

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.
- (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.
- (4) Es sind mindestens 12 Ruheperioden im Jahr von mindestens 56 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.

§ 8 Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt im Durchschnitt 174 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 multipliziert wird.
- (2) In der Arbeitszeit sind Ruhepausen nicht enthalten. Ruhepausen liegen nur dann vor, wenn während der Unterbrechung der Arbeit jede Verpflichtung zu einer Arbeitsleistung ausgeschlossen ist.
- (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.

Arbeitnehmern, deren Arbeitszeit aus betrieblichen Gründen an diesen Tagen nicht gekürzt werden kann, wird zu einer anderen Zeit für die über 6 Stunden hinausgehende Zeit Freizeit gewährt.

- (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) Betriebsbedingte Arbeitsunterbrechungen bis zu 10 Minuten werden jeweils voll auf die Arbeitszeit angerechnet und entlohnt. Betriebsbedingte Arbeitsunterbrechungen von mehr als 10 Minuten innerhalb einer Dienstschrift werden zusammengerechnet und zu 80 %, ab dem 1.1.2015 zu 90 % und ab dem 1.1.2016 zu 100 % auf die monatliche Arbeitszeit angerechnet und entlohnt.
- (12) Fahrgastfahrten werden mit 50 %, ab dem 1.1.2015 zu 75 % und ab dem 1.1.2016 zu 100 % auf die Arbeitszeit angerechnet und entlohnt. Fahrgastfahrten sind dienstliche Fahrten zwischen Dienst- und Einsatzort oder umgekehrt, die die Arbeitnehmer zur Übernahme oder nach Beendigung der Dienstgeschäfte ohne Arbeitsleistung auf öffentlichen Verkehrsmitteln zurücklegen.
- (13) Schichten sollen grundsätzlich symmetrisch geplant werden. Davon kann im Einvernehmen mit dem Betriebsrat abgewichen werden.
- (14) Wird die regelmäßige Arbeitszeit in einem Kalendermonat aus betrieblichen Gründen nicht erreicht, ist die nicht geleistete Arbeitszeit bis zu 10 Stunden bis zum Ablauf der nachfolgenden drei Kalendermonate nachzuholen. Eine Nachleistung nach Ablauf dieser Frist ist nicht zulässig. Nicht geleistete Arbeitszeit nach Satz 1 ist wie geleistete Arbeitszeit zu vergüten. Nachgeleistete Arbeitszeit ist keine Überzeitarbeit. Nachgeleistete Arbeitszeit beginnt, wenn die Sollarbeitszeit eines Kalendermonats erbracht ist. Arbeitszeit, die in einem Kalendermonat deshalb nicht erreicht wird, weil aus persönlichen Gründen auf Wunsch des Arbeitnehmers Dienste getauscht bzw. geändert werden, ist nachzuleisten; die in Satz 1 genannten Grenzen gelten insoweit nicht.

Mit dem Betriebsrat kann in besonderen betrieblichen Situationen abweichend von Satz 1 eine höhere Anzahl von Stunden und/oder ein längerer Nachleistungszeitraum vereinbart werden.

§ 9 Überstunden

- (1) Überstunden sind diejenigen Arbeitsstunden, die auf Anordnung innerhalb des jeweiligen Kalendermonats über die für diesen Kalendermonat festgesetzte Arbeitszeit (§ 8 Abs. 1 Satz 2) geleistet werden.
- (2) Überstunden sind nach Möglichkeit durch entsprechende Freizeit und nach Möglichkeit zusammenhängend auszugleichen. Der Ausgleich ist spätestens bis zum 6. Kalendermonat nach dem jeweiligen maßgeblichen Kalendermonat, in dem die Überstunden angefallen sind, vorzunehmen. Für die Zeit, in der Überstunden ausgeglichen werden, sind das Monatstabellenentgelt sowie die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen und Zuschläge weiterzuzahlen. Im Übrigen wird für die auszugleichenden Überstunden lediglich der Zeitzuschlag nach Abs. 5 gezahlt. Nicht durch Freizeit auszugleichende Überstunden werden spätestens nach Ablauf der Zeit, in der der Ausgleich zulässig ist, bezahlt.
- (3) Überschreitungen der dienstplanmäßigen Arbeitszeit infolge von Fahrzeugverspätungen bis zu 15 Minuten werden nicht als Arbeitszeit angerechnet.
- (4) Die Stundenvergütung ergibt sich, indem das für den Arbeitnehmer gültige Monatstabellenentgelt durch 174 geteilt wird.
- (5) Für Überstunden wird ein Zuschlag von 25 % gezahlt.
- (6) Die Zuschläge werden im Monat nach ihrer Entstehung fällig.

Protokollnotiz:

Soweit bis zum 31.7.2013 entstandene Überstunden zur Auszahlung gelangen, erfolgt die Bezahlung auf Basis des im Monat Juli 2013 geltenden Monatstabellenentgelts.

§ 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.

§ 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) 25-, 40- und 50-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. |
|---|--|

Fällt in den Fällen der Buchstaben a) und b) der Anlass der Freistellung auf einen arbeitsfreien Tag oder ist im Falle des Buchstaben b) der dem Anlass der Freistellung folgende Tag arbeitsfrei, vermindert sich der Anspruch auf Freistellung um einen Arbeitstag.

