Urlaubsjahr abgewickelt werden, ist er bis spätestens 30.06. des folgenden Kalenderjahres abzuwickeln. Konnte der Urlaub wegen Krankheit nicht im laufenden Urlaubsjahr und nicht bis spätestens 30.06. des folgenden Kalenderjahres genommen werden, erlischt der Urlaubsanspruch 15 Monate nach Ablauf des betreffenden Urlaubsjahres.
- (5) Während des Urlaubs darf der Arbeitnehmer keine dem Urlaubszweck widersprechende Tätigkeiten verrichten.
- (6) Im Jubiläumsjahr erhält der Arbeitnehmer als zusätzlichen Urlaub bei einer
 - 25-jährigen Betriebszugehörigkeit (§ 3 Abs. 1) 5 Arbeitstage,
 - 40/50-jährigen Betriebszugehörigkeit (§ 3 Abs. 1) 8 Arbeitstage.
- (7) Schwerbehinderte haben in jedem Falle Anspruch auf den gesetzlichen Zusatzurlaub.
- (8) Zum Besuch von Veranstaltungen, die der Fort- oder Weiterbildung dienen, kann Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung der Vergütung bis zu 2 Wochen im Kalenderjahr gewährt werden. Der Besuch dieser Veranstaltungen ist nachzuweisen.
- (9) In den Fällen einer rechtmäßigen außerordentlichen Kündigung durch den Arbeitgeber oder bei vertragswidriger Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer entfällt der über den gesetzlichen Anspruch hinausgehende tarifliche Urlaubsanspruch für das laufende Kalenderjahr.

Urlaubsentgelt

- (10) Das Urlaubsentgelt bemisst sich nach dem durchschnittlichen Verdienst der letzten drei Abrechnungsmonate vor Beginn des Urlaubs, mit Ausnahme des zusätzlich für Überstunden gezahlten Arbeitsverdienstes. Bei Entgelterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur, die während oder nach Ablauf des Berechnungszeitraumes eintreten, ist vom erhöhten Verdienst auszugehen. Entgeltkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben für die Berechnung des Urlaubsentgeltes außer Betracht. Bei der Berechnung des durchschnittlichen Entgeltes werden nicht berücksichtigt: einmalige Zahlungen, wie z. B. Weihnachtsgeld, Jubiläumsgelder, Kostenersatzleistungen, wie z. B. Tage-/Übernachtungsgelder sowie sonstige Zahlungen, die Aufwendungen abgelden sollen, die während des Urlaubs nicht entstehen.

Das tägliche Urlaubsentgelt errechnet sich aus einem 65tel des dreimonatigen Durchschnittsverdienstes (Geldfaktor); bezüglich des Zeitfaktors gilt § 16.

Leistet der Arbeitnehmer während des Urlaubs eine Erwerbstätigkeit, so entfällt der Anspruch auf Urlaubsentgelt. Bereits gezahltes Urlaubsentgelt ist zurückzuzahlen.

§ 12
Erholungsbeihilfe

- (1) Arbeitnehmer, die am 1. Juni in einem Arbeitsverhältnis stehen, erhalten eine Erholungsbeihilfe gemäß § 40 Abs. 2 Nr. 3 EStG nach Maßgabe der folgenden Absätze.
- (2) Die Höhe der Erholungsbeihilfe beträgt
 - a) für Vollzeitarbeitnehmer (§ 7 Abs. 1) 156,-- €,
 - b) für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer den Anteil des Betrags von 156,-- € der dem Maß der mit ihnen für den Monat Juni vereinbarten regelmäßigen durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht.
- (3) Bei einem Arbeitnehmer, der die Voraussetzungen nach Absatz 1 erfüllt, vermindert sich die Erholungsbeihilfe für jeden Kalendermonat in der Zeit vom 1. Juni des Vorjahres bis zum 31. Mai des laufenden Jahres ohne Anspruch auf Entgelt (§ 14 i.V.m. der jeweils gültigen Entgelttarifvereinbarung) oder Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§ 15), um 1/12 des sich aus Absatz 2 jeweils ergebenden Betrags.
- (4) Die Erholungsbeihilfe wird bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht berücksichtigt.
- (5) Wurde die Erholungsbeihilfe geleistet, obwohl sie dem Arbeitnehmer nicht oder nur teilweise zustand, ist sie in entsprechender Höhe zurückzuzahlen. Unter Beachtung der Pfändungsfreigrenzen erfolgt eine Verrechnung mit den nächsten Vergütungszahlungen, im Falle des Ausscheidens mit der Abrechnung des Arbeitsverhältnisses.
- (6) Die Erholungsbeihilfe darf gemäß § 40 Abs. 2 Nr. 3 EStG von den Arbeitnehmern nur zu Erholungszwecken verwendet werden.
- (7) Jeder Arbeitnehmer hat auf Verlangen des Arbeitgebers schriftlich zu versichern, dass die Erholungsbeihilfe für Erholungszwecke verwendet worden ist (Urlaubsreise, Ausflugsfahrt, sonstige Freizeitaktivitäten mit Erholungscharakter); auf Verlangen des Arbeitgebers oder der Finanzbehörden sind vom Arbeitnehmer über die entsprechenden Ausgaben Belege vorzulegen (Sicherstellung der sachgerechten Beihilfeverwendung).
- (8) Der Arbeitgeber trägt die auf die Erholungsbeihilfe entfallende Pauschalsteuer (Lohnsteuer, Solidaritätszuschlag, pauschalisierte Kirchensteuer), sofern dies steuerrechtlich zulässig ist.
- (9) Die Zahlung der Erholungsbeihilfe erfolgt mit der Entgeltabrechnung für den Monat Juni des jeweils maßgeblichen Kalenderjahres.

