

Zwischen

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

und

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

ist für den Bereich der

**Erfurter Bahn GmbH, Erfurt,**

folgender

**Mantel- und Entgelttarifvertrag (METV EB)**

vereinbart:

**§ 1**

**Persönlicher und fachlicher Geltungsbereich/Ausnahmen**

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt persönlich für alle Arbeitnehmer der Erfurter Bahn GmbH, die nicht gem. Abs. 2 vom Geltungsbereich ausgenommen sind.
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für
  - a) Leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG,
  - b) Auszubildende, Praktikanten und Volontäre,
  - c) geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer gemäß § 8 Absatz 1 SGB IV,
  - d) Arbeitnehmer, deren Aufgabengebiet höhere Anforderungen stellt, als die höchste tarifliche Entgeltgruppe verlangt und die nach dem Arbeitsvertrag ein um mindestens 10 % über die höchste Entgeltgruppe dieses Tarifvertrags hinausgehendes Entgelt erhalten.

**§ 2**

**Einstellung/Nebenabreden/Probezeit**

- (1) Der Arbeitsvertrag ist schriftlich abzuschließen; dem Arbeitnehmer ist eine Ausfertigung auszuhändigen.
- (2) Nebenabreden, Änderungen und Ergänzungen des Arbeitsvertrags sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.
- (3) Die Probezeit beträgt für alle Arbeitnehmer sechs Monate.

### **§ 3 Ärztliche Untersuchungen**

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

### **§ 4 Allgemeine Pflichten**

- (1) Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragenen Arbeiten gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen.
- (2) Diese Arbeiten haben sich ihrer Art nach grundsätzlich in dem Rahmen zu halten, der bei Abschluss des Arbeitsvertrages vereinbart worden ist. Sofern es dem Arbeitnehmer billigerweise zugemutet werden kann und sein allgemeiner Entgeltstand dadurch nicht verschlechtert wird, hat er auch jede andere, seinen Kräften und Fähigkeiten entsprechende Arbeit auszuführen, wenn er nach seiner Ausbildung dazu befähigt ist. In Notfällen sowie aus dringenden Gründen des Gemeinwohls hat er vorübergehend jede ihm übertragene Arbeit zu verrichten, auch wenn sie nicht in sein Arbeitsgebiet fällt.
- (3) Der Arbeitnehmer hat Arbeiten Beurlaubter oder Erkrankter in den üblichen Grenzen mitzuübernehmen.
- (4) Der Arbeitnehmer ist im Rahmen begründeter betrieblicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit, Rufbereitschaft, Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.
- (5) Der Arbeitnehmer kann versetzt werden, wenn betriebliche Gründe es erfordern. Versetzung ist die Zuweisung einer vorübergehenden oder dauernden Beschäftigung an einem anderen als dem bisherigen Arbeitsplatz.
- (6) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch Gesetz oder dienstliche Anordnung vorgeschrieben oder ihrer Natur nach erforderlich ist, Verschwiegenheit zu wahren. Dies gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
- (7) Der Arbeitnehmer darf für Verrichtungen, die mit seinem Arbeitsverhältnis in Zusammenhang stehen, ohne Genehmigung des Arbeitgebers weder eine Belohnung noch Geschenke annehmen.
- (8) Der Arbeitnehmer darf ohne schriftliche Genehmigung des Arbeitgebers keine entgeltliche oder auf Gewinn abzielende Nebenbeschäftigung oder ein Gewerbe betreiben.

## **§ 5 Entgeltumwandlung nach dem Altersvermögensgesetz**

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

## **§ 5a Entgeltumwandlung für eine Sachleistung**

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann geregelt werden, dass Arbeitnehmer künftige tarifvertragliche Entgeltansprüche durch Entgeltumwandlung für eine Sachleistung verwenden können.

## **§ 6 Dienstplan, Einsatzplanung**

- (1) Der Dienst- oder Schichtplan muss alle Arbeitsleistungen bzw. als Arbeitszeit anrechenbaren Leistungen enthalten.
- (2) Die Einsatzplanung ist zwei Monate im Voraus aufzustellen und zusammen mit dem Dienst- oder Schichtplan dem Arbeitnehmer bis zum 15. des Vormonats so auszuhändigen bzw. in geeigneter Weise mitzuteilen, dass jeder Arbeitnehmer rechtzeitig Einsicht nehmen kann.
- (3) Änderungen der Einsatzplanung und der dienstplanmäßigen Arbeitszeit sind dem Arbeitnehmer spätestens am Ende seiner vorhergehenden Schicht mitzuteilen. Eine Mitteilung, die spätestens 24 Stunden vor dem Zeitpunkt erfolgt, an dem sich die Änderung auswirkt, ist stets ausreichend.
- (4) Erfolgt die Mitteilung nach diesem Zeitpunkt, erfolgt eine Arbeitszeitanrechnung in Höhe von mindestens der geplanten Arbeitszeit.

**§ 7**  
**Schicht, Ruhezeiten**  
- entfallen -

**§ 8**  
**Arbeitszeit**

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit des Vollzeitbeschäftigten beträgt im Durchschnitt 169,5 Stunden monatlich (dies entspricht einer regelmäßigen Arbeitszeit von durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich). Sie wird für jeden Kalendermonat gesondert festgelegt und ergibt sich, indem die Zahl der Kalendertage abzüglich der Samstage und Sonntage im betreffenden Kalendermonat mit 7,8 (durchschnittlicher Arbeitszeitwert) multipliziert wird.
- (2) Grundsätzlich darf die Arbeitszeit in einer Woche (7 aufeinanderfolgende Tage) 55 Stunden nicht überschreiten.
- (3) Auf die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit nach Abs. 1 sind alle Zeiten innerhalb einer Schicht, mit Ausnahme der Zeiten für die gesetzlichen Ruhepausen, zu 100 Prozent anzurechnen.
- (4) Die Arbeitszeit kann über 10 Stunden hinaus ausgedehnt werden, wenn regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst in die Arbeitszeit fällt (§ 7 Abs. 1 Ziff. 1. Buchstabe a), § 7 Abs. 1 Ziff. 4. Buchst. a), § 11 Abs. 2 ArbZG).
- (5) Es wird im Jahr im Durchschnitt in einer 5-Tage-Woche gearbeitet. Dies entspricht 261 Arbeitstagen (24 Stundenzeiträume) im Kalenderjahr. Urlaubstage, Krankheitstage (soweit an dem Krankheitstag eine Arbeitsleistung geplant war) sowie bezahlte Freistellungen werden auf die 261 Arbeitstage angerechnet.
- (6) Die Arbeitszeit beginnt und endet an dem vorgeschriebenen Arbeitsplatz.
- (7) Wird an Tagen vor Neujahr, vor Ostersonntag, vor Pfingstsonntag und vor dem ersten Weihnachtstag gearbeitet, endet die Arbeitszeit 2 Stunden früher ohne Ausfall von Arbeitsentgelt, sofern die Tage nicht auf Tage mit Früharbeitsschluss (Arbeitsschluss spätestens 14:00 Uhr) fallen. Die ausfallenden Arbeitsstunden sind nicht vor- oder nachzuarbeiten.

Arbeitnehmer, die in Schichten arbeiten, erhalten im Umfang der an diesen Tagen über 6 Stunden hinausgehende Arbeitszeit eine Zeitgutschrift auf dem nach § 9 Mantel- und Entgelttarifvertrag individuell geführten Freizeitkonto. Unterabsatz 1 findet keine Anwendung. Die in § 9 Abs. 8 Mantel- und Entgelttarifvertrag genannte Obergrenze darf durch die nach Satz 1 gutzuschreibenden Stunden nicht überschritten werden; für überschießende Stunden und im Falle des § 9 Abs. 12 zweiter Unterabsatz gilt § 9 Abs. 10 des Mantel- und Entgelttarifvertrags entsprechend.

- (8) Die Gesamtdauer, der dem Arbeitnehmer während der täglichen Arbeitszeit zu gewährenden gesetzlichen Ruhepausen darf auf Pausen von jeweils mindestens 15 Minuten Dauer aufgeteilt werden.

- (9) Dem Arbeitnehmer werden im Abstand von höchstens 144 Stunden (beginnend mit der ersten Schicht nach dem vorausgegangenen Ruhetag) Ruhetage gewährt, die jeweils eine Ruhezeit von mindestens 48 Stunden umfassen. Hiervon kann bis auf eine Mindestlänge von 36 Stunden zwölfmal im Jahr abgewichen werden. Darüber hinaus kann die Dauer der Ruhetage im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf bis zu 36 Stunden verkürzt werden. Der Betriebsrat ist zu informieren.

Der Arbeitnehmer hat in einem Zeitraum von 2 Kalenderwochen mindestens einmal Anspruch auf zwei zusammenhängende freie Kalendertage. Endet eine Schicht an einem Tag spätestens um 02:00 Uhr, wird dieses Tag als freier Kalendertag gewertet.

- (10) Dem Arbeitnehmer sind im Kalenderjahr zwölf freie Wochenenden zu gewähren, die außerhalb des Urlaubes liegen müssen. Das Wochenende umfasst die Tage Samstag und Sonntag. Der Ruhezeitraum muss einschließlich dieser beiden Tage im Durchschnitt aller freien Wochenenden 60 Stunden umfassen. Unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange sind die freien Wochenenden möglichst gleichmäßig zu verteilen.
- (11) Dem Arbeitnehmer sind im Kalenderjahr sechs weitere freie Samstage, Sonn- oder Feiertage jeweils als Kalendertage mit einer Mindestlänge von 48 Stunden zu gewähren. Die Dauer der Ruhe kann im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf bis zu 36 Stunden verkürzt werden. Der Betriebsrat ist zu informieren.
- (12) Nimmt der Arbeitnehmer nach der Planung von freien Wochenenden durch den Arbeitgeber Urlaub, der unmittelbar vor oder nach einem Wochenende gewährt wird, oder wird der Arbeitnehmer an dem geplanten freien Wochenende arbeitsunfähig krank, gilt das freie Wochenende als erbracht. Dies gilt sinngemäß auch für alle anderen Ruhetage/freien Tage.
- (13) Die tägliche Ruhezeit der Arbeitnehmer wird abweichend von § 5 Abs. 2 ArbZG auf 11 Stunden festgelegt.
- (14) Die vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer im Betriebs- und Verkehrsdienst und andere vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, die in Schichten regelmäßig auch an Feiertagen arbeiten, erhalten in jedem Kalenderjahr für jeden vergütungspflichtigen Wochenfeiertag, der auf die Tage Montag bis Freitag fällt, eine Zeitgutschrift von 7,8 Stunden auf dem nach § 9 individuell geführten Freizeitkonto. Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer im Sinne von Satz 1 erhalten eine ihrer individuellen Arbeitszeit entsprechende anteilig reduzierte Zeitgutschrift. Die Zeitgutschrift erfolgt umgehend nach dem jeweiligen Wochenfeiertag unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer an dem Wochenfeiertag arbeitet oder nicht. Hat der Arbeitnehmer am Wochenfeiertag keine Arbeitsleistung zu erbringen, gilt dies im Übrigen als unbezahlter Ruhetag. Die in § 9 Abs. 8 genannte Obergrenze darf durch die nach Satz 1 gutzuschreibenden Stunden nicht überschritten werden; für überschießende Stunden und im Falle des § 9 Abs. 12 zweiter Unterabsatz gilt § 9 Abs. 10 entsprechend.

