

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

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 mit zu übernehmen.
- (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 persönliche 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.

§ 6 Dienstplan, Einsatzplanung

- (1) Der Dienst- oder Schichtplan muss alle Arbeitsleistungen bzw. als Arbeitszeit anrechenbaren Leistungen enthalten.
- (2) Die Einsatzplanung ist nach Möglichkeit monatlich im Voraus aufzustellen und zusammen mit dem Dienst- oder Schichtplan so auszuhängen 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

- (1) Schicht ist der Zeitraum zwischen zwei Ruhezeiten. Die Schicht soll 12 Stunden nicht übersteigen. In Ausnahmefällen kann sie bis auf 14 Stunden verlängert werden.
- (2) Die tägliche Ruhezeit kann auf 9 Stunden verkürzt werden, wenn die Art der Arbeit dies erfordert (§ 7 Abs. 1 Ziff. 3, § 11 Abs. 2 ArbZG) und die Kürzung der Ruhezeit innerhalb von vier Wochen durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit auf mindestens 12 Stunden ausgeglichen wird. Dieser Absatz tritt zum keinen Fahrplanwechsel im Jahr 2018 außer Kraft.
- (3) Im Anschluss an 5 Arbeitstage – spätestens nach 7 Arbeitstagen – ist ein Ruhetag zu gewähren. Als Ruhetag gilt eine arbeitsfreie Zeit von mindestens 36 Stunden. Eine arbeitsfreie Zeit von mindestens 32 Stunden ist ausreichend, wenn in dieser Zeit ein vollständiger Kalendertag enthalten ist.

Ab dem kleinen Fahrplanwechsel im Jahr 2018 gilt Abs. 3 in folgender Fassung:

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 36 Stunden umfassen.

- (4) Es sind mindestens 12 Ruheperioden im Jahr von mindestens 60 Stunden ununterbrochener Dauer am Wochenende zu gewähren. Eine Verkürzung der Mindestdauer auf 48 Stunden (Samstag 0.00 Uhr bis Sonntag 24.00 Uhr) ist
 - mit Einverständnis des Arbeitnehmers und Zustimmung des Betriebsrats oder
 - bei Baumaßnahmen/Streckensperrungen oder vergleichbaren Fällen mit Zustimmung des Betriebsrates

möglich.

Ab dem kleinen Fahrplanwechsel im Jahr 2018 gilt Abs. 4 in folgender Fassung:

Dem Arbeitnehmer sind im Kalenderjahr zwölf freie Wochenenden zu gewähren, die außerhalb des Urlaubes liegen müssen. Die Wochenenden umfassen die Kalendertage Samstag und Sonntag und sollen möglichst gleichmäßig über das Kalenderjahr verteilt werden. Der Ruhezeitraum muss einschließlich der beiden Tage Samstag und Sonntag im Durchschnitt aller freien Wochenenden 60 Stunden umfassen. Ein freies Wochenende gilt als gewährt, wenn ein Arbeitnehmer im Anschluss an die Planung der freien Wochenenden Urlaub beantragt, der unmittelbar vor oder nach einem freien Wochenende gewährt wird. Entsprechendes gilt für die Fälle der Arbeitsunfähigkeit.

Übergangsregelung für das Jahr 2018 zu Abs. 4 in der ab dem kleinen Fahrplanwechsel geltenden Fassung: Ab dem kleinen Fahrplanwechsel 2018 sind bis Ende 2018 noch sechs freie Wochenenden zu gewähren.

§ 8 Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt im Durchschnitt 174 Stunden (ab dem 1.1.2019: 169,5 Stunden) monatlich. Sie wird für jeden Kalendermonat gesondert festgelegt und ergibt sich, indem die Zahl der Kalendertage abzüglich der Samstage und Sonntage im betreffenden Kalendermonat mit 8 (ab dem 1.1.2019: mit 7,8) multipliziert wird.
- (2) 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.
- (3) 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).
- (4) 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).
- (5) Die Arbeitszeit beginnt und endet an dem vorgeschriebenen Arbeitsplatz.
- (6) Die anzurechnende Arbeitszeit in einer Schicht beträgt mindestens 5 Stunden; bei Teilzeitbeschäftigten mindestens den Anteil von 5 Stunden, der dem Verhältnis der regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten zur individuell vereinbarten Arbeitszeit des Teilzeitbeschäftigten entspricht.
- (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 überschüssige Stunden und im Falle des § 9 Abs. 12 zweiter Unterabsatz gilt § 9 Abs. 10 des Mantel- und Entgelttarifvertrags entsprechend.
- (8) 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.
- (9) 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.
- (10) Die Einführung von Kurzarbeit ist nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften zulässig.