§ 13
Arbeitsbefreiung

- (1) Als Fälle, in denen eine Fortzahlung des Entgelts gemäß § 616 Abs. 1 BGB in nachstehend genanntem Ausmaß stattfindet, geltenden die folgenden Anlässe:
- | | |
|--|---|
| a) Wohnungswechsel mit eigenem Haushalt | 2 Arbeitstage, |
| b) eigene Eheschließung | 2 Arbeitstage, |
| c) eigene Silberhochzeit | 1 Arbeitstag, |
| d) Niederkunft der mit dem Arbeitnehmer in häuslicher Gemeinschaft lebenden Lebensgefährtin. | 2 Arbeitstage, |
| e) Tod des ständigen Lebenspartners, eines Kindes, oder Elternteils, Geschwister oder Schwiegereltern | 2 Arbeitstage, |
| f) Eheschließung des Kindes, Adoptiv-, Stief- oder Pflegekindes | 1 Arbeitstag, |
| g) schwere Erkrankung der zur Hausgemeinschaft des Arbeitnehmers gehörenden Familienmitglieder, soweit der Arzt die Notwendigkeit der Abwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege bescheinigt | bis zu 5 Tagen im Kalenderjahr, |
| h) Teilnahme der Mitglieder von Tarifkommissionen oder Beschlussgremien der Gewerkschaft an Sitzungen in denen tarifliche Angelegenheiten beraten oder beschlossen werden | für die Dauer der erforderlichen nachgewiesenen Abwesenheitszeit, |
| i) ärztliche Behandlung des Arbeitnehmers, wenn diese nach ärztlicher Bescheinigung während der Arbeitszeit erfolgen muss | für die Dauer der erforderlichen nachgewiesenen Abwesenheitszeit, |
| j) Wahrnehmung öffentlich rechtlicher Verpflichtungen, und zwar | |
| - zur Ausübung des Wahl- und Stimmrechts und Beteiligung an Wahlausschüssen | |
| - zur Ausübung öffentlicher Ehrenämter, | |
| - zur Wahrnehmung amtlicher, z. B. gerichtlicher, polizeilicher Termine, soweit sie nicht durch eigenes Verschulden oder private Angelegenheit des Arbeitnehmers veranlasst sind | für die tatsächlich erforderliche Zeit, |
| k) Ablegung von beruflichen oder der Fortbildung dienenden Prüfungen, soweit dieselben vom Betrieb veranlasst sind | für die Dauer der tatsächlichen nachgewiesenen Abwesenheitszeit. |

(2) Erhält der Vollzeit Arbeitnehmer (§ 7 Abs. 1) in den Fällen von Absatz 1 Buchstaben a) bis g) Arbeitsbefreiung, ist ihm die geplante Arbeitszeit anzurechnen. Ist keine Arbeitszeit geplant, werden bei Anwendung des Wahlmodells 2019/2020 pro Tag angerechnet:

a) im Grundmodell (§ 8 Abs. 2) 7,8 Stunden,

b) bei der Option „Zusätzlicher Erholungsurlaub“ (§ 8 Abs. 3) 7,8 Stunden,

c) bei der Option „Arbeitszeitreduzierung“ (§ 8 Abs. 4)

aa) im Abrechnungszeitraum des Kalenderjahres 2019 7,7 Stunden,

bb) im Abrechnungszeitraum des Kalenderjahres 2020 (und den Folgejahren) 7,6 Stunden.

Bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern ist die geplante Arbeitszeit anzurechnen. Ist keine Arbeitszeit geplant, gelten die in Unterabsatz 1 genannten Stundenwerte anteilig nach dem Maß der mit ihnen vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit.

(2a) Erhält der Vollzeit Arbeitnehmer (§ 7 Abs. 1) in den Fällen von Absatz 1 Buchstaben a) bis g) Arbeitsbefreiung, ist ihm die geplante Arbeitszeit anzurechnen. Ist keine Arbeitszeit geplant, werden in den Fällen, in denen das Wahlmodell 2022/2023 mit dem Wahlmodell 2019/2020 kombiniert wird im Kalenderjahr 2022 pro Tag angerechnet:

a) Grundmodell 2022/2023 und Grundmodell 2019/2020 7,8 Stunden,

b) Grundmodell 2022/2023 und Option „Zusätzlicher Erholungsurlaub 2019/2020“ 7,8 Stunden,

c) Grundmodell 2022/2023 und Option „Arbeitszeitreduzierung 2019/2020“ 7,6 Stunden,

d) Option „Zusätzlicher Erholungsurlaub 2022/2023“ und Grundmodell 2019/2020 7,8 Stunden,

e) Option „Zusätzlicher Erholungsurlaub 2022/2023“ und Option „Zusätzlicher Erholungsurlaub 2019/2020“ 7,8 Stunden,

f) Option „Zusätzlicher Erholungsurlaub 2022/2023“ und Option „Arbeitszeitreduzierung 2019/2020“ 7,6 Stunden,

g) Option „Arbeitszeitreduzierung 2022/2023“ und Grundmodell 2019/2020 7,7 Stunden,

h) Option „Arbeitszeitreduzierung 2022/2023“ und Option „Zusätzlicher Erholungsurlaub 2019/2020“ 7,7 Stunden,

i) Option „Arbeitszeitreduzierung 2022/2023“ und Option „Arbeitszeitreduzierung 2019/2020“ 7,5 Stunden.

Bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern ist die geplante Arbeitszeit anzurechnen. Ist keine Arbeitszeit geplant, gelten die in Unterabsatz 1 genannten Stundenwerte anteilig nach dem Maß der mit ihnen vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit.

(2b) Erhält der Vollzeitarbeitnehmer (§ 7 Abs. 1) in den Fällen von Absatz 1 Buchstaben a) bis g) Arbeitsbefreiung, ist ihm die geplante Arbeitszeit anzurechnen. Ist keine Arbeitszeit geplant, werden in den Fällen, in denen das Wahlmodell 2022/2023 mit dem Wahlmodell 2019/2020 kombiniert wird ab dem Kalenderjahr 2023 pro Tag angerechnet:

a) Grundmodell 2022/2023 und Grundmodell 2019/2020	7,8 Stunden,
b) Grundmodell 2022/2023 und Option „Zusätzlicher Erholungsurlaub 2019/2020“	7,8 Stunden,
c) Grundmodell 2022/2023 und Option „Arbeitszeitreduzierung 2019/2020“	7,6 Stunden,
d) Option „Zusätzlicher Erholungsurlaub 2022/2023“ und Grundmodell 2019/2020	7,8 Stunden,
e) Option „Zusätzlicher Erholungsurlaub 2022/2023“ und Option „Zusätzlicher Erholungsurlaub 2019/2020“	7,8 Stunden,
f) Option „Zusätzlicher Erholungsurlaub 2022/2023“ und Option „Arbeitszeitreduzierung 2019/2020“	7,6 Stunden,
g) Option „Arbeitszeitreduzierung 2022/2023“ und Grundmodell 2019/2020	7,6 Stunden,
h) Option „Arbeitszeitreduzierung 2022/2023“ und Option „Zusätzlicher Erholungsurlaub 2019/2020“	7,6 Stunden,
i) Option „Arbeitszeitreduzierung 2022/2023“ und Option „Arbeitszeitreduzierung 2019/2020“	7,4 Stunden.

Bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern ist die geplante Arbeitszeit anzurechnen. Ist keine Arbeitszeit geplant, gelten die in Unterabsatz 1 genannten Stundenwerte anteilig nach dem Maß der mit ihnen vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit.

(3) Soweit dem Arbeitnehmer eine etwaige öffentlich-rechtliche Vergütung zusteht, entfällt in entsprechendem Umfang der Anspruch auf Arbeitsentgelt gegenüber dem Arbeitgeber.