- (15) Die anzurechnende Arbeitszeit in einer Schicht beträgt mindestens sechs Stunden. Für Teilzeitbeschäftigte mit reduzierter täglicher Arbeitszeit erfolgt eine Anrechnung von mind. 3 Stunden, es sei denn, es ist eine geringere tägliche Arbeitszeit vereinbart. Bei Simulatortrainings und bahnärztlichen Untersuchungen werden lediglich die Dauer des Simulatortrainings sowie die tatsächliche Dauer inkl. evtl. auftretender Wartezeit der bahnärztlichen Untersuchung zzgl. der Wegezeiten (Hin- und Rückreise) angerechnet. Tage mit Simulatortraining oder bahnärztlicher Untersuchung gelten als Arbeitstage i.S.v. § 8 Abs. 5.
- (16) Bei der Arbeits- oder Schichtplanung sollen Schichten von mehr als zwölf bis maximal 14 Stunden nur in Ausnahmefällen geplant werden. Für jede Schicht von mehr als zwölf Stunden und 10 Minuten Dauer hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Zulage in Höhe von 3,00 €.
- (17) An Sonn- und Feiertagen darf im vollkontinuierlichen Schichtbetrieb die Arbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden verlängert werden, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden (§ 12 Satz 1 Nr. 4 ArbZG).
- (18) Die Anzahl maximal zulässigen Disposchichten ist auf maximal 20 Prozent aller monatlichen Schichten des Arbeitnehmers beschränkt. Der Arbeitnehmer kann für sich auf Basis der Freiwilligkeit einen höheren Prozentsatz als 20 Prozent vereinbaren.
- (19) Bereitschaft wird mit 100 % als Arbeitszeit bewertet und vergütet. Bereitschaft ist die Zeit, während der der Arbeitnehmer an der Arbeitsstelle oder an einer anderen vom Arbeitgeber bestimmten Stelle anwesend zu sein hat, um nach Bedarf Arbeit zu leisten.
- (20) Die Vergütung für Rufbereitschaft ist betrieblich zu regeln. Rufbereitschaft ist die Zeit, während der sich der Arbeitnehmer auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit bereit zu halten hat, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen.
- (21) Die Einführung von Kurzarbeit ist nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften zulässig.
- (22) Schichten sollen grundsätzlich symmetrisch geplant werden. Davon kann im Einvernehmen mit dem Betriebsrat abgewichen werden.
- (23) Überschreitungen der dienstplanmäßigen Arbeitszeit infolge von Fahrzeugverspätungen bis zu 5 Minuten werden nicht als Arbeitszeit angerechnet.

**Anwenderhinweis:** Zum Inkrafttreten siehe auch § 28 Abs. 4 Satz 1.

## **§ 8a Arbeitsplanung**

### Erster Schritt (Jahresplanung)

- (1) Vom Arbeitgeber ist für jeden Arbeitnehmer im Fahrdienst für den Zeitraum eines Kalenderjahres ein verbindlicher Jahresruhetags- und Urlaubsplan zu erstellen, für alle anderen Mitarbeiter für den Zeitraum eines Kalenderjahres ein verbindlicher Urlaubsplan. Dieser ist dem Arbeitnehmer spätestens bis zum 15. Dezember des Vorjahres bekannt zu geben. Der Jahresruhetags- und Urlaubsplan enthält:
  - a) den im Rahmen der Urlaubsplanung festgelegten Urlaub, inkl. der im Urlaub befindlichen Wochenenden; dabei muss die Urlaubsplanung nach den geltenden betrieblichen Regelungen abgeschlossen sein (Urlaubsplan);

sowie außerhalb des Urlaubs:

- b) mindestens zwölf freie Wochenenden (Mindestlänge 60 Stunden), unter Berücksichtigung betrieblicher Belange möglichst gleichmäßig verteilt auf das Kalenderjahr (inkl. eines tarifvertraglich geregelten Wochenendes vor dem Hauptjahresurlaub),
- c) mindestens sechs weitere freie Samstage, Sonn- oder Feiertage jeweils als Kalendertage mit einer Mindestlänge von 48 Stunden. Die Dauer der Ruhe kann im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf bis zu 36 Stunden verkürzt werden. Der Betriebsrat ist zu informieren.
- d) in einem Zeitraum von 2 Kalenderwochen mindestens einmal zwei zusammenhängende freie Kalendertage im Sinne von § 8 Abs. 9 zweiter Unterabs.

#### Zweiter Schritt (Monatsplanung/Schichtplanung)

- (2) Der Jahresruhetags- und Urlaubsplan (Abs. 1) bildet die Ausgangssituation für die Schichtplanung.

In der Schichtplanung wird die Arbeitszeit für mehrere Kalenderwochen eines Kalendermonats in einem Wochenrhythmus geplant. Dabei sind die noch nicht freien Sonn- und Feiertage sowie sonstige Ruhetage/Ruhezeiten in die Schichtplanung einzuarbeiten.

Dabei sind folgende Regelungen zu beachten:

- a) Die Schichtplanung wird dem Arbeitnehmer mindestens zwei Wochen im Voraus für die nachfolgenden Kalenderwochen eines Kalendermonats bekannt gegeben. Sie ist für diesen Zeitraum für den zeitlichen Rahmen der Arbeitseinsätze als Arbeitszeitplanung verbindlich, soweit sich aus Buchst. e) und f) nicht etwas Abweichendes ergibt.
- b) In die Schichtplanung werden die zum Zeitpunkt ihrer Erstellung bekannten Schichten mit ihrem Beginn und Ende eingearbeitet.
- c) In die Schichtplanung werden ebenfalls alle bekannten Abwesenheiten des Arbeitnehmers und Vertretungen anderer Arbeitnehmer eingearbeitet, um eine größtmögliche Stabilität der Schichtplanung zu erreichen.
- d) Für den notwendigen Vertretungsbedarf sowie für Schichten, deren zeitliche Lage nicht rechtzeitig vor dem Zeitpunkt der Ausübung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats bekannt ist, werden Dispotage hinterlegt.
- e) Anlässlich von Feiertagsabweichungen und Fahrplananordnungen (Fplo) kann bis zu 5 Tage vor Beginn der Schicht im Umfang von bis zu 90 Minuten abgewichen werden. In diesem Rahmen gilt die Zustimmung des Betriebsrates als erteilt; eine Zustimmung des betroffenen Mitarbeiters ist nicht erforderlich.
- f) Im Übrigen sind in begründeten Fällen Abweichungen möglich, wenn sowohl der Betriebsrat als auch der betroffene Mitarbeiter dem zustimmt.

**Anwenderhinweis:** Zur Anwendung des § 8a siehe auch § 28 Abs. 4 Satz 2 und Satz 3.

## § 9

### **Ausgleichskonto/Freizeitkonto/Minderstunden/Überstunden**

- (1) Für jeden Arbeitnehmer wird ein Ausgleichskonto sowie - davon getrennt - ein Freizeitkonto geführt.
- (2) Überstunden sind diejenigen Arbeitsstunden, die auf Anordnung innerhalb des jeweils maßgeblichen Kalendermonats über die für diesen Kalendermonat nach § 8 Abs. 1 Satz 2 festgesetzte Arbeitszeit hinaus geleistet werden.
- (3) Überstunden sind zuschlagspflichtig. Der Zuschlag beträgt pro Stunde 25 % des auf die Stunde umgerechneten individuellen Monatstabellenentgelts. Der Zuschlag ist im Monat nach seiner Entstehung zu bezahlen.
- (4) Überstunden sind am Ende des jeweils maßgeblichen Kalendermonats in das für den Arbeitnehmer zu führende Ausgleichskontokonto zu übertragen. Das Ausgleichskonto darf insgesamt ein Zeitguthaben von maximal 15 Stunden enthalten.
- (5) Wird die nach § 8 Abs. 1 Satz 2 festgesetzte Arbeitszeit aus betrieblichen Gründen nicht erreicht, wird die nicht geleistete Arbeitszeit (Minderstunden) mit dem Zeitguthaben in dem Ausgleichskonto verrechnet. Enthält das Ausgleichskonto kein zur vollständigen Verrechnung mit Minderstunden ausreichendes Zeitguthaben, dürfen in dieses Konto bis maximal 20 Minderstunden gebucht werden; im Übrigen verfallen Minderstunden. Die im Ausgleichskonto gebuchten Minderstunden werden mit in der Folgezeit in das Ausgleichskontokonto zu übertragenden Überstunden verrechnet.
- (6) In dem Ausgleichskonto enthaltenes Zeitguthaben kann mit Einverständnis von Arbeitnehmer und Arbeitgeber auch durch Gewährung von Freizeit ausgeglichen werden.
- (7) Überstunden, die dem Ausgleichskontokonto nicht mehr gutgeschrieben werden dürfen, weil das maximale Zeitguthaben erreicht ist, sind dem getrennt zu führenden Freizeitkonto gutzuschreiben.
- (8) Das Freizeitkonto darf insgesamt ein Zeitguthaben von maximal 100 Stunden, bei schriftlichem Antrag des Arbeitnehmers bis zu 200 Stunden, enthalten.
- (9) Das in dem Freizeitkonto enthaltene Zeitguthaben kann nur auf Antrag des Arbeitnehmers durch Gewährung von Freizeit ausgeglichen werden. Der Antrag ist bei der vom Arbeitgeber hierfür vorgegebenen Stelle schriftlich zu stellen. Für Freizeitausgleich bis zu 5 Arbeitstagen ist eine Ankündigungsfrist von mindestens 1 Woche, für Freizeitausgleich von 6 bis 10 Arbeitstagen eine Ankündigungsfrist von mindestens 2 Wochen einzuhalten. Freizeitausgleich von mehr als 10 Arbeitstagen muss entweder ausreichend frühzeitig beantragt werden oder kann in die Urlaubsplanung eingebracht werden. Soweit keine betrieblichen Gründe dagegensprechen, kann auch ohne Einhaltung der hier genannten Beantragungsfristen Freizeitausgleich gewährt werden.

Der beantragte Freizeitausgleich kann vom Arbeitgeber nur versagt werden, wenn die Gewährung aus betrieblichen Gründen bzw. wegen entgegenstehender berechtigter Interessen anderer Arbeitnehmer nicht möglich ist. Die innerbetriebliche Urlaubsplanung und -durchführung ist vorrangig zu berücksichtigen.



Bei einem beantragten Freizeitausgleich von bis zu 10 Arbeitstagen muss der Arbeitnehmer innerhalb von 3 auf den Tag der Antragstellung folgenden Arbeitstagen, bei beantragtem längerem Freizeitausgleich innerhalb von 5 auf den Tag der Antragstellung folgenden Arbeitstagen, über die entsprechende Entscheidung schriftlich informiert werden. Als Arbeitstage in diesem Sinne gelten die Tage von Montag bis Freitag. Wird der beantragte Freizeitausgleich nicht fristgerecht versagt, gilt er als genehmigt.

- (10) Überstunden, die wegen der maximal zulässigen Zeitguthaben weder dem Ausgleichs- noch dem Freizeitkonto gutgeschrieben werden dürfen, sind mit dem auf die Stunde umgerechneten individuellen Monatstabellenentgelt zu bezahlen. Abs. 3 Sätze 3 und 4 gelten entsprechend.
- (11) Der Arbeitnehmer ist über den Stand seines Ausgleichs- und seines Freizeitkontos monatlich zu unterrichten.
- (12) Der Arbeitnehmer kann unter Einhaltung einer Frist von 4 Wochen mit Wirkung frühestens ab dem folgenden Quartal schriftlich verlangen, dass künftige Überstunden abweichend von Abs. 7 nicht dem Freizeitkonto gutgeschrieben, sondern vergütet werden. Dieses Verlangen kann mit Wirkung für die Zukunft wieder zurückgenommen werden; Satz 1 gilt entsprechend. In dem Freizeitkonto enthaltenes Zeitguthaben kann außerdem mit Einverständnis von Arbeitnehmer und Arbeitgeber jederzeit ganz oder teilweise durch Bezahlung ausgeglichen werden. Abs. 10 gilt in Fällen des Satz 1 und Satz 2 entsprechend.

Der vorstehende Unterabsatz gilt für Stunden nach § 8 Abs. 7 zweiter Unterabsatz und Stunden nach § 10 Abs. 3 entsprechend. Das Verlangen kann für Überstunden, Stunden nach § 8 Abs. 7 zweiter Unterabsatz und Stunden nach § 10 Abs. 3 nur einheitlich erklärt werden.