- (11) Schichten sollen grundsätzlich symmetrisch geplant werden. Davon kann im Einvernehmen mit dem Betriebsrat abgewichen werden.
- (12) Überschreitungen der dienstplanmäßigen Arbeitszeit infolge von Fahrzeugverspätungen bis zu 5 Minuten werden nicht als Arbeitszeit angerechnet.

§ 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 längeren 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 enthaltene 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

- (1) Im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen wird die Arbeit an Sonn- und Feiertagen in gleicher Weise wie an Werktagen geleistet. Die Einsatzplanung muss für jeden Arbeitnehmer mindestens einen Sonntag im Monat arbeitsfrei lassen.
- (2) Die Arbeitnehmer erhalten in jedem Kalenderjahr mindestens so viele unbezahlte freie Tage, wie Sonntage in dieses Jahr fallen. Die freien Tage sind so zu verteilen, dass innerhalb eines Vierteljahres mindestens 13 freie Tage liegen, von denen drei auf einen Sonntag fallen müssen.
- (3) 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 eine Zeitgutschrift von 8 Stunden, ab dem 1.1.2019 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.

§ 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 darauf folgenden 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 Ab-
wesenheitszeit
einschließlich er-
forderlicher
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 fortgezahlten 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

- (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.

§ 13 Monatsentgelttabelle

- (1) Der Arbeitnehmer, der seine Arbeit im Umfang der Arbeitszeit gem. § 8 Abs. 1 ausübt, hat Anspruch auf ein Monatstabellenentgelt. Das Monatstabellenentgelt ergibt sich vom 1. Januar 2018 bis zum 31. Dezember 2018 aus der als **Anlage 2** beigefügten Entgelttabelle.
- (2) Das Monatstabellenentgelt im Grundmodell (§ 13a Abs. 2 Satz 1) ergibt sich ab dem 1. Januar 2019 aus der als **Anlage 3** beigefügten Entgelttabelle, die Bestandteil dieser Tarifvereinbarung ist.
- (3) Das Monatstabellenentgelt bei Abwahl des Grundmodells und Wahl der Option „Zusätzlicher Erholungsurlaub“ (§ 13a Abs. 2 Satz 2 erste Alternative) ergibt sich aus der Entgelttabelle, die dieser Tarifvereinbarung als **Anlage 4** beigefügt ist. Die Anlage 3 findet keine Anwendung.
- (4) Der Arbeitnehmer mit einem individuellen Arbeitszeit-Soll, das geringer ist als die Arbeitszeit gem. § 8 Abs. 1, erhält von seinem Monatstabellenentgelt den Teil, der dem Maß des mit ihm arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit-Solls entspricht.
- (5) Die individuelle tarifvertragliche Entgeltstufung ergibt sich aus den anerkannten Branchenzugehörigkeitszeiten gem. § 22 Abs. 2.
- (6) Erfüllt der Arbeitnehmer nach dem 15. des Kalendermonats die Voraussetzungen für eine höhere Einstufung, steht ihm das höhere Monatstabellenentgelt erst ab dem Folgemonat zu.
- (7) Sofern sich nach den allgemeinen Regeln (Abs. 5) 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 drei weiteren Jahren einschlägiger Beschäftigung in der höheren Vergütungsgruppe.

§ 13a Wahlmodell

- (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“ oder die „Option Arbeitszeitreduzierung“ 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. Sonderzuwendung; Urlaubsgeld).

- (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.