§ 14

Entgelt und Teilzeit

(1) Die Eingruppierung der Arbeitnehmer und die Höhe des Entgeltes sind in einer besonderen Entgelttarifvereinbarung geregelt.

Das Monatstabellenentgelt wird nach Betriebszugehörigkeitsstufen bemessen. Die Betriebszugehörigkeit ergibt sich nach Maßgabe von § 3.

(2) Das Entgelt wird für den Kalendermonat berechnet. Soll aus dem Monatstabellenentgelt ein Stundensatz ermittelt werden, so ist das jeweils maßgebliche Monatstabellenentgelt durch 169,67 zu teilen.

(3) Bei Versäumnis von Arbeitszeit wird das Monatstabellenentgelt um den auf die versäumte Arbeitszeit entfallenden Anteil gekürzt. Gleichzeitig wird die jeweils maßgebliche Arbeitszeit im Umfang der individuell versäumten Arbeitszeit reduziert.

(4) Der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer erhält vom Monatstabellenentgelt den Teil, der dem Maß der mit ihm arbeitsvertraglich vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit entspricht.

(5) Bei der Berechnung von Teilen des Monatstabellenentgelts fallen Bruchteile eines Cents bis 0,49 Cent weg, höhere Bruchteile eines Cents werden auf 1 Cent aufgerundet.

- (6) Das Monatstabellenentgelt und die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile werden am Monatsletzten, die anderen Entgeltbestandteile jeweils mit der Entgeltzahlung des darauffolgenden Monats ausgezahlt. Auf Wunsch des Arbeitnehmers können Abschlagszahlungen gewährt werden.
- (7) Bei bargeldloser Entgeltzahlung ist das Entgelt so rechtzeitig zu überweisen, dass der Arbeitnehmer am Zahltag darüber verfügen kann. Für Verschulden der Empfängerbank wegen verspäteter Gutschrift haftet der Arbeitgeber nicht.
- (8) Für jeden Abrechnungszeitraum ist dem Arbeitnehmer eine übersichtliche Abrechnungsbescheinigung auszuhändigen, in der die Beträge, aus denen sich das Entgelt zusammensetzt und die Abzüge getrennt aufzuführen sind. Der Arbeitnehmer hat unverzüglich die Entgeltabrechnung nachzuprüfen.
- (9) Für die Rückforderung überzahlten Entgelts gelten die Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches über die Herausgabe einer ungerechtfertigten Bereicherung.

§ 15

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

- (1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Bei Krankheit, die länger als 3 Tage dauert, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer, spätestens am darauffolgenden allgemeinen Arbeitstag vorzulegen. Der Arbeitgeber kann in begründeten Fällen vom Arbeitnehmer bereits vom 1. Tag an die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung verlangen.
- (2) Bei einer Arbeitsunfähigkeit nach Absatz 1 bleibt der Anspruch auf Arbeitsentgelt für die Dauer von bis zu 6 Wochen erhalten. Wird der Arbeitnehmer innerhalb von 12 Monaten infolge derselben Krankheit wiederholt arbeitsunfähig, so verliert er den Anspruch auf Entgelt nur für die Dauer von insgesamt 6 Wochen nicht; war der Arbeitnehmer vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit jedoch mindestens 6 Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig, so verliert er wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit den Anspruch nach Satz 1 für einen weiteren Zeitraum von höchstens 6 Wochen nicht. Die Höhe der arbeitstäglichen Entgeltfortzahlung richtet sich nach den Bestimmungen der §§ 11 Abs. 10 (Geldfaktor) und 16 (Zeitfaktor).

Der Anspruch nach Absatz 2 1. Unterabsatz entsteht nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses.

- (3) Mit Beginn der 7. Woche erhalten arbeitsunfähige Arbeitnehmer zu den Leistungen der Kranken- oder Unfallversicherungen als Krankengeldzuschuss den Differenzbetrag zwischen den Leistungen der Versicherungsträger und des durchschnittlichen aus Abs. 2 resultierenden Nettoentgelts.

Der Krankengeldzuschuss wird nach einer Betriebszugehörigkeit (§ 3 Abs. 1)

von mehr als 5 Jahren	für die Dauer von	4	Wochen,
von mehr als 10 Jahren	für die Dauer von	8	Wochen,
von mehr als 15 Jahren	für die Dauer von	10	Wochen

und bei Arbeitsunfähigkeit infolge eines beim Arbeitgeber erlittenen Arbeitsunfalls ohne Rücksicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit bis zur Dauer von 26 Wochen gewährt.