- (13) Scheidet der Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis aus, sind das Ausgleichs- und das Freizeitkonto bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses auszugleichen, sofern dies betrieblich möglich ist. Sofern Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über den Freizeitausgleich nicht erzielt wird, kann dieser vom Arbeitgeber auch einseitig festgelegt werden. Verbleibt zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Arbeitszeitschuld (im Ausgleichskonto sind Minderstunden gebucht), ist das zu viel gezahlte Entgelt zurückzuzahlen bzw. mit noch ausstehenden Entgeltzahlungen zu verrechnen, wenn der Arbeitnehmer aus eigenem Verschulden (verhaltensbedingte arbeitgeberseitige Kündigung) aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Verbleiben Überstunden, wird der finanzielle Gegenwert ausgeglichen. Abs. 10 gilt entsprechend.
- (14) In besonderen betrieblichen Situationen können mit dem Betriebsrat in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung von den vorstehenden Absätzen 4, 5, 8 und 9 abweichende Regelungen vereinbart werden.

**§ 10**  
**Sonn- und Feiertagsarbeit**  
- entfallen -

**§ 11  
Arbeitsversäumnis**

- (1) Die Arbeitszeit ist pünktlich einzuhalten. Persönliche Angelegenheiten hat der Arbeitnehmer unbeschadet der Absätze 6 bis 8 außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen.
- (2) Wird der Arbeitnehmer nach den Absätzen 6 bis 8 unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts von der Arbeit freigestellt, erhält er das Arbeitsentgelt, das er bei regelmäßigem Verlauf seiner Arbeitszeit erhalten würde.
- (3) Der Arbeitnehmer darf grundsätzlich nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers der Arbeit fernbleiben. Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, ist sie unverzüglich zu beantragen. Bei nicht genehmigtem Fernbleiben besteht kein Anspruch auf Arbeitsentgelt.
- (4) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dies dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen und eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Ist der Arbeitnehmer Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse, muss die ärztliche Bescheinigung einen Vermerk des behandelnden Arztes darüber enthalten, dass der Krankenkasse unverzüglich eine Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit mit Angaben über den Befund und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit übersandt wird.
- (5) Sucht ein Arbeitnehmer während der Arbeitszeit den Arzt auf und setzt er, ohne krankgeschrieben zu werden, die Arbeit fort, hat er nur Anspruch auf Arbeitsentgelt, wenn der Arzt den Besuch bescheinigt. Die Kosten der Bescheinigung trägt der Arbeitgeber.
- (6) Als Fälle nach § 616 BGB, in denen der Arbeitnehmer unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt wird, gelten nur die folgenden Anlässe:
  - a) Niederkunft der Ehefrau oder Lebensgefährtin 1 Arbeitstag,
  - b) Tod des Ehegatten oder des Lebensgefährten, eines Kindes oder Elternteils 2 Arbeitstage,
  - c) Umzug aus betrieblichem Grund an einen anderen Ort 2 Arbeitstage,
  - d) 20-, 30- und 40-jähriges Arbeitsjubiläum 1 Arbeitstag,
  - e) schwere Erkrankung
    - aa) eines Angehörigen oder Lebensgefährten, soweit er in demselben Haushalt lebt 1 Arbeitstag im Kalenderjahr,
    - bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr,

- cc) einer Betreuungsperson, wenn der Arbeitnehmer deshalb die Betreuung seines Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr.

Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa) und bb) die Notwendigkeit der Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt 5 Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

- f) Ärztliche Behandlung des Arbeitnehmers wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss erforderliche Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten.

Im Falle des Buchstaben e) vermindert sich der Anspruch auf Freistellung um jeden in den Anspruchszeitraum fallenden arbeitsfreien Tag.

- (7) Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts nur insoweit, als der Arbeitnehmer nicht Ansprüche auf Ersatz des Arbeitsentgelts geltend machen kann. Die fortgezählten Beträge gelten in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. Der Arbeitnehmer hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.
- (8) Zur Teilnahme an Tagungen kann den gewählten Vertretern der Kreisvorstände, der Bezirksvorstände, der Bundesabteilungsvorstände sowie des Hauptvorstands bzw. der Kreisvorstände, der Landesvorstände, der Bundesberufs- und der Bundesfachgruppenvorstände auf Anfordern der vertragschließenden Gewerkschaft Arbeitsbefreiung für die erforderliche Zeit unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts erteilt werden, sofern nicht dringende betriebliche Interessen entgegenstehen.

Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen zwischen den vertragschließenden Tarifvertragsparteien soll auf Anfordern der vertragschließenden Gewerkschaft Arbeitsbefreiung für die erforderliche Zeit unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts gewährt werden.

- (9) Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts bis zu drei Arbeitstagen gewähren.

In begründeten Fällen kann kurzfristige Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Arbeitsentgelts gewährt werden, wenn die betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

#### *Ausführungsbestimmung*

*Der Anspruch nach Abs. 6 Lit. a, b, und e) in Bezug auf den Lebensgefährten entsteht bei einem gemeinsamen Hausstand. Dies gilt entsprechend im Falle des § 18 Abs. 1 Buchst. a).*

## § 12 Eingruppierung der Arbeitnehmer / Entgeltstufung

- (1) Der Arbeitnehmer wird nicht nach seiner Qualifikation, sondern nach der Tätigkeit eingruppiert, die er ausführt.
- (2) Die Eingruppierung bestimmt sich nach dem Entgeltgruppenverzeichnis, das diesem Tarifvertrag als **Anlage 1** beigefügt ist.
- (3) Wird ein Arbeitnehmer in einer höherwertigen Tätigkeit als seiner eigenen eingesetzt, so erhält er einen Entgeltausgleich, der dem Unterschiedsbetrag von seinem Entgelt zum Entgelt der ersten Stufe der höherwertigen Entgeltgruppe entspricht. Der Entgeltausgleich wird nach vierwöchiger Tätigkeit gezahlt.
- (4) Die individuelle tarifvertragliche Entgeltstufung ergibt sich aus den anerkannten Branchenzugehörigkeitszeiten gem. § 22 Abs. 2.
- (5) Erfüllt der Arbeitnehmer nach dem 15. des Kalendermonats die Voraussetzungen für eine höhere Einstufung, steht ihm das höhere Monatstabellenentgelt erst ab dem Folgemonat zu.
- (6) Sofern sich nach den allgemeinen Regeln (Abs. 4) keine höhere Einstufung ergibt erfolgt bei Höhergruppierungen die Einstufung in diejenige Stufe der höheren Vergütungsgruppe, deren Wert am nächsten über dem Wert der aktuellen Stufe in der niedrigeren Vergütungsgruppe liegt; alle weiteren Stufensprünge erfolgen dann nach jeweils fünf weiteren Jahren einschlägiger Beschäftigung in der höheren Vergütungsgruppe.
- (7) Arbeitnehmer, die sich in der Funktionsausbildung zum Triebfahrzeugführer befinden, haben Anspruch auf ein Monatstabellenentgelt in Höhe von 80 %, ab dem 01.01.2022 in Höhe von 83 % und ab dem 01.01.2023 in Höhe von 86 % der Entgeltgruppe 6, Stufe 1. Arbeitnehmer, die sich in der Funktionsausbildung zum Zugbegleiter befinden, haben Anspruch auf ein Monatstabellenentgelt in Höhe von 80 %, ab dem 01.01.2022 in Höhe von 83 % und ab dem 01.01.2023 in Höhe von 86 % der Entgeltgruppe 3, Stufe 1.

## § 13 Monatsentgelttabelle

- (1) Der Arbeitnehmer, der seine Arbeit im Umfang der Arbeitszeit gem. § 8 Abs. 1 ausübt, hat Anspruch auf ein Monatstabellenentgelt.
- (2) Das Monatstabellenentgelt im **Grundmodell** (Grundmodell ist weder im Wahlmodell 2019 noch im Wahlmodell 2021 abgewählt) ergibt sich
  - a) ab dem 1. März 2021 aus der als **Anlage 2** beigefügten Entgelttabelle, die Bestandteil dieser Tarifvereinbarung ist;
  - b) ab dem 1. Januar 2022 aus der als **Anlage 3** beigefügten Entgelttabelle, die Bestandteil dieser Tarifvereinbarung ist;
  - c) ab dem 1. Januar 2023 aus der als **Anlage 4** beigefügten Entgelttabelle, die Bestandteil dieser Tarifvereinbarung ist.

- (3) Das Monatstabellenentgelt
- a) bei Wahl der Option „Zusätzlicher Erholungsurlaub 6 Tage – Wahlmodell 2019“ ergibt sich ab dem 1. März 2021 aus der als **Anlage 5** beigefügten Entgelttabelle, die Bestandteil dieser Tarifvereinbarung ist;
  - b) bei Wahl der Option „Zusätzlicher Erholungsurlaub 6 Tage – Wahlmodell 2019 oder Wahlmodell 2021“ ergibt sich, wenn in einem Wahlmodell das Grundmodell nicht abgewählt ist, ab dem 1. Januar 2022 aus der als **Anlage 6** beigefügten Entgelttabelle, die Bestandteil dieser Tarifvereinbarung ist.
  - c) bei Wahl der Option „Zusätzlicher Erholungsurlaub 6 Tage – Wahlmodell 2019 oder Wahlmodell 2021“ ergibt sich, wenn in einem Wahlmodell das Grundmodell nicht abgewählt ist, ab dem 1. Januar 2023 aus der als **Anlage 7** beigefügten Entgelttabelle, die Bestandteil dieser Tarifvereinbarung ist.
- (4) Das Monatstabellenentgelt bei Abwahl des Grundmodells lediglich im Wahlmodell 2021 (keine Abwahl des Grundmodells im Wahlmodell 2019) und Wahl der Option „Zusätzlicher Erholungsurlaub 3 Tage – Wahlmodell 2021“ ergibt sich ab dem 1. März 2021 aus der als **Anlage 8** beigefügten Entgelttabelle, die Bestandteil dieser Tarifvereinbarung ist.
- (5) Das Monatstabellenentgelt
- a) bei Abwahl des Grundmodells im Wahlmodell 2019 und Wahl der Option „Zusätzlicher Erholungsurlaub 6 Tage – Wahlmodell 2019“ sowie Abwahl des Grundmodells im Wahlmodell 2021 und Wahl der Option „Zusätzlicher Erholungsurlaub 3 Tage – Wahlmodell 2021“ ergibt sich ab dem 1. März 2021 aus der als **Anlage 9** beigefügten Entgelttabelle, die Bestandteil dieser Tarifvereinbarung
  - b) bei Abwahl des Grundmodells im Wahlmodell 2019 und Wahl der Option „Zusätzlicher Erholungsurlaub 6 Tage – Wahlmodell 2019“ sowie Abwahl des Grundmodells im Wahlmodell 2021 und Wahl der Option „Zusätzlicher Erholungsurlaub 6 Tage – Wahlmodell 2021“ ergibt sich ab dem 1. Januar 2022 aus der als **Anlage 10** beigefügten Entgelttabelle, die Bestandteil dieser Tarifvereinbarung ist;
  - c) bei Abwahl des Grundmodells im Wahlmodell 2019 und Wahl der Option „Zusätzlicher Erholungsurlaub 6 Tage – Wahlmodell 2019“ sowie Abwahl des Grundmodells im Wahlmodell 2021 und Wahl der Option „Zusätzlicher Erholungsurlaub 6 Tage – Wahlmodell 2021“ ergibt sich ab dem 1. Januar 2023 aus der als **Anlage 11** beigefügten Entgelttabelle, die Bestandteil dieser Tarifvereinbarung ist.
- (6) Der Arbeitnehmer mit einem individuellen Arbeitszeit-Soll, das geringer ist als die Arbeitszeit gem. § 8 Abs. 1, erhält unter Berücksichtigung des § 13a Abs. 4 und des § 13b Abs. 3 von seinem Monatstabellenentgelt den Teil, der dem Maß des mit ihm arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit-Solls entspricht.