§ 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 22.00 Uhr bis 6.00 Uhr (ab dem 1.1.2020: 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 2,80 EURO.
- (3) Sonntagsarbeit ist die an Sonntagen geleistete oder angerechnete Arbeitszeit. Für jede angefangene Stunde an Sonntagen erhält der Arbeitnehmer eine Zulage in Höhe von 4,00 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.

§ 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 des selben 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 Kinder

Sterbegeld.
- (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 8 Stunden (ab dem 1.1.2019: 7,8 Stunden), bei Teilzeitbeschäftigten der Anteil von 8 Stunden (ab dem 1.1.2019: den 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 dem unmittelbar vorhergehenden Arbeitgeber zurückgelegt hat. Als Branchenzugehörigkeit werden Zeiten beim vorhergehenden Arbeitgeber nur angerechnet, wenn es sich bei dem vorhergehenden Arbeitgeber um ein Eisenbahnverkehrsunternehmen handelt und zwischen der Beendigung des früheren Arbeitsverhältnisses und der Aufnahme der Tätigkeit bei der Erfurter Bahn nicht mehr als ein Monat liegt. Die beim unmittelbar vorhergehenden Arbeitgeber zurückgelegte Branchenzugehörigkeit wird zu einem Drittel, im Falle eines Wechsels der Leistungserbringung (§ 26) von dem unmittelbar vorhergehenden Arbeitgeber auf die Erfurter Bahn sowie im Falle eines Wechsels des Arbeitnehmers von dem unmittelbar vorhergehenden Arbeitgeber STB auf die Erfurter Bahn voll, angerechnet.

Ab dem 1.1.2019 gilt der zweite Unterabsatz in folgender Fassung:

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 sechs Tage Erholungsurlaub, auf sieben Tage Erholungsurlaub bei einer Betriebszugehörigkeit ab sechs Jahren und auf acht Tage Erholungsurlaub bei einer Betriebszugehörigkeit ab elf 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 8 Stunden und für Teilzeitbeschäftigte den Anteil von 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.

§ 23 a

Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit

- (1) Der Arbeitnehmer, der ständig Wechselschichtarbeit zu leisten hat sowie der Arbeitnehmer, der ständig Schichtarbeit zu leisten hat, der nur deshalb nicht ständiger Wechselschichtarbeitnehmer ist, weil der Schichtplan eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden vorsieht, erhält einen Zusatzurlaub. Der Zusatzurlaub beträgt im Kalenderjahr 2 Arbeitstage.
- (2) Der Arbeitnehmer, der die Voraussetzungen des Absatzes 1 nicht erfüllt, jedoch seine Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan) zu erheblich unterschiedlichen Zeiten (in Schichtarbeit oder im häufigen unregelmäßigen Wechsel mit Abweichungen von mindestens 3 Stunden) beginnt oder beendet, erhält im Kalenderjahr 1 Arbeitstag Zusatzurlaub.
- (3) Der Arbeitnehmer, der die Voraussetzungen der Absätze 1 und 2 nicht erfüllt, erhält im Kalenderjahr für mindestens 150 Nachtarbeitsstunden 1 Arbeitstag Zusatzurlaub.
- (4) Für den Arbeitnehmer, der spätestens mit Ablauf des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch nach Absatz 1 Satz 2 entsteht, das 55. Lebensjahr vollendet hat, erhöht sich der Zusatzurlaub um einen Arbeitstag.
- (5) Der Zusatzurlaub nach den Absätzen 1 und 3 darf insgesamt zwei – in den Fällen des Absatzes 4 drei – Arbeitstage für das Urlaubsjahr nicht überschreiten.
- (6) Der Zusatzurlaub bemisst sich nach der bei demselben Arbeitgeber im vorangegangenen Kalenderjahr erbrachten Arbeitsleistung. Der Anspruch auf den Zusatzurlaub entsteht mit Beginn des auf die Arbeitsleistung folgenden Urlaubsjahres.

§ 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 Rentenantrag oder ist er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten eines Arztes. 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.