Der Anspruch auf Krankengeldzuschuss entfällt, wenn sich der Arbeitnehmer die Arbeitsunfähigkeit durch eigenes Verschulden zugezogen hat oder wenn er sich einer vom Arbeitgeber angeordneten Untersuchung durch einen Betriebs- oder Vertrauensarzt nicht innerhalb der ihm hierfür mitgeteilten Frist unterzieht.

Ordnet der Arbeitgeber eine Untersuchung durch einen Betriebs- oder Vertrauensarzt an, so trägt er die Kosten dieser Untersuchung.

Wurde die Arbeitsunfähigkeit durch Dritte herbeigeführt, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, die ihm gegenüber Dritten zustehenden Schadensersatzansprüche in Höhe seines Anspruches auf Weiterzahlung des Arbeitsentgeltes an den Arbeitgeber abzutreten. Insoweit darf der Arbeitnehmer über die Schadensersatzansprüche nicht anderweitig verfügen.

Bei der Geltendmachung dieser Schadensersatzansprüche muss der Arbeitnehmer den Arbeitgeber nach besten Kräften unterstützen, ihm insbesondere Auskunft erteilen und Unterlagen zugänglich machen.

§ 16
Anrechnungen
(im Krankheits- und Urlaubsfall und bei ganztägigem Freizeitausgleich)

Im Krankheits- und Urlaubsfall sowie im Falle des Überstundenabbaus durch ganztägigen Freizeitausgleich gelten § 13 Abs. 2, Abs. 2a und Abs. 2b entsprechend.

§ 17
Sterbegeld

- (1) Beim Tod des Arbeitnehmers erhalten der Ehegatte, der eingetragene Lebenspartner oder unterhaltsberechtignte Angehörige Sterbegeld, falls der Verstorbene im Sterbemonat einen Entgeltanspruch hat. Sind mehrere Anspruchsberechtigte vorhanden, so wird der Arbeitgeber durch Zahlung an einen von ihnen befreit. Als Sterbegeld werden bei vollbeschäftigten Arbeitnehmern für die restlichen Kalendertage des Sterbemonats das Monatstabellenentgelt und zusätzlich

nach 1-jähriger Betriebszugehörigkeit (§ 3 Abs. 1)	2 Monatstabellenentgelte,
nach 10-jähriger Betriebszugehörigkeit (§ 3 Abs. 1)	4 Monatstabellenentgelte,

in einer Summe gezahlt.

- (2) Bei Tod infolge eines unverschuldeten Unfalls im Betrieb erhalten die unterhaltsberechtignten Hinterbliebenen, unbeschadet der Betriebszugehörigkeit des Verstorbenen, 3 Monatstabellenentgelte, nach 1-jähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit (§ 3 Abs. 1) 4 Monatstabellenentgelte über den Sterbemonat hinaus.
- (3) Sind an den Verstorbenen Arbeitsentgelte oder Vorschüsse über den Sterbetag hinaus gezahlt worden, werden diese auf das Sterbegeld angerechnet.
- (4) Wer den Tod des Arbeitnehmers vorsätzlich herbeiführt, hat keinen Anspruch auf das Sterbegeld.

- (5) Sofern der verstorbene Arbeitnehmer in den letzten 36 Monaten vor dem Sterbemonat nicht durchgehend vollbeschäftigt war, erhält der anspruchsberechtigte Hinterbliebene das Sterbegeld anteilig. Zur Bestimmung der Höhe des anteiligen Sterbegelds ist der Durchschnitt der Arbeitszeit des Arbeitnehmers im Verhältnis zu einem vergleichbaren vollbeschäftigten Arbeitnehmer während der letzten 36 Monate vor dem Sterbemonat (Betrachtungszeitraum) maßgeblich. Sofern der Beschäftigungszeitraum kürzer als 36 Monate ist, ist der tatsächliche Beschäftigungszeitraum zur Ermittlung der anteiligen Sterbegeldhöhe zugrunde zu legen.

§ 18

Jubiläumszuwendungen

- (1) Der Arbeitnehmer erhält als Jubiläumszuwendung nach Vollendung einer Betriebszugehörigkeit (§ 3 Abs. 1)

a) im Jahr 2019

von 25 Jahren	613,55 EURO,
von 40 Jahren	1.227,10 EURO,
von 50 Jahren	2.045,17 EURO

b) ab dem 1. Januar 2020

von 20 Jahren	500,00 EURO,
von 30 Jahren	1.000,00 EURO,
von 40 Jahren	2.000,00 EURO,

sofern er am Jubiläumstag in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis steht.