**§ 13a  
Wahlmodell 2019**

- (1) Die Arbeitnehmer haben nach Maßgabe der nachfolgenden Absätze das Recht, zwischen einem höheren Monatstabellenentgelt („Grundmodell“) oder zusätzlichem Erholungsurlaub („Option Zusätzlicher Erholungsurlaub“) oder einer Arbeitszeitreduzierung („Option Arbeitszeitreduzierung“) zu wählen.
- (2) Grundsätzlich gilt das Monatstabellenentgelt nach dem Grundmodell. Die Arbeitnehmer können jedoch mit Wirkung frühestens ab dem 1. Januar 2019 das Grundmodell abwählen und anstelle des Monatstabellenentgelts nach dem Grundmodell die „Option zusätzlicher Erholungsurlaub 6 Tage – Wahlmodell 2019“ oder die „Option Arbeitszeitreduzierung – Wahlmodell 2019“ wählen.
- (3) Vollzeitarbeitnehmern, die sich für den zusätzlichen Erholungsurlaub entscheiden, stehen im Kalenderjahr sechs zusätzliche Tage Erholungsurlaub zu. Verteilt sich die Arbeitszeit von Teilzeitarbeitnehmern in der Woche auf weniger als 5 Arbeitstage, reduziert sich der zusätzliche Erholungsurlaub entsprechend. Im Übrigen gelten die gesetzlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Bestimmungen zum Erholungsurlaub mit folgender Ergänzung: Hat ein Arbeitnehmer nicht während des gesamten Jahres Anspruch auf Arbeitsentgelt, so vermindert sich der Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub jeweils um 1/12 für jeden vollen Kalendermonat ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt; Arbeitsentgelt im Sinne dieser Bestimmung ist das Monatstabellenentgelt.
- (4) Bei Arbeitnehmern, die sich für die Option „Arbeitszeitreduzierung“ entscheiden, verringert sich die regelmäßige Arbeitszeit um 1 Stunde wöchentlich (4,33 Stunden = 4 Stunden und 20 Minuten monatlich).

Die Arbeitnehmer erhalten auf Basis der im Grundmodell jeweils geltenden Entgelttabellen von den Monatstabellenentgelten den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten Arbeitszeit entspricht. Das gleiche gilt für alle in monatlich festen Beträgen gewährte Zulagen, vermögenswirksame Leistungen und jährliche Leistungen (z.B. jährliche Zuwendung).

- (5) Das Wahlrecht besteht grundsätzlich jeweils zu Beginn eines Kalenderjahres. Der Arbeitnehmer muss bis zum 30. Juni des Vorjahres (Ausschlussfrist) dem Arbeitgeber die Abwahl des Grundmodells und seinen Wunsch (zusätzlicher Erholungsurlaub oder Arbeitszeitreduzierung) schriftlich mitteilen. Nach dem 30. Juni neu eingestellte Arbeitnehmer können bei Ihrer Einstellung das Wahlrecht mit Wirkung zum Beginn des folgenden Kalenderjahres ausüben.
- (6) Die Arbeitnehmer sind an Ihre Wahl mindestens für zwei Kalenderjahre gebunden, dies gilt auch dann, wenn das Grundmodell nicht abgewählt wird. Einvernehmlich kann zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein vorzeitiger Wechsel des gewählten Modells vereinbart werden.
- (7) Arbeitnehmer, die sich in der Funktionsausbildung zum Triebfahrzeugführer oder Zugbegleiter befinden, können das Wahlrecht frühestens mit Wirkung zum Beginn des Kalenderjahres ausüben, in dem sie von Beginn des Kalenderjahres an voll ausgebildet als Triebfahrzeugführer bzw. Zugbegleiter beschäftigt werden.

**§ 13b  
Wahlmodell 2021**

- (1) Die Arbeitnehmer können mit Wirkung frühestens ab dem 1. Januar 2021 das Grundmodell abwählen und anstelle der Monatstabellenvergütung nach dem Grundmodell zusätzlichen Erholungsurlaub oder einer Arbeitszeitreduzierung wählen. Die Kombination mit dem Wahlmodell 2019 ist unter Berücksichtigung der für das jeweilige Wahlmodell geltenden Erklärungs- und Bindungsfristen möglich.
- (2) Vollzeitarbeitnehmern, die sich im Wahlmodell 2021 für den zusätzlichen Erholungsurlaub entscheiden, stehen im Jahr 2021 drei zusätzliche Tage und ab dem Jahr 2022 insgesamt sechs zusätzliche 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 mit folgender Ergänzung: Hat ein Arbeitnehmer nicht während des gesamten Jahres Anspruch auf Arbeitsentgelt, so vermindert sich der Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub jeweils um 1/12 für jeden vollen Kalendermonat ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt; Arbeitsentgelt im Sinne dieser Bestimmung ist das Monatstabellenentgelt.
- (3) Bei Arbeitnehmern, die sich im Wahlmodell 2021 für die Option „Arbeitszeitreduzierung“ entscheiden, verringert sich die regelmäßige Arbeitszeit im Jahr 2021 um ½ Stunde wöchentlich (2 Stunden und 10 Minuten monatlich) und ab dem 1.1.2022 um insgesamt 1 Stunde wöchentlich (4 Stunden und 20 Minuten monatlich).
  - a) Die Arbeitnehmer erhalten, sofern im Wahlmodell 2019 nicht die Option zusätzlicher Erholungsurlaub gewählt ist, auf Basis der im Grundmodell jeweils geltenden Entgelttabellen von den Monatstabellenentgelten den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten Arbeitszeit entspricht. Das gleiche gilt für alle in monatlich festen Beträgen gewährte Zulagen, vermögenswirksame Leistungen und jährliche Leistungen (z.B. jährliche Zuwendung).
  - b) Die Arbeitnehmer erhalten, sofern im Wahlmodell 2019 die Option zusätzlicher Erholungsurlaub gewählt ist, auf Basis der im Modell „Zusätzlicher Erholungsurlaub 6 Tage – Wahlmodell 2019“ jeweils geltenden Entgelttabellen von den Monatstabellenentgelten den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten Arbeitszeit entspricht. Das gleiche gilt für alle in monatlich festen Beträgen gewährte Zulagen, vermögenswirksame Leistungen und jährliche Leistungen (z.B. jährliche Zuwendung).
  - c) Werden die beiden Wahlmodelle 2019 bzw. 2021 dergestalt miteinander kombiniert, dass im Wahlmodell 2019 die Arbeitszeitreduzierung und im Wahlmodell 2021 der Erholungsurlaub gewählt ist, erhalten die Arbeitnehmer im Jahr 2021 auf Basis der im Modell „Zusätzlicher Erholungsurlaub 3 Tage – Wahlmodell 2021“ geltenden Entgelttabelle, ab dem Jahr 2022 auf Basis der im Modell „Zusätzlicher Erholungsurlaub 6 Tage – Wahlmodell 2021“ geltenden Entgelttabelle von den Monatstabellenentgelten den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten Arbeitszeit entspricht. Das gleiche gilt für alle in monatlich festen Beträgen gewährte Zulagen, vermögenswirksame Leistungen und jährliche Leistungen (z.B. jährliche Zuwendung).

- (4) Das Wahlrecht besteht grundsätzlich jeweils zu Beginn eines Kalenderjahres. Der Arbeitnehmer muss bis zum 30. Juni des Vorjahres (Ausschlussfrist) dem Arbeitgeber die Abwahl des Grundmodells und seinen Wunsch (zusätzlicher Erholungsurlaub oder Arbeitszeitreduzierung) schriftlich mitteilen. Nach dem 30. Juni neu eingestellte Arbeitnehmer können bei Ihrer Einstellung das Wahlrecht mit Wirkung zum Beginn des folgenden Kalenderjahres ausüben.
- (5) Die Arbeitnehmer sind an Ihre Wahl mindestens für zwei Kalenderjahre gebunden, dies gilt auch dann, wenn das Grundmodell nicht abgewählt wird. Einvernehmlich kann zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein vorzeitiger Wechsel des gewählten Modells vereinbart werden.
- (6) Arbeitnehmer, die sich in der Funktionsausbildung zum Triebfahrzeugführer oder Zugbegleiter befinden, können das Wahlrecht frühestens mit Wirkung zum Beginn des Kalenderjahres ausüben, in dem sie von Beginn des Kalenderjahres an voll ausgebildet als Triebfahrzeugführer bzw. Zugbegleiter beschäftigt werden.

#### **§ 14**

#### **Auszahlung des Arbeitsentgelts**

- (1) Die Arbeitsentgelte sind auf ein vom Arbeitnehmer eingerichtetes Girokonto im Inland zu überweisen.
- (2) Die Auszahlung des Arbeitsentgelts erfolgt zum letzten eines jeden Monats.
- (3) Bei Eingang der Überweisung hat der Arbeitnehmer zu prüfen, ob der überwiesene Betrag mit der Abrechnung übereinstimmt. Beanstandungen sind innerhalb eines Monats nach Gutschrift der Überweisung geltend zu machen.

#### **§ 15**

#### **Zulagen**

- (1) Der Arbeitnehmer, der seine Tätigkeiten im Zug ausübt, erhält für jede geleistete Schicht mit Zugfahrt eine Zulage (Fahrenschädigung) in Höhe von 6,65 EURO.
- (2) Nachtarbeit ist die in der Zeit von 21.00 Uhr bis 6.00 Uhr geleistete oder angerechnete Arbeitszeit. Für jede angefangene Stunde in diesem Zeitraum erhält der Arbeitnehmer eine Zulage in Höhe von 3,00 EURO, ab dem 01.01.2022 in Höhe von 3,20 EURO und ab dem 01.01.2023 in Höhe von 3,33 EURO.

Die Zulage erhöht sich für jede geleistete oder angerechnete Stunde im Zeitraum zwischen 0:00 und 4:00 Uhr

- a) bei einer Schicht, die nach 0:00 Uhr und vor 4:00 Uhr beendet wird, um 1,50 EURO je Stunde,
  - b) bei einer Schicht, die nach 24:00 Uhr und vor 4:00 Uhr begonnen wird, um 3,00 EURO je Stunde.
- (3) Sonntagsarbeit ist die an Sonntagen geleistete oder angerechnete Arbeitszeit. Für jede angefangene Stunde an Sonntagen erhält der Arbeitnehmer eine Zulage in Höhe von 5,00 EURO, ab dem 01.01.2022 in Höhe von 5,64 EURO und ab dem 01.01.2023 in Höhe von 5,72 EURO.



- (4) Feiertagsarbeit ist die an den für das jeweilige Bundesland geltenden gesetzlichen Feiertagen geleistete oder angerechnete Arbeitszeit. Ostersonntag und Pfingstsonntag gelten als gesetzliche Feiertage in diesem Sinne. Für jede angefangene Stunde an Feiertagen erhält der Arbeitnehmer eine Zulage in Höhe von 7,00 EURO.
- (5) Beim Zusammentreffen von Sonn- und Feiertagszulage wird nur die Feiertagszulage bezahlt.
- (6) Die Gewährung von Erschwerniszulagen für Werkstattmitarbeiter kann von den Betriebsparteien betrieblich durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.
- (7) Die Zulagen nach Abs. 2 (einschließlich der in Unterabs. 2 Buchst. a) und b) genannten Beträge) und nach Abs. 3 erhöhen sich bei allgemeinen Erhöhungen der Monatstabellentgelte nach dem 28. Februar 2023 um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten Prozentsatz der Erhöhung der Monatstabellentgelte.
- (8) Vollzeitig beschäftigte überörtliche Disponenten der Leitstelle gemäß Entgeltgruppenverzeichnis erhalten eine Zulage in Höhe von 150 EURO monatlich. Im Falle von Teilzeit besteht ein der Arbeitszeit entsprechender reduzierter Anspruch.