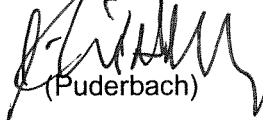
**§ 28
Gültigkeit und Dauer des Vertrages**

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt zum 01. Januar 2018 in Kraft. Dieser Tarifvertrag ersetzt den Mantel- und Entgelttarifvertrag vom 25. Juli 2013, der rückwirkend zum 01. April 2017 wieder in Kraft und mit Ablauf des 31. Dezember 2017 außer Kraft gesetzt wird.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats, frühestens jedoch zum 30. September 2019, schriftlich gekündigt werden.
- (3) Die Anlagen 2 - 4 dieses Tarifvertrages (Monatstabellenentgelt) können für sich mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats, frühestens jedoch zum 30. September 2019, schriftlich gekündigt werden.

Erfurt, den 1. März 2018

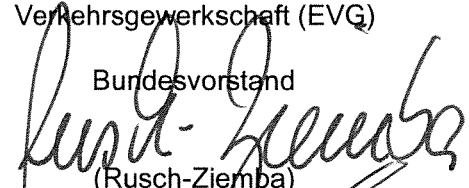
Arbeitgeberverband
Deutscher Eisenbahnen

Der Vorsitzende des Vorstands


(Puderbach)

Eisenbahn- und
Verkehrsgewerkschaft (EVG)

Bundesvorstand


(Rusch-Ziemba)


(Sehmisch)

Anlagen

Anlage 1 zum Mantel- und Entgelttarifvertrag Erfurter Bahn

Entgeltgruppenverzeichnis

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

8	Arbeitnehmer, die ein umfangreiches und schwieriges Sachgebiet selbständig bearbeiten, das die Anforderungen von der EG 7 deutlich übersteigt, z.B. durch die Wahrnehmung von Führungsaufgaben oder herausgehobenen Kontroll- und Planungsaufgaben oder die Ausübung besonders verantwortungsvoller Tätigkeiten. Erforderlich ist ein abgeschlossenes Fach-/ Hochschulstudium oder eine abgeschlossene Berufsausbildung mit Zusatzqualifikationen und mehrjährige Berufserfahrung.	Arbeitnehmer Verwaltung in Vertreterfunktion einer Abteilungsleitung
9	Arbeitnehmer, die ein umfangreiches und schwieriges Sachgebiet selbständig bearbeiten, das die Anforderungen von der EG 8 deutlich übersteigt, z.B. durch die Wahrnehmung von Führungsaufgaben oder herausgehobenen Kontroll- und Planungsaufgaben oder die Ausübung besonders verantwortungsvoller Tätigkeiten. Erforderlich ist ein abgeschlossenes Fach-/ Hochschulstudium oder eine abgeschlossene Berufsausbildung mit Zusatzqualifikationen und mehrjährige Berufserfahrung.	Arbeitnehmer Verwaltung in Vertreterfunktion einer Abteilungsleitung, Werkstattleiter, Gruppenleiter
10	Arbeitnehmer, die ein umfangreiches und schwieriges Sachgebiet selbständig bearbeiten, das die Anforderungen von der EG 9 deutlich übersteigt, z.B. durch die Wahrnehmung von Führungsaufgaben oder herausgehobenen Kontroll- und Planungsaufgaben oder die Ausübung besonders verantwortungsvoller Tätigkeiten. Erforderlich ist ein abgeschlossenes Fach-/ Hochschulstudium oder eine abgeschlossene Berufsausbildung mit Zusatzqualifikationen und mehrjährige Berufserfahrung.	Gruppenleiter, Abteilungsleiter