- (2) Zeiten in einem Arbeitsverhältnis mit weniger als der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit werden in vollem Umfang berücksichtigt.

§ 19

Weihnachtsgeld

- (1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf ein Weihnachtsgeld, sofern er am 1. November in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis steht und seit dem 1. Juli ununterbrochen bei der DLB beschäftigt ist.

- (2) Für Vollzeit Arbeitnehmer (§ 7 Abs. 1) beträgt das Weihnachtsgeld 50 % ihres Monatstabellenentgelts.

Als Bemessungsgrundlage für das Weihnachtsgeld gilt das Monatstabellenentgelt, das der Arbeitnehmer im Oktober erhalten hat oder erhalten hätte, wenn er gearbeitet hätte.

- (3) Der anteilige Anspruch der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer auf das Weihnachtsgeld richtet sich nach dem Verhältnis ihrer individuell vereinbarten Arbeitszeit zu der tariflich für Vollzeit Arbeitnehmer (§ 7 Abs. 1) vereinbarten Sollarbeitszeit. Maßgeblich sind die Verhältnisse im Monat Oktober.

- (4) Das Weihnachtsgeld wird mit der Entgeltabrechnung für den Monat November gezahlt und gilt als Einmalzahlung im Sinne der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften.

- (5) Hat das Arbeitsverhältnis nicht während des ganzen Kalenderjahres bestanden, vermindert sich das Weihnachtsgeld um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat des Nichtbestehens des Arbeitsverhältnisses; das Gleiche gilt für Kalendermonate in der Zeit vom 1. November des Vorjahres bis 31. Oktober des laufenden Jahres, in denen das Arbeitsverhältnis kraft Gesetzes geruht hat.
- (6) Scheidet der Arbeitnehmer bis zum 31. März des folgenden Kalenderjahres aus eigenem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Beschäftigungsverhältnis aus, so ist das Weihnachtsgeld zurückzuzahlen.

Die Verpflichtung, das Weihnachtsgeld zurückzuzahlen, gilt nicht für Arbeitnehmer, denen im Rahmen der gesetzlichen Regelungen eine Rente gewährt wird oder die aufgrund besonderer tarifvertraglicher Regelungen ausscheiden.

- (7) Das Weihnachtsgeld bleibt bei der Berechnung von Durchschnittsentgelten oder in sonstigen Fällen, in denen Ansprüche von der Höhe des Arbeitsentgeltes abhängig sind, außer Ansatz.

§ 20

Reise- und Übernachtungskosten, Pauschalen für Verpflegungsmehraufwand sowie km-Pauschale für den dienstlichen Einsatz des Privatfahrzeugs

- (1) Arbeitnehmer, die aufgrund dienstlicher Veranlassung vorübergehend an einem anderen Ort als ihrer ersten Tätigkeitsstätte tätig werden (Dienstreise), haben Anspruch auf Erstattung der erforderlichen Reisekosten, deren Höhe durch Vorlage von Originalbelegen nachzuweisen ist. Darüber hinaus haben die Arbeitnehmer bei Dienstreisen Anspruch auf Gewährung der steuerrechtlich zulässigen Pauschalen für Verpflegungsmehraufwand; maßgeblich für die Entstehung des Anspruchs ist die Einhaltung der steuerrechtlichen Bestimmungen in ihrer jeweils geltenden Fassung. Für das Fahrpersonal (Triebfahrzeugführer sowie Zugbegleiter ohne und mit bahnbetrieblichen Aufgaben) gelten abweichend von Satz 1 und Satz 2 die Sonderregelungen der §§ 21 und 22.
- (2) Ist aus dienstlichen Gründen eine auswärtige Übernachtung erforderlich, wird vom Arbeitgeber auf seine Kosten eine geeignete Unterkunft zur Verfügung gestellt. Sofern dies ausnahmsweise nicht der Fall ist, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Ersatz der erforderlichen Übernachtungskosten, die durch Vorlage des Originalbelegs nachzuweisen sind.

Der Arbeitnehmer hat für eine dienstlich veranlasste auswärtige Übernachtung ohne Einzelnachweis Anspruch auf ein steuerfreies Übernachtungsgeld (Pauschbetrag) in Höhe von 20,-- €, wenn dem Arbeitnehmer eine Unterkunft weder vom Arbeitgeber noch aufgrund seines Arbeitsverhältnisses von einem Dritten unentgeltlich oder teilweise unentgeltlich zur Verfügung gestellt wird; auch bei Übernachtung in einem Fahrzeug besteht kein Anspruch auf diesen Pauschbetrag.