#### **§ 15a**

#### **Vermögenswirksame Leistungen**

Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung hat der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert, einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen. Für den vollbeschäftigten Arbeitnehmer beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden vollen Kalendermonat 13,29 €. Der Anspruch entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die erforderlichen Angaben schriftlich mitteilt, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres; die Fälligkeit tritt nicht vor acht Wochen nach Zugang der Mitteilung beim Arbeitgeber ein. Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die dem Arbeitnehmer sein monatliches Entgelt, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder Urlaubsentgelt zustehen.

#### **§ 16**

#### **Entgeltzahlung bei Leistungsminderung**

- (1) Ist ein Arbeitnehmer infolge eines Arbeitsunfalls im Sinne des § 8 SGB VII oder nach zweijähriger Betriebszugehörigkeit infolge einer Berufskrankheit im Sinne des § 9 SGB VII nicht mehr voll leistungsfähig, verbleibt er in seiner Entgeltgruppe.
- (2) Absatz 1 gilt entsprechend für Arbeitnehmer nach 15-jähriger Betriebszugehörigkeit, wenn die Leistungsminderung durch Abnahme der körperlichen Kräfte und Fähigkeiten infolge langjähriger Arbeit verursacht ist.

### **§ 17 Jubiläumszuwendung**

- (1) Die Arbeitnehmer erhalten eine Jubiläumszuwendung nach einer Betriebszugehörigkeit von
  - 15 Jahren,
  - 20 Jahren,
  - 30 Jahren,
  - 40 Jahren.
- (2) Die Höhe der Jubiläumszuwendung ist durch Betriebsvereinbarung zu regeln.
- (3) Bei der Berechnung der Betriebszugehörigkeit werden Zeiten bei verschiedenen, unter derselben Betriebsführung stehenden Betrieben zusammengerechnet.

### **§ 18 Sterbegeld und Unterstützungen**

- (1) Beim Tode des Arbeitnehmers erhalten
  - a) der überlebende Ehegatte oder Lebensgefährte,
  - b) die leiblichen Kinder,
  - c) die an Kindes statt angenommenen KinderSterbegeld.
- (2) Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats der Unterschiedsbetrag zwischen dem bis zum Sterbetag erreichten Monatstabellenentgelt und dem vollen Monatstabellenentgelt, sowie ein weiteres volles Monatstabellenentgelt gezahlt.
- (3) Durch Zahlung des Sterbegeldes an einen der nach Absatz 1 Berechtigten erlöschen die Ansprüche der übrigen.
- (4) Sind Angehörige im Sinne des Absatzes 1 nicht vorhanden, kann eine Unterstützung in Höhe des Sterbegeldes an sonstige Personen gezahlt werden, die die Kosten der letzten Krankheit oder die der Beisetzung getragen haben, höchstens bis zur Höhe ihrer Aufwendungen. Der Arbeitgeber bestimmt im Einvernehmen mit dem Betriebsrat, an wen die Unterstützung zu zahlen oder wie sie unter mehrere Berechtigte aufzuteilen ist.
- (5) Wer den Tod des Arbeitnehmers vorsätzlich verschuldet, hat keinen Anspruch auf Leistungen gemäß Abs. 2.
- (6) In Notfällen können dem Arbeitnehmer Unterstützungen gewährt werden.

### **§ 19 Krankenbezüge**

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

- (2) Die Höhe der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall beträgt 100 v.H. des durchschnittlichen Entgelts, das der Arbeitnehmer in den letzten drei Kalendermonaten vor Beginn der Krankheit erhalten hat, mit Ausnahme des für Überstunden gezahlten Entgelts und der Überstundenzuschläge.
- (3) Die infolge der Krankheit ausgefallene Arbeitszeit gilt als erbracht. Ist eine Einteilung des Arbeitnehmers zur Arbeit infolge langfristiger Erkrankung unterblieben, so gelten die Tage Montag bis Freitag als Arbeitstage, für die jeweils 7,8 Stunden, bei Teilzeitbeschäftigten der Anteil von 7,8 Stunden, der dem Verhältnis der regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten zur individuell vereinbarten Arbeitszeit des Teilzeitbeschäftigten entspricht, in Ansatz gebracht werden.

## **§ 20 Dienstreisekosten**

- (1) Bei Dienstreisen erhalten die Arbeitnehmer Reisekosten nach den Sätzen des Einkommenssteuerrechts. Eine Dienstreise im Sinne dieses Tarifvertrags liegt vor, wenn der Arbeitnehmer aus dienstlichen Gründen in einer Entfernung von mindestens 15 km von seiner regelmäßigen Arbeitsstätte vorübergehend tätig wird. Für berufstypische Auswärtstätigkeiten von Arbeitnehmern ohne regelmäßige Arbeitsstätte (z.B. Streckenunterhaltungspersonal) und von Arbeitnehmern, die Fahrtätigkeiten ausüben, werden keine Dienstreisekosten gewährt, auch wenn diese an einem anderen als dem üblichen Einsatzort ausgeübt werden. Tatsächliche Aufwendungen werden nach den allgemein geltenden arbeitsrechtlichen Grundsätzen erstattet.
- (2) Jede Dienstreise ist vorher vom Arbeitgeber oder seinem Beauftragten zu genehmigen.

## **§ 21 Umzugskosten, Trennungschädigung**

- (1) Bei dauernden Versetzungen werden die tatsächlich entstandenen und unbedingt notwendigen Ausgaben einschließlich angemessener Versicherungskosten ersetzt. Ein Kostenvoranschlag ist der Verwaltung vorher vorzulegen.
- (2) Bei dauernden Versetzungen mit Umzugsanordnung wird dem Arbeitnehmer eine Trennungschädigung gewährt, die unter Zugrundelegung der tatsächlichen Mehrausgaben unter Beachtung der örtlichen Verhältnisse für jeden Fall besonders festzusetzen ist.

## **§ 22 Betriebs- und Branchenzugehörigkeit**

- (1) Betriebszugehörigkeit ist die Zeit, die der Arbeitnehmer in einem ununterbrochenen Arbeitsverhältnis bei dem Arbeitgeber steht. Zur Betriebszugehörigkeit zählen auch die Zeiten, die aufgrund gesetzlicher, tariflicher oder betrieblicher Bestimmungen auf die Betriebszugehörigkeit anzurechnen sind, auch wenn keine Tätigkeit ausgeübt wurde, das Arbeitsverhältnis geruht oder nicht bestanden hat.

- (2) Die Branchenzugehörigkeit umfasst die Zeiten, die der Arbeitnehmer mit einer einschlägigen Beschäftigung im Arbeitsverhältnis bei der Erfurter Bahn zurückgelegt hat.

Die Branchenzugehörigkeit umfasst außerdem die Zeiten, die der Arbeitnehmer mit einer einschlägigen Beschäftigung bei vorhergehenden Arbeitgebern zurückgelegt hat. Als Branchenzugehörigkeit werden Zeiten bei vorhergehenden Arbeitgebern nur angerechnet, wenn es sich bei den vorhergehenden Arbeitgebern um ein Eisenbahnverkehrsunternehmen handelt. Die bei vorhergehenden Arbeitgebern zurückgelegte Branchenzugehörigkeit wird voll angerechnet.

**Protokollnotizen:**

1. *Der Arbeitnehmer hat die Dauer der Ausübung einer einschlägigen Beschäftigung glaubhaft zu machen. Er hat gegen seinen Arbeitgeber Anspruch auf eine entsprechende, auf sein Verlangen auszustellende Bescheinigung.*
2. *Die volle Anrechnung der beim unmittelbar vorhergehenden Arbeitgeber zurückgelegten Branchenzugehörigkeit im Falle eines Wechsels der Leistungserbringung (§ 26) gilt für Wechsel der Leistungserbringung, die sich nach dem 1. Juni 2012 vollziehen und nicht für Wechsel der Leistungserbringung, die sich vor diesem Stichtag vollzogen haben.*

**§ 23**

**Erholungsurlaub**

- (1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf 20 Tage gesetzlichen Mindesterholungsurlaub im Urlaubsjahr. Zusätzlich hat der Arbeitnehmer nach Erfüllung des gesetzlichen Mindesterholungsurlaubs in jedem Urlaubsjahr Anspruch auf weitere sieben Tage Erholungsurlaub, auf acht Tage Erholungsurlaub nach einer Betriebszugehörigkeit von fünf Jahren und auf neun Tage Erholungsurlaub nach einer Betriebszugehörigkeit von zehn Jahren. Maßgebend für die Urlaubsdauer ist die Betriebszugehörigkeit, die der Arbeitnehmer am 01. Juli des Kalenderjahres zurückgelegt hat.
- (2) Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr genommen werden. Eine Übertragung des Erholungsurlaubs nach Abs. 1 S. 2 auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muss dieser Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres beantragt, gewährt und genommen werden, ansonsten verfällt er.
- (3) Hat ein Arbeitnehmer nicht während des gesamten Jahres Anspruch auf Arbeitsentgelt, so vermindert sich der Anspruch auf Erholungsurlaub jeweils um 1/12 für jeden Kalendermonat ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt. Bei Eintritt während des laufenden Kalendermonats steht dem Arbeitnehmer der auf diesen Kalendermonat entfallende Urlaubsanspruch nur zu, soweit der Eintritt in der ersten Kalendermonathälfte erfolgt. Die für den gesetzlichen Mindesturlaub geltenden Bestimmungen bleiben unberührt.
- (4) Erholungsurlaubstage gemäß Abs. 1 sind die Werktage von Montag bis Freitag in der Urlaubsspanne nach Abs. 6. Für jeden angerechneten Erholungsurlaubstag sind, unabhängig von der ursprünglichen Arbeitszeitplanung, ein durchschnittlicher Arbeitszeitwert auf die regelmäßige Arbeitszeit anzurechnen, der für Vollzeitbeschäftigte 7,8 Stunden und für Teilzeitbeschäftigte den Anteil von 7,8 Stunden, der dem Verhältnis der regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten zur individuell vereinbarten Arbeitszeit des Teilzeitbeschäftigten entspricht, beträgt.

- (5) Der Arbeitnehmer muss seinen Urlaubswunsch rechtzeitig und möglichst zusammenhängend beantragen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Antrag kurzfristig zu bescheiden.
- (6) Der Arbeitnehmer beantragt seine Urlaubswünsche in Form einer Urlaubsspanne, d. h. dass er alle Kalendertage, die er wegen Urlaubs voll von der Arbeit freigestellt werden will, mit genauem Datum des Anfangs- und des Endtags beantragt. Wird dieser Antrag genehmigt, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Freistellung über die gesamte Zeitspanne der beantragten Kalendertage.
- (7) Wird der Arbeitnehmer während des Erholungsurlaubs arbeitsunfähig krank und weist er dies durch ein ärztliches Attest nach, so gilt der Erholungsurlaub als unterbrochen, darf jedoch nicht ohne Zustimmung des Arbeitgebers über das geplante Ende des genehmigten Erholungsurlaubs hinaus verlängert werden.
- (8) Das Urlaubsentgelt wird entsprechend den Bestimmungen des § 11 BUrlG ermittelt.