Anlage 2 zum Mantel- und Entgelttarifvertrag Erfurter Bahn

**Monatsentgelttabelle,
gültig ab 1. Januar 2018**

Entgelt- gruppe	Einstiegsstufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
	Branchen- zugehörigkeit	nach 3 Jahren	nach 6 Jahren	nach 9 Jahren	nach 12 Jahren	nach 15 Jahren
1	2.079,78 €	2.139,64 €	2.199,48 €	2.259,34 €	2.318,04 €	2.377,89 €
2	2.240,14 €	2.304,50 €	2.368,86 €	2.434,35 €	2.498,85 €	2.566,06 €
3	2.338,37 €	2.406,13 €	2.473,87 €	2.543,50 €	2.613,53 €	2.684,77 €
4	2.461,45 €	2.533,98 €	2.608,80 €	2.684,77 €	2.759,60 €	2.834,42 €
5	2.725,17 €	2.808,27 €	2.891,40 €	2.974,51 €	3.057,65 €	3.140,75 €
6	2.896,16 €	2.984,01 €	3.073,08 €	3.160,95 €	3.250,02 €	3.337,87 €
7	3.049,33 €	3.141,95 €	3.235,76 €	3.328,38 €	3.421,01 €	3.514,81 €
8	3.234,36 €	3.326,99 €	3.420,79 €	3.513,41 €	3.606,04 €	3.699,84 €
9	3.604,46 €	3.697,08 €	3.790,89 €	3.883,51 €	3.976,14 €	4.069,94 €
10	4.252,09 €	4.344,73 €	4.438,54 €	4.531,16 €	4.623,79 €	4.717,59 €

Anlage 3 zum Mantel- und Entgelttarifvertrag Erfurter Bahn

**Monatsentgelttabelle,
gültig ab 1. Januar 2019
(„Grundmodell“)**

Entgelt- gruppe	Einstiegsstufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
	Branchen- zugehörigkeit	nach 3 Jahren	nach 6 Jahren	nach 9 Jahren	nach 12 Jahren	nach 15 Jahren
1	2.133,85 €	2.195,27 €	2.256,67 €	2.318,08 €	2.378,31 €	2.439,72 €
2	2.298,38 €	2.364,42 €	2.430,45 €	2.497,64 €	2.563,82 €	2.632,78 €
3	2.399,17 €	2.468,69 €	2.538,19 €	2.609,63 €	2.681,48 €	2.754,57 €
4	2.525,45 €	2.599,86 €	2.676,63 €	2.754,57 €	2.831,35 €	2.908,11 €
5	2.796,02 €	2.881,29 €	2.966,58 €	3.051,85 €	3.137,15 €	3.222,41 €
6	2.971,46 €	3.061,59 €	3.152,98 €	3.243,13 €	3.334,52 €	3.424,65 €
7	3.128,61 €	3.223,64 €	3.319,89 €	3.414,92 €	3.509,96 €	3.606,20 €
8	3.318,45 €	3.413,49 €	3.509,73 €	3.604,76 €	3.699,80 €	3.796,04 €
9	3.698,18 €	3.793,20 €	3.889,45 €	3.984,48 €	4.079,52 €	4.175,76 €
10	4.362,64 €	4.457,69 €	4.553,94 €	4.648,97 €	4.744,01 €	4.840,25 €

Anlage 4 zum Mantel- und Entgelttarifvertrag Erfurter Bahn

Monatsentgelttabelle,
gültig ab 1. Januar 2019
(„Option Zusätzlicher Erholungsurlaub“)

Entgelt- gruppe	Einstiegsstufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
	Branchen- zugehörigkeit	nach 3 Jahren	nach 6 Jahren	nach 9 Jahren	nach 12 Jahren	nach 15 Jahren
1	2.079,78 €	2.139,64 €	2.199,48 €	2.259,34 €	2.318,04 €	2.377,89 €
2	2.240,14 €	2.304,50 €	2.368,86 €	2.434,35 €	2.498,85 €	2.566,06 €
3	2.338,37 €	2.406,13 €	2.473,87 €	2.543,50 €	2.613,53 €	2.684,77 €
4	2.461,45 €	2.533,98 €	2.608,80 €	2.684,77 €	2.759,60 €	2.834,42 €
5	2.725,17 €	2.808,27 €	2.891,40 €	2.974,51 €	3.057,65 €	3.140,75 €
6	2.896,16 €	2.984,01 €	3.073,08 €	3.160,95 €	3.250,02 €	3.337,87 €
7	3.049,33 €	3.141,95 €	3.235,76 €	3.328,38 €	3.421,01 €	3.514,81 €
8	3.234,36 €	3.326,99 €	3.420,79 €	3.513,41 €	3.606,04 €	3.699,84 €
9	3.604,46 €	3.697,08 €	3.790,89 €	3.883,51 €	3.976,14 €	4.069,94 €
10	4.252,09 €	4.344,73 €	4.438,54 €	4.531,16 €	4.623,79 €	4.717,59 €