- (3) Für die vom Arbeitgeber genehmigte Benutzung des Privatfahrzeugs (Pkw) des Arbeitnehmers zu dienstlichen Zwecken werden je gefahrenem Kilometer 0,30 € erstattet.
- (4) Die Absätze 2 und 3 gelten auch für das Fahrpersonal (Absatz 1 Satz 3), soweit sich nicht aus § 22 etwas anderes ergibt.

§ 21
**Fahrenschädigung und Pauschalen für Verpflegungsmehraufwand
sowie Aufwendungsersatz für Anfahrtkosten bei Fahrpersonal,
Ausschluss von Doppelleistungen**

- (1) Das Fahrpersonal (Triebfahrzeugführer und Zugbegleiter ohne und mit bahnbetrieblichen Aufgaben) erhält, außer in den Fällen des Absatzes 2, pro geleisteter Schicht mit Zugfahrt eine steuerpflichtige Fahrenschädigung in Höhe von 6,65 €. Die Schichtdauer muss dabei mindestens drei Stunden betragen. Durch die Gewährung der Fahrenschädigung wird die Gewährung steuerfreier Pauschalen für Verpflegungsmehraufwand ausgeschlossen.
- (2) Das Fahrpersonal (Absatz 1 Satz 1), das mit der Erbringung von Dienstleistungen an einem anderen Ort als der ersten Tätigkeitsstätte mit der Notwendigkeit mindestens einer auswärtigen Übernachtung beauftragt wird, erhält für den Zeitraum der Beauftragung steuerfreie Pauschalen für Verpflegungsmehraufwand nach Maßgabe der steuerrechtlichen Vorschriften in ihrer jeweils geltenden Fassung; in diesen Fällen wird keine Fahrenschädigung gemäß Absatz 1 gezahlt.

Wird dem Fahrpersonal (Absatz 1 Satz 1) in diesen Fällen vom Arbeitgeber oder auf dessen Veranlassung von einem Dritten eine Mahlzeit zur Verfügung gestellt, werden die zu gewährenden Verpflegungsmehraufwendungen (Tagesspesen) nach Maßgabe der steuerrechtlichen Vorschriften in ihrer jeweils geltenden Fassung gekürzt.

§ 22
Aufwendungsersatzanspruch von Fahrpersonal für Anfahrtkosten

Sofern das Fahrpersonal (Triebfahrzeugführer sowie Zugbegleiter ohne und mit bahnbetrieblichen Aufgaben) seine Fahrschichten an unterschiedlichen Einsatzorten beginnt, erfolgt eine Gewährung von Aufwendungsersatz für die Anfahrtkosten nach Maßgabe der jeweils geltenden betrieblichen Regelung.

§ 23
Schmutz-/Erschwerniszulagen

Die Gewährung von Schmutz-/Erschwerniszulagen erfolgt bei Bedarf durch betriebliche Regelung.

§ 24
Zulage für Belehrungsfahrten

- (1) Triebfahrzeugführer (Entgeltgruppe 7), Lokrangierführer (Entgeltgruppe 6), Zugbegleiter mit bahnbetrieblichen (Entgeltgruppe 5) und ohne bahnbetriebliche Aufgaben (Entgeltgruppe 3) erhalten für jede Schicht, in der sie eine Belehrungsfahrt durchführen, eine Zulage in Höhe von 11,00 €.
- (2) Belehrungsfahrten dienen dazu, den auszubildenden Triebfahrzeugführern, auszubildenden Lokrangierführern und auszubildenden Zugbegleitern (mit und ohne bahnbetriebliche Aufgaben) erforderliche Kenntnisse über alle praxisrelevanten Betriebsabläufe (einschließlich Vorbereitungs- und Abschlussarbeiten) zu vermitteln.
- (3) Nicht zu den Belehrungsfahrten zählen Fahrten, die lediglich zur Vermittlung von Streckenkunde dienen.