### **§ 23a Zusatzurlaub**

- (1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen Zeitzuschlag für Nachtarbeit in Höhe von vier Minuten pro angerechnete Stunde Arbeitszeit im Zeitraum von 21:00 bis 6:00 Uhr. Der daraus entstehende Zusatzurlaubsanspruch soll die Belastungen der Arbeitnehmer durch Nachtarbeit ausgleichen.
- (2) Für die Berechnung des Zeitzuschlags werden die Zeiten minutengenau erfasst und fortlaufend addiert.
- (3) Hat die Summe der Zeitzuschläge  $1/261$  des individuellen Jahresarbeitszeit-Solls des Arbeitnehmers erreicht, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen Tag Zusatzurlaub. Für die Beantragung und Abwicklung des Zusatzurlaubs gelten die Regelungen für den Erholungsurlaub entsprechend, soweit nachfolgend nichts anderes geregelt ist.
- (4) Zeitanteile, die keinen vollen Zusatzurlaubstag ergeben, werden ins folgende Jahr übertragen.
- (5) Der Zusatzurlaub für Nachtarbeit ist möglichst zeitnah im Kalenderjahr seiner Entstehung, spätestens aber bis 30. Juni des Folgejahres zu nehmen.
- (6) Übergangsregelung: Ansprüche auf Zusatzurlaub, die nach § 23a Abs. 6 in der bis zum 31.12.2020 geltenden Fassung wegen der im Kalenderjahr 2020 erbrachten Arbeitsleistung mit Beginn des Urlaubsjahres 2021 entstanden wären, werden in 2021 gewährt. § 23a in der ab dem 01.01.2021 geltenden Fassung bleibt unberührt.

### **§ 23b Jährliche Zuwendung**

- (1) Der Arbeitnehmer erhält in jedem Kalenderjahr im Monat November eine jährliche Zuwendung, wenn er am 1. November seit dem 1. September ununterbrochen beim Arbeitgeber in einem Arbeitsverhältnis steht.

- (2) Die Höhe der jährlichen Zuwendung beträgt 25 Prozent (ab 1.1.2021: 50 Prozent) des individuellen Monatstabellenentgelts (MTE). Maßgeblich ist das MTE, das der Arbeitnehmer im Monat November gem. § 13 erhalten hat oder erhalten würde, wenn er gearbeitet hätte.
- (3) Hat der Arbeitnehmer nicht während des ganzen Kalenderjahres Entgelt erhalten, so vermindert sich die jährliche Zuwendung um 1/12 für jeden Kalendermonat, für den der Arbeitnehmer kein MTE und keine Entgeltfortzahlung nach gesetzlichen oder tarifvertraglichen Bestimmungen erhalten hat.
- (4) Wurde die jährliche Zuwendung gezahlt, obwohl sie dem Arbeitnehmer nicht oder teilweise nicht zustand, so ist sie in entsprechender Höhe zurückzuzahlen.“

## **§ 24**

### **Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

#### **Ordentliche Kündigung**

- (1) Bei Arbeitsverhältnissen, die auf unbestimmte Zeit abgeschlossen sind, beträgt die Kündigungsfrist nach Ablauf der Probezeit für beide Vertragsteile

- in den ersten zwei Jahren	1 Monat
- nach zwei Jahren	2 Monate
- nach fünf Jahren	3 Monate
- nach acht Jahren	4 Monate
- nach zehn Jahren	5 Monate
- nach zwölf Jahren	6 Monate

zum Ende eines Kalendermonats. Maßgeblich ist die Betriebszugehörigkeitszeit (§ 22 Abs. 1).

- (2) Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Kündigungsfrist von zwei Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

#### **Außerordentliche Kündigung**

- (3) Das Arbeitsverhältnis kann von jedem Vertragsteil aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann.
- (4) Die Kündigung aus wichtigem Grund kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt.

#### **Formvorschriften**

- (5) Die Kündigung bedarf der Schriftform.

## **Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen**

- (6) Das Arbeitsverhältnis endet, 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.

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

- (7) Wird der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis nach Abs. 6 geendet hat, weiterbeschäftigt, ist ein neuer Arbeitsvertrag abzuschließen. In dem Arbeitsvertrag kann von den Vorschriften dieses Tarifvertrages ganz oder teilweise abgewichen werden. Das Arbeitsverhältnis kann mit einer Frist von 4 Wochen zum Monatsschluss gekündigt werden.

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

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

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

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

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

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

## **Allgemeines**

- (9) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer die dem Arbeitgeber gehörenden Sachen (Werkzeuge, Schutzkleidung, Vorschriften, Ausweise usw.) zurückzugeben und für fehlende Sachen Ersatz zu leisten.
- (10) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist dem Arbeitnehmer auf sein Verlangen eine Bescheinigung über Art und Dauer seiner Beschäftigung auszustellen. Auf Verlangen ist dem Arbeitnehmer weiterhin ein Zeugnis über Führung und Leistungen zu erteilen.

## **§ 25**

### **Unternehmensbekleidung, Schutzkleidung**

- (1) Inwieweit Unternehmensbekleidung zu tragen ist und wie deren Kosten aufgebracht werden, unterliegt betrieblicher Regelung. Als Unternehmensbekleidung gelten die Kleidungsstücke, die von bestimmten Arbeitnehmern während der Ausübung der Arbeit zur besonderen Kenntlichmachung im betrieblichen Interesse an Stelle anderer Kleidung getragen werden müssen.
- (2) Schutzkleidung wird unentgeltlich geliefert und bleibt Eigentum des Unternehmens. Als Schutzkleidung sind Kleidungsstücke anzusehen, die bei bestimmten Tätigkeiten an bestimmten Arbeitsplätzen an Stelle oder über der sonstigen Kleidung zum Schutz des Arbeitnehmers gegen Witterungseinflüsse und andere gesundheitliche Gefahren oder gegen außergewöhnliche Beschmutzung getragen werden muss und durch eine Unfallverhütungsvorschrift vorgeschrieben ist. Die Art und Beschaffenheit der Schutzkleidung und die Tätigkeit, für die sie geliefert wird, bleiben betrieblicher Regelungen überlassen.

## **§ 26**

### **Wechsel des Leistungserbringers**

Verliert ein Unternehmen den Auftrag zur Erbringung von Verkehrsleistungen im SPNV, die ein anderes Unternehmen übernimmt und hat die zuständige Behörde von ihrer Anordnungsbefugnis gem. Art. 4 Abs. 5 S. 1 VO (EG) 1370/2007 keinen Gebrauch gemacht und liegen auch die Voraussetzungen des § 613a BGB nicht vor, so verpflichten sich die beiden Unternehmen, soweit sie beide an die zwischen der EVG und mehreren Eisenbahnverkehrsunternehmen abgeschlossenen Branchentarifverträge SPNV gebunden sind, hinsichtlich einer Weiterbeschäftigung von interessierten Arbeitnehmern beim nachfolgenden Leistungserbringer im Rahmen ihrer betrieblichen Möglichkeiten kooperativ zusammenzuwirken.

## **§ 27**

### **Ausschlussfristen**

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis erlöschen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Entstehen des Anspruchs schriftlich geltend gemacht werden.



## **§ 27a 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 Zeit-arbeitnehmer 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) Für Unternehmen im Geltungsbereich dieses Tarifvertrags können die hier beschriebenen Anforderungen in einer konkretisierenden Betriebsvereinbarung 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 vertraglichen beschäftigten, vergleichbaren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gewährt wird. Auch sollte neben der zeitlichen Bestimmung der Überlassungshöchstdauer auch Bestimmungen zu Übernahmeangeboten, Differenzierungen nach Einsatzzwecken oder -bereichen enthalten.
- (3) Bei Vorliegen eines Sachgrundes kann die Betriebsvereinbarung oder Gesamtbetriebsvereinbarung über Absatz 2 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.
- (4) Eine zeitliche Bestimmung zu Überlassungshöchstdauer wird erstmals am 1. Januar 2020 in Gang gesetzt.

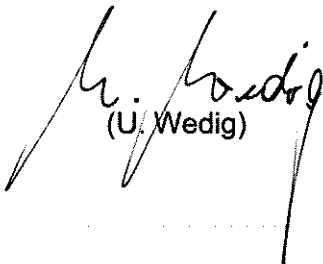
**§ 28**  
**Gültigkeit und Dauer des Vertrages**

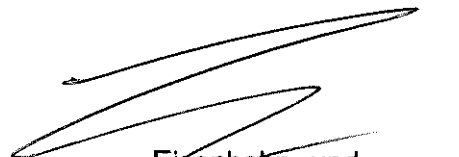
- (1) Dieser Tarifvertrag tritt zum 01. März 2021 in Kraft, soweit sich aus Abs. 4 nichts Abweichendes ergibt. Dieser Tarifvertrag ersetzt den Mantel- und Entgelttarifvertrag vom 13. Mai 2020.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats, frühestens jedoch zum 28. Februar 2023, schriftlich gekündigt werden.
- (3) Die Anlagen 2 bis 11 dieses Tarifvertrages (Monatstabellenentgelt) können für sich mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats, frühestens jedoch zum 28. Februar 2023, schriftlich gekündigt werden.
- (4) Die Absätze 2, 9, 13 und 16 des § 8 treten zum großen Fahrplanwechsel 2021/2022 in Kraft. Der Jahresruhetags- und Urlaubsplan nach § 8a Abs. 1 ist erstmals für das Kalenderjahr 2022 zu erstellen. § 8a Abs. 2 findet bis auf Weiteres keine Anwendung.

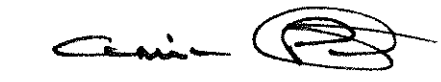
Erfurt, den 28. Juli 2021

Arbeitgeberverband  
Deutscher Eisenbahnen

Der Vorsitzende des Vorstands

  
(U. Wedig)

  
Eisenbahn- und  
Verkehrsgewerkschaft (EVG)  
Bundesvorstand

  
Eisenbahn- und  
Verkehrsgewerkschaft (EVG)  
Bundesvorstand

**Anlagen**

**Anlage 1 zum Mantel- und Entgelttarifvertrag Erfurter Bahn**

**Entgeltgruppenverzeichnis**

<b>Entgeltgruppe</b>	<b>Beschreibung</b>	<b>Beispiele</b>
<b>1</b>	Arbeitnehmer, die mit Tätigkeiten betraut sind, die keine Berufserfahrung und lediglich eine kurze Einweisung von längsten 2 Tagen erfordern.	einfachste Hilfstätigkeit
<b>2</b>	Arbeitnehmer, die mit Tätigkeiten betraut sind, die keine Berufserfahrung und lediglich eine Einweisung von bis zu vier Wochen erfordern.	Hilfskräfte Werkstatt, Reinigungskräfte
<b>3</b>	Arbeitnehmer, die ein abgegrenztes Sachgebiet bearbeiten, zu dessen Ausübung eine mehr als vierwöchige betriebliche Anlernzeit erforderlich ist.	Zugbegleiter ohne bahnbetriebliche Aufgaben; Automatendienst; Bürogehilfe
<b>4</b>	Arbeitnehmer, die ein abgegrenztes Sachgebiet bearbeiten, zu dessen Ausübung eine Berufsausbildung oder eine betriebliche Funktionsausbildung erforderlich ist.	Zugbegleiter mit bahnbetrieblichen Aufgaben; Automatentechniker; Instandhalter I; Lagerist; Verwaltungstätigkeit
<b>5</b>	Arbeitnehmer, die ein erweitertes oder durch Zusatzqualifikationen geprägtes Sachgebiet bearbeiten, zu dessen Ausübung eine Berufsausbildung oder eine betriebliche Funktionsausbildung erforderlich ist.	Triebfahrzeugführer Klasse A (Rangier- oder Bereitstellungslokführer); Instandhalter II; Mitarbeiter Kundencenter; Sachbearbeiter I
<b>6</b>	Arbeitnehmer, die ein erweitertes oder durch Zusatzqualifikationen oder Führungs- bzw. Ausbildungsaufgaben geprägtes Sachgebiet bearbeiten, zu dessen Ausübung eine Berufsausbildung oder eine betriebliche Funktionsausbildung erforderlich ist.	Triebfahrzeugführer Klasse B (Streckenlokführer); Instandhalter III als Schichtführer oder mit dauerhaften Ausbilderaufgaben; Leiter Kundencenter; Sachbearbeiter II
<b>7</b>	Arbeitnehmer, die ein umfangreiches Sachgebiet selbständig bearbeiten, z.B. durch Wahrnehmung von speziellen Überwachungs- und Kontrollaufgaben oder von definierten Führungsaufgaben.	Triebfahrzeugführer Klasse B mit dauerhaften Ausbilderaufgaben; Abnahmelokführer; Arbeitnehmer in der Personal- oder örtlichen Disposition; Betriebsplaner I; Teamleiter I; Sachbearbeiter III; stellvertretender Werkstattdleiter I
<b>8</b>	Arbeitnehmer, die ein umfangreiches Sachgebiet selbständig bearbeiten, z.B. durch Wahrnehmung von Kontroll- oder Planungsaufgaben oder die Ausübung besonders verantwortungsvoller Tätigkeiten oder die definierten Führungsaufgaben, wozu neben einer abgeschlossenen Berufsausbildung weitere Zusatzqualifikationen erforderlich sind.	Teamleiter II; Arbeitnehmer in der überörtlichen Disposition und Einsatzplanung; Lehr- und Ausbildungslokführer; Betriebsplaner II; stellvertretender Werkstattdleiter II; Sachbearbeiter IV

<b>9</b>	Arbeitnehmer, die ein schwieriges Sachgebiet selbständig und mit erweitertem Handlungsspielraum bearbeiten, z.B. durch Wahrnehmung von hohen Kontroll- und Planungsaufgaben oder Personalverantwortung. Erforderlich ist ein abgeschlossenes Fachhochschulstudium, Meisterausbildung oder eine abgeschlossene Berufsausbildung mit Zusatzqualifikationen und Berufserfahrung.	Gruppenleiter I; Betriebsplaner III; Sachbearbeiter V
<b>10</b>	Arbeitnehmer, die ein umfangreiches und schwieriges Sachgebiet, selbständig und mit eigenständigem Handlungsspielraum bearbeiten, z.B. durch Wahrnehmung von Führungsaufgaben oder höheren Kontroll- und Planungsaufgaben oder Personalverantwortung. Erforderlich ist ein abgeschlossenes Fach-/ Hochschulstudium oder eine abgeschlossene Berufsausbildung mit Zusatzqualifikationen und mehrjähriger Berufserfahrung.	Werkstattleiter I; Abteilungsleiter I; Gruppenleiter II
<b>11</b>	Arbeitnehmer, die ein umfangreiches und schwieriges Sachgebiet, selbständig und eigenverantwortlich bearbeiten, z.B. durch Wahrnehmung von Führungsaufgaben mit Personalverantwortung oder herausgehobenen Kontroll- und Planungsaufgaben. Erforderlich ist ein abgeschlossenes Fach-/ Hochschulstudium oder eine abgeschlossene Berufsausbildung mit Zusatzqualifikationen und mehrjährige Berufserfahrung.	Abteilungsleiter II; Werkstattleiter II

**Anlage 2 METV EB**

**Monatsentgelttabelle, gültig ab 1. März 2021  
(„Grundmodell“)**

Entgelt- gruppe (EG)	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7
	Branchenzugehörigkeit gem. § 22 Abs. 2 METV EB in Jahren						
	0 - < 5	5 - < 10	10 - < 15	15 - < 20	20 - < 25	25 - < 30	>=30
EG 1	2.162,47 €	2.207,39 €	2.248,97 €	2.289,84 €	2.330,69 €	2.371,55 €	2.412,42 €
EG 2	2.369,28 €	2.416,63 €	2.462,66 €	2.507,45 €	2.549,74 €	2.601,21 €	2.646,46 €
EG 3	2.548,19 €	2.601,86 €	2.654,43 €	2.707,16 €	2.757,71 €	2.810,12 €	2.853,80 €
EG 4	2.700,78 €	2.753,50 €	2.807,13 €	2.860,42 €	2.925,52 €	3.004,83 €	3.075,21 €
EG 5	2.889,02 €	2.977,13 €	3.065,25 €	3.153,36 €	3.241,49 €	3.329,59 €	3.374,85 €
EG 6	3.099,91 €	3.193,56 €	3.287,17 €	3.380,72 €	3.474,23 €	3.567,65 €	3.657,05 €
EG 7	3.310,94 €	3.400,34 €	3.489,74 €	3.579,14 €	3.668,54 €	3.757,95 €	3.847,34 €
EG 8	3.377,80 €	3.470,85 €	3.563,90 €	3.656,95 €	3.750,00 €	3.843,05 €	3.936,10 €
EG 9	3.548,83 €	3.650,47 €	3.753,39 €	3.855,02 €	3.956,66 €	4.059,58 €	4.160,38 €
EG 10	3.935,81 €	4.036,94 €	4.139,38 €	4.240,52 €	4.341,66 €	4.444,09 €	4.541,32 €
EG 11	4.620,43 €	4.721,10 €	4.823,04 €	4.923,69 €	5.024,34 €	5.126,28 €	5.219,08 €

**Anlage 3 METV EB**

**Monatsentgelttabelle, gültig ab 1. Januar 2022  
(„Grundmodell“)**

Entgelt- gruppe (EG)	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7
	Branchenzugehörigkeit gem. § 22 Abs. 2 METV EB in Jahren						
	0 - < 5	5 - < 10	10 - < 15	15 - < 20	20 - < 25	25 - < 30	>=30
EG 1	2.190,58 €	2.236,09 €	2.278,21 €	2.319,61 €	2.360,99 €	2.402,38 €	2.443,78 €
EG 2	2.400,08 €	2.448,05 €	2.494,67 €	2.540,05 €	2.582,89 €	2.635,03 €	2.680,86 €
EG 3	2.581,32 €	2.635,68 €	2.688,94 €	2.742,35 €	2.793,56 €	2.846,65 €	2.890,90 €
EG 4	2.735,89 €	2.789,30 €	2.843,62 €	2.897,61 €	2.963,55 €	3.043,89 €	3.115,19 €
EG 5	2.926,58 €	3.015,83 €	3.105,10 €	3.194,35 €	3.283,63 €	3.372,87 €	3.418,72 €
EG 6	3.140,21 €	3.235,08 €	3.329,90 €	3.424,67 €	3.519,39 €	3.614,03 €	3.704,59 €
EG 7	3.353,98 €	3.444,54 €	3.535,11 €	3.625,67 €	3.716,23 €	3.806,80 €	3.897,36 €
EG 8	3.421,71 €	3.515,97 €	3.610,23 €	3.704,49 €	3.798,75 €	3.893,01 €	3.987,27 €
EG 9	3.594,96 €	3.697,93 €	3.802,18 €	3.905,14 €	4.008,10 €	4.112,35 €	4.214,46 €
EG 10	3.986,98 €	4.089,42 €	4.193,19 €	4.295,65 €	4.398,10 €	4.501,86 €	4.600,36 €
EG 11	4.680,50 €	4.782,47 €	4.885,74 €	4.987,70 €	5.089,66 €	5.192,92 €	5.286,93 €

**Anlage 4 METV EB**

**Monatsentgelttabelle, gültig ab 1. Januar 2023  
(„Grundmodell“)**

Entgelt- gruppe (EG)	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7
	Branchenzugehörigkeit gem. § 22 Abs. 2 METV EB in Jahren						
	0 - < 5	5 - < 10	10 - < 15	15 - < 20	20 - < 25	25 - < 30	>=30
EG 1	2.232,20 €	2.278,58 €	2.321,50 €	2.363,68 €	2.405,85 €	2.448,03 €	2.490,21 €
EG 2	2.445,68 €	2.494,56 €	2.542,07 €	2.588,31 €	2.631,96 €	2.685,10 €	2.731,80 €
EG 3	2.630,37 €	2.685,76 €	2.740,03 €	2.794,45 €	2.846,64 €	2.900,74 €	2.945,83 €
EG 4	2.787,87 €	2.842,30 €	2.897,65 €	2.952,66 €	3.019,86 €	3.101,72 €	3.174,38 €
EG 5	2.982,19 €	3.073,13 €	3.164,10 €	3.255,04 €	3.346,02 €	3.436,95 €	3.483,68 €
EG 6	3.199,87 €	3.296,55 €	3.393,17 €	3.489,74 €	3.586,26 €	3.682,70 €	3.774,98 €
EG 7	3.417,71 €	3.509,99 €	3.602,28 €	3.694,56 €	3.786,84 €	3.879,13 €	3.971,41 €
EG 8	3.486,72 €	3.582,77 €	3.678,82 €	3.774,88 €	3.870,93 €	3.966,98 €	4.063,03 €
EG 9	3.663,26 €	3.768,19 €	3.874,42 €	3.979,34 €	4.084,25 €	4.190,48 €	4.294,53 €
EG 10	4.062,73 €	4.167,12 €	4.272,86 €	4.377,27 €	4.481,66 €	4.587,40 €	4.687,77 €
EG 11	4.769,43 €	4.873,34 €	4.978,57 €	5.082,47 €	5.186,36 €	5.291,59 €	5.387,38 €

**Anlage 5 METV EB**

**Monatsentgelttabelle, gültig ab 1. März 2021  
(Option „Zusätzlicher Erholungsurlaub 6 Tage – Wahlmodell 2019“)**

Entgelt- gruppe (EG)	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7
	Branchenzugehörigkeit gem. § 22 Abs. 2 METV EB in Jahren						
	0 - < 5	5 - < 10	10 - < 15	15 - < 20	20 - < 25	25 - < 30	>=30
EG 1	2.106,25 €	2.149,99 €	2.190,50 €	2.230,30 €	2.270,09 €	2.309,89 €	2.349,69 €
EG 2	2.307,67 €	2.353,80 €	2.398,63 €	2.442,25 €	2.483,45 €	2.533,58 €	2.577,66 €
EG 3	2.481,94 €	2.534,21 €	2.585,42 €	2.636,78 €	2.686,01 €	2.737,06 €	2.779,60 €
EG 4	2.630,56 €	2.681,91 €	2.734,15 €	2.786,04 €	2.849,46 €	2.926,71 €	2.995,26 €
EG 5	2.813,90 €	2.899,72 €	2.985,55 €	3.071,37 €	3.157,21 €	3.243,02 €	3.287,10 €
EG 6	3.019,32 €	3.110,53 €	3.201,71 €	3.292,82 €	3.383,90 €	3.474,89 €	3.561,97 €
EG 7	3.224,86 €	3.311,93 €	3.399,01 €	3.486,09 €	3.573,15 €	3.660,24 €	3.747,31 €
EG 8	3.289,97 €	3.380,61 €	3.471,24 €	3.561,87 €	3.652,50 €	3.743,13 €	3.833,76 €
EG 9	3.456,56 €	3.555,56 €	3.655,80 €	3.754,80 €	3.853,79 €	3.954,03 €	4.052,21 €
EG 10	3.833,48 €	3.931,98 €	4.031,76 €	4.130,26 €	4.228,78 €	4.328,55 €	4.423,24 €
EG 11	4.500,30 €	4.598,35 €	4.697,65 €	4.795,67 €	4.893,70 €	4.993,00 €	5.083,39 €

**Anlage 6 METV EB**

**Monatsentgelttabelle, gültig ab 1. Januar 2022  
(Option „Zusätzlicher Erholungsurlaub 6 Tage – Wahlmodell 2019 oder 2021“)**