§ 25
Entgeltumwandlung nach dem Altersvermögensgesetz

- (1) Der Arbeitnehmer kann nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften in ihrer jeweils gültigen Fassung vom Arbeitgeber betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung bezüglich künftiger Ansprüche auf Weihnachtsgeld (§ 19) verlangen. Das Verlangen bedarf der Schriftform, ist mindestens 14 Tage vor der Fälligkeit des Anspruchs geltend zu machen und muss die umzuwandelnden Entgeltbestandteile eindeutig bezeichnen. Die Durchführung des Anspruchs des Arbeitnehmers wird durch Vereinbarung mit dem Arbeitgeber geregelt. Der Beschäftigte ist an die jeweilige Entscheidung, tarifliche Entgeltbestandteile umzuwandeln, für das laufende Kalenderjahr gebunden, es sei denn, seine persönlichen Lebens- oder Einkommensverhältnisse ändern sich wesentlich.
- (2) Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann festgelegt werden, dass auch andere Entgeltbestandteile (laufende Monatsvergütung usw.) umgewandelt werden können und welche Bestandteile davon vorrangig umzuwandeln sind.
- (3) Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann zum Zwecke der Abwicklungserleichterung festgelegt werden, dass das gesamte umzuwandelnde Entgelt unabhängig von der Fälligkeit des einzelnen umgewandelten Entgeltanspruchs zu einem einheitlichen Termin als einmaliger Betrag behandelt wird; der festzulegende Fälligkeitstermin für den einheitlichen Betrag darf nicht nach dem 1. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres liegen.
- (4) Die Tarifvertragsparteien empfehlen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern als Durchführungsweg für die Altersversorgung durch Entgeltumwandlung die Abteilung Z 2002 der Pensionskasse Deutscher Eisenbahnen und Straßenbahnen.
- (5) Wandelt der Arbeitnehmer einen Betrag seines Entgelts um, zahlt der Arbeitgeber ihm, abweichend von § 1a Abs. 1a und § 26a BetrAVG, 10 % der Umwandlungssumme, höchstens jedoch 200,00 € jährlich, als Arbeitgeberzuschuss.

§ 26
Wiedereinstellung bei Rentenentzug

Wird einem Arbeitnehmer, der nach Vollendung einer Betriebszugehörigkeit (§ 3) von mindestens 10 Jahren wegen Gewährung einer Rente infolge Erwerbsminderung beim Arbeitgeber ausscheidet, vor Erreichen der für ihn maßgeblichen Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung (SGB VI) die Rente rechtskräftig wieder entzogen, ist er auf Antrag vorzugsweise wieder einzustellen, sobald ein für ihn geeigneter Arbeitsplatz frei ist. Wird der Arbeitnehmer erneut eingestellt, so wird die Zeit seiner früheren Betriebszugehörigkeit (§ 3) angerechnet, auch wenn die Dauer der Unterbrechung mehr als 12 Monate betragen hat.

§ 27
Ausschlussfrist

- (1) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von 6 Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden. Dies gilt nicht für den Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn.
- (2) Die Geltendmachung des Anspruchs erstreckt sich auch auf später fällig werdende Leistungen, die auf demselben Sachverhalt beruhen.

- (3) Später, aber innerhalb der gesetzlichen Verjährungsfrist geltend gemachte Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis werden nur dann berücksichtigt, wenn sie für den Beanstandenden nachweisbar erst zu einem späteren Zeitpunkt erkennbar wurden.

§ 28

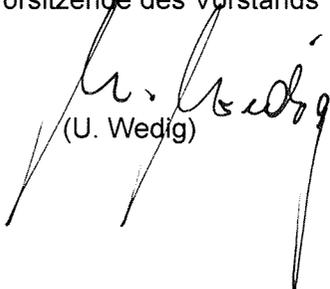
Gültigkeit und Dauer/Wiederinkraftsetzung

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt zum 1. Juli 2021 in Kraft.
- (2) Für die Zeit vom 1. Dezember 2020 bis zum 30. Juni 2021 wird der zum 30. November 2020 gekündigte Manteltarifvertrag der DLB vom 19. Dezember 2018 wieder in Kraft gesetzt.
- (3) Die Bestimmung dieses Tarifvertrags können insgesamt und je für sich mit einer Frist von zwei Monaten zum Ende eines Kalendermonats, frühestens zum 28. Februar 2023, schriftlich gekündigt werden.
- (4) Unabhängig von der Kündigungsfrist des Absatzes 3 kann einvernehmlich unter den Tarifvertragsparteien über die Änderung einzelner Bestimmungen dieses Manteltarifvertrages verhandelt werden.

Schwandorf, den 4. Mai 2021

Arbeitgeberverband
Deutscher Eisenbahnen

Der Vorsitzende des Vorstands


(U. Wedig)

Eisenbahn- und
Verkehrsgewerkschaft (EVG)
Bundesvorstand



Eisenbahn- und
Verkehrsgewerkschaft (EVG)
Bundesvorstand