Entgelt- gruppe (EG)	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7
	Branchenzugehörigkeit gem. § 22 Abs. 2 METV EB in Jahren						
	0 - < 5	5 - < 10	10 - < 15	15 - < 20	20 - < 25	25 - < 30	>=30
EG 1	2.134,72 €	2.179,06 €	2.220,11 €	2.260,45 €	2.300,78 €	2.341,12 €	2.381,46 €
EG 2	2.338,87 €	2.385,62 €	2.431,06 €	2.475,27 €	2.517,02 €	2.567,83 €	2.612,50 €
EG 3	2.515,49 €	2.568,47 €	2.620,37 €	2.672,42 €	2.722,32 €	2.774,06 €	2.817,18 €
EG 4	2.666,12 €	2.718,16 €	2.771,11 €	2.823,71 €	2.887,98 €	2.966,27 €	3.035,75 €
EG 5	2.851,94 €	2.938,92 €	3.025,91 €	3.112,89 €	3.199,89 €	3.286,86 €	3.331,54 €
EG 6	3.060,13 €	3.152,58 €	3.244,99 €	3.337,33 €	3.429,64 €	3.521,87 €	3.610,12 €
EG 7	3.268,45 €	3.356,70 €	3.444,96 €	3.533,21 €	3.621,46 €	3.709,72 €	3.797,97 €
EG 8	3.334,45 €	3.426,31 €	3.518,16 €	3.610,02 €	3.701,88 €	3.793,73 €	3.885,59 €
EG 9	3.503,29 €	3.603,62 €	3.705,22 €	3.805,55 €	3.905,88 €	4.007,48 €	4.106,99 €
EG 10	3.885,30 €	3.985,13 €	4.086,26 €	4.186,10 €	4.285,94 €	4.387,06 €	4.483,04 €
EG 11	4.561,14 €	4.660,51 €	4.761,15 €	4.860,50 €	4.959,86 €	5.060,49 €	5.152,10 €

**Anlage 7 METV EB**

**Monatsentgelttabelle, gültig ab 1. Januar 2023  
(Option „Zusätzlicher Erholungsurlaub 6 Tage – Wahlmodell 2019 oder 2021“)**

Entgelt- gruppe (EG)	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7
	Branchenzugehörigkeit gem. § 22 Abs. 2 METV EB in Jahren						
	0 - < 5	5 - < 10	10 - < 15	15 - < 20	20 - < 25	25 - < 30	>=30
EG 1	2.175,28 €	2.220,46 €	2.262,29 €	2.303,40 €	2.344,49 €	2.385,60 €	2.426,71 €
EG 2	2.383,31 €	2.430,95 €	2.477,25 €	2.522,30 €	2.564,84 €	2.616,62 €	2.662,14 €
EG 3	2.563,28 €	2.617,27 €	2.670,16 €	2.723,20 €	2.774,04 €	2.826,77 €	2.870,71 €
EG 4	2.716,78 €	2.769,81 €	2.823,76 €	2.877,36 €	2.942,85 €	3.022,63 €	3.093,43 €
EG 5	2.906,13 €	2.994,76 €	3.083,40 €	3.172,03 €	3.260,69 €	3.349,31 €	3.394,84 €
EG 6	3.118,27 €	3.212,48 €	3.306,64 €	3.400,74 €	3.494,80 €	3.588,79 €	3.678,71 €
EG 7	3.330,55 €	3.420,48 €	3.510,41 €	3.600,34 €	3.690,27 €	3.780,20 €	3.870,13 €
EG 8	3.397,80 €	3.491,41 €	3.585,01 €	3.678,61 €	3.772,22 €	3.865,81 €	3.959,42 €
EG 9	3.569,85 €	3.672,09 €	3.775,62 €	3.877,86 €	3.980,09 €	4.083,62 €	4.185,02 €
EG 10	3.959,12 €	4.060,85 €	4.163,90 €	4.265,64 €	4.367,37 €	4.470,41 €	4.568,22 €
EG 11	4.647,80 €	4.749,06 €	4.851,61 €	4.952,85 €	5.054,10 €	5.156,64 €	5.249,99 €



**Anlage 8 METV EB**

**Monatsentgelttabelle, gültig ab 1. März 2021  
(Option „Zusätzlicher Erholungsurlaub 3 Tage – Wahlmodell 2021“)**

Entgelt- gruppe (EG)	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7
	Branchenzugehörigkeit gem. § 22 Abs. 2 METV EB in Jahren						
	0 - < 5	5 - < 10	10 - < 15	15 - < 20	20 - < 25	25 - < 30	>=30
EG 1	2.134,72 €	2.179,06 €	2.220,11 €	2.260,45 €	2.300,78 €	2.341,12 €	2.381,46 €
EG 2	2.338,87 €	2.385,62 €	2.431,06 €	2.475,27 €	2.517,02 €	2.567,83 €	2.612,50 €
EG 3	2.515,49 €	2.568,47 €	2.620,37 €	2.672,42 €	2.722,32 €	2.774,06 €	2.817,18 €
EG 4	2.666,12 €	2.718,16 €	2.771,11 €	2.823,71 €	2.887,98 €	2.966,27 €	3.035,75 €
EG 5	2.851,94 €	2.938,92 €	3.025,91 €	3.112,89 €	3.199,89 €	3.286,86 €	3.331,54 €
EG 6	3.060,13 €	3.152,58 €	3.244,99 €	3.337,33 €	3.429,64 €	3.521,87 €	3.610,12 €
EG 7	3.268,45 €	3.356,70 €	3.444,96 €	3.533,21 €	3.621,46 €	3.709,72 €	3.797,97 €
EG 8	3.334,45 €	3.426,31 €	3.518,16 €	3.610,02 €	3.701,88 €	3.793,73 €	3.885,59 €
EG 9	3.503,29 €	3.603,62 €	3.705,22 €	3.805,55 €	3.905,88 €	4.007,48 €	4.106,99 €
EG 10	3.885,30 €	3.985,13 €	4.086,26 €	4.186,10 €	4.285,94 €	4.387,06 €	4.483,04 €
EG 11	4.561,14 €	4.660,51 €	4.761,15 €	4.860,50 €	4.959,86 €	5.060,49 €	5.152,10 €

**Anlage 9 METV EB**

**Monatsentgelttabelle, gültig ab 1. März 2021  
(Option „Zusätzlicher Erholungsurlaub 9 Tage – Wahlmodell 2019/Wahlmodell 2021“)**

Entgelt- gruppe (EG)	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7
	Branchenzugehörigkeit gem. § 22 Abs. 2 METV EB in Jahren						
	0 - < 5	5 - < 10	10 - < 15	15 - < 20	20 - < 25	25 - < 30	>=30
EG 1	2.079,22 €	2.122,40 €	2.162,39 €	2.201,68 €	2.240,96 €	2.280,25 €	2.319,54 €
EG 2	2.278,06 €	2.323,59 €	2.367,85 €	2.410,91 €	2.451,58 €	2.501,07 €	2.544,58 €
EG 3	2.450,09 €	2.501,69 €	2.552,24 €	2.602,94 €	2.651,54 €	2.701,93 €	2.743,93 €
EG 4	2.596,80 €	2.647,49 €	2.699,06 €	2.750,29 €	2.812,89 €	2.889,15 €	2.956,82 €
EG 5	2.777,79 €	2.862,51 €	2.947,24 €	3.031,95 €	3.116,69 €	3.201,40 €	3.244,92 €
EG 6	2.980,57 €	3.070,61 €	3.160,62 €	3.250,56 €	3.340,47 €	3.430,30 €	3.516,26 €
EG 7	3.183,47 €	3.269,43 €	3.355,39 €	3.441,35 €	3.527,30 €	3.613,27 €	3.699,22 €
EG 8	3.247,75 €	3.337,23 €	3.426,69 €	3.516,16 €	3.605,63 €	3.695,09 €	3.784,56 €
EG 9	3.412,20 €	3.509,93 €	3.608,88 €	3.706,61 €	3.804,33 €	3.903,29 €	4.000,21 €
EG 10	3.784,28 €	3.881,52 €	3.980,02 €	4.077,26 €	4.174,51 €	4.273,00 €	4.366,48 €
EG 11	4.442,55 €	4.539,34 €	4.637,36 €	4.734,13 €	4.830,90 €	4.928,92 €	5.018,15 €

**Anlage 10 METV EB**

**Monatsentgelttabelle, gültig ab 1. Januar 2022  
(Option „Zusätzlicher Erholungsurlaub 12 Tage – Wahlmodell 2019/Wahlmodell 2021“)**

Entgelt- gruppe (EG)	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7
	Branchenzugehörigkeit gem. § 22 Abs. 2 METV EB in Jahren						
	0 - < 5	5 - < 10	10 - < 15	15 - < 20	20 - < 25	25 - < 30	>=30
EG 1	2.079,22 €	2.122,40 €	2.162,39 €	2.201,68 €	2.240,96 €	2.280,25 €	2.319,54 €
EG 2	2.278,06 €	2.323,59 €	2.367,85 €	2.410,91 €	2.451,58 €	2.501,07 €	2.544,58 €
EG 3	2.450,09 €	2.501,69 €	2.552,24 €	2.602,94 €	2.651,54 €	2.701,93 €	2.743,93 €
EG 4	2.596,80 €	2.647,49 €	2.699,06 €	2.750,29 €	2.812,89 €	2.889,15 €	2.956,82 €
EG 5	2.777,79 €	2.862,51 €	2.947,24 €	3.031,95 €	3.116,69 €	3.201,40 €	3.244,92 €
EG 6	2.980,57 €	3.070,61 €	3.160,62 €	3.250,56 €	3.340,47 €	3.430,30 €	3.516,26 €
EG 7	3.183,47 €	3.269,43 €	3.355,39 €	3.441,35 €	3.527,30 €	3.613,27 €	3.699,22 €
EG 8	3.247,75 €	3.337,23 €	3.426,69 €	3.516,16 €	3.605,63 €	3.695,09 €	3.784,56 €
EG 9	3.412,20 €	3.509,93 €	3.608,88 €	3.706,61 €	3.804,33 €	3.903,29 €	4.000,21 €
EG 10	3.784,28 €	3.881,52 €	3.980,02 €	4.077,26 €	4.174,51 €	4.273,00 €	4.366,48 €
EG 11	4.442,55 €	4.539,34 €	4.637,36 €	4.734,13 €	4.830,90 €	4.928,92 €	5.018,15 €

**Anlage 11 METV EB**

**Monatsentgelttabelle, gültig ab 1. Januar 2023**

**(Option „Zusätzlicher Erholungsurlaub 12 Tage – Wahlmodell 2019/Wahlmodell 2021“)**

Entgelt- gruppe (EG)	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7
	Branchenzugehörigkeit gem. § 22 Abs. 2 METV EB in Jahren						
	0 - < 5	5 - < 10	10 - < 15	15 - < 20	20 - < 25	25 - < 30	>=30
EG 1	2.118,73 €	2.162,73 €	2.203,48 €	2.243,51 €	2.283,54 €	2.323,57 €	2.363,61 €
EG 2	2.321,34 €	2.367,74 €	2.412,84 €	2.456,72 €	2.498,16 €	2.548,59 €	2.592,93 €
EG 3	2.496,64 €	2.549,22 €	2.600,73 €	2.652,40 €	2.701,92 €	2.753,27 €	2.796,06 €
EG 4	2.646,14 €	2.697,79 €	2.750,34 €	2.802,55 €	2.866,33 €	2.944,04 €	3.013,00 €
EG 5	2.830,57 €	2.916,90 €	3.003,24 €	3.089,56 €	3.175,91 €	3.262,23 €	3.306,57 €
EG 6	3.037,20 €	3.128,95 €	3.220,67 €	3.312,32 €	3.403,94 €	3.495,48 €	3.583,07 €
EG 7	3.243,96 €	3.331,55 €	3.419,14 €	3.506,74 €	3.594,32 €	3.681,92 €	3.769,51 €
EG 8	3.309,46 €	3.400,64 €	3.491,80 €	3.582,97 €	3.674,14 €	3.765,30 €	3.856,47 €
EG 9	3.477,03 €	3.576,62 €	3.677,45 €	3.777,04 €	3.876,61 €	3.977,45 €	4.076,21 €
EG 10	3.856,18 €	3.955,27 €	4.055,64 €	4.154,73 €	4.253,83 €	4.354,19 €	4.449,44 €
EG 11	4.526,96 €	4.625,59 €	4.725,47 €	4.824,08 €	4.922,69 €	5.022,57 €	5.113,49 €