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 bis zu sechs Werktagen im Jahr 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** beigelegt 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 in der durch **Anlage 2** zu diesem Tarifvertrag bestimmten Höhe, sofern sich aus der Tarifvereinbarung Nr. 3025 vom 25. Juli 2013 bzw. aus Abs. 2 nichts Abweichendes ergibt.
- (2) Zur Vermeidung ansonsten auftretender Wertungswidersprüche findet für Arbeitnehmer, die nach dem 31. Juli 2013 eingestellt werden, die Monatsentgelttabelle (Anlage 2) nicht in voller Höhe Anwendung. Diese Arbeitnehmer erhalten ein Monatstabellenentgelt in Höhe von 96 % der Anlage 2 in ihrer jeweils geltenden Fassung.
- (2) 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.
- (3) Die individuelle tarifvertragliche Entgeltstufung ergibt sich aus den anerkannten Branchenzugehörigkeitszeiten gem. § 22 Abs. 2.
- (4) Erfüllt der Arbeitnehmer nach dem 15. des Kalendermonats die Voraussetzungen für eine höhere Einstufung, steht ihm das höhere Monatstabellenentgelt erst ab dem Folgemonat zu.

§ 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 (Fahrentschädigung) in Höhe von 3,00 EURO, ab dem 1.4.2014 in Höhe von 4,50 EURO.
- (2) Nachtarbeit ist die in der Zeit von 22.00 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.

§ 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
 - 25 Jahren,
 - 40 Jahren,
 - 50 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, bei Teilzeitbeschäftigten der Anteil von 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, Trennungsentschädigung

- (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 Trennungsentschädigung 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 an den zwischen den G6 bzw. dem Agv MoVe und der EVG abgeschlossenen Branchentarifvertrag SPNV gebundenen Arbeitgeber zurückgelegt hat. Als Branchenzugehörigkeit werden Zeiten beim vorhergehenden Arbeitgeber nur angerechnet, wenn 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 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.

§ 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.

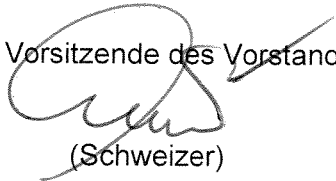
**§ 28
Gültigkeit und Dauer des Vertrages**


- (1) Dieser Tarifvertrag tritt zum 01. August 2013 in Kraft. Dieser Tarifvertrag ersetzt den Überleitungstarifvertrag vom 16. Februar 2010, der mit Ablauf des 31. Juli 2013 außer Kraft gesetzt wird.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats, frühestens jedoch zum 31. Januar 2015, schriftlich gekündigt werden.
- (3) Die Anlage 2 dieses Tarifvertrages (Monatstabellenentgelt) kann für sich mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats, frühestens jedoch zum 31. Januar 2015, schriftlich gekündigt werden.

Erfurt, den 25. Juli 2013.

Arbeitgeberverband
Deutscher Eisenbahnen

Der Vorsitzende des Vorstands


(Schweizer)


Eisenbahn- und
Verkehrsgewerkschaft (EVG)

Bundesvorstand

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

<p>8</p>	<p>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.</p>	<p>Arbeitnehmer Verwaltung in Vertreterfunktion einer Abteilungsleitung</p>
<p>9</p>	<p>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.</p>	<p>Arbeitnehmer Verwaltung in Vertreterfunktion einer Abteilungsleitung, Werkstattleiter, Gruppenleiter</p>
<p>10</p>	<p>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.</p>	<p>Gruppenleiter, Abteilungsleiter</p>

Anlage 2 zum Mantel- und Entgelttarifvertrag Erfurter Bahn

Monatsentgelttabelle,
gültig ab 1. August 2013

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	1.853,45 €	1.910,15 €	1.966,83 €	2.023,52 €	2.079,13 €	2.135,82 €
2	2.005,34 €	2.066,30 €	2.127,26 €	2.189,30 €	2.250,25 €	2.311,22 €
3	2.098,39 €	2.162,56 €	2.226,73 €	2.290,90 €	2.353,99 €	2.418,16 €
4	2.214,96 €	2.282,34 €	2.349,72 €	2.418,16 €	2.485,54 €	2.552,93 €
5	2.454,53 €	2.529,39 €	2.604,26 €	2.679,12 €	2.753,99 €	2.828,85 €
6	2.608,54 €	2.687,67 €	2.767,89 €	2.847,04 €	2.927,26 €	3.006,39 €
7	2.746,50 €	2.829,93 €	2.914,42 €	2.997,84 €	3.081,27 €	3.165,76 €
8	2.913,16 €	2.996,59 €	3.081,08 €	3.164,50 €	3.247,93 €	3.332,42 €
9	3.246,50 €	3.329,93 €	3.414,42 €	3.497,84 €	3.581,27 €	3.665,76 €
10	3.829,83 €	3.913,26 €	3.997,75 €	4.081,17 €	4.164,60 €	4.249,09 €

Monatsentgelttabelle,
gültig ab 1. April 2014

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	1.909,05 €	1.967,45 €	2.025,83 €	2.084,23 €	2.141,50 €	2.199,89 €
2	2.065,50 €	2.128,29 €	2.191,08 €	2.254,98 €	2.317,76 €	2.380,56 €
3	2.161,34 €	2.227,44 €	2.293,53 €	2.359,63 €	2.424,61 €	2.490,70 €
4	2.281,41 €	2.350,81 €	2.420,21 €	2.490,70 €	2.560,11 €	2.629,52 €
5	2.528,17 €	2.605,27 €	2.682,39 €	2.759,49 €	2.836,61 €	2.913,72 €
6	2.686,80 €	2.768,30 €	2.850,93 €	2.932,45 €	3.015,08 €	3.096,58 €
7	2.828,90 €	2.914,83 €	3.001,85 €	3.087,78 €	3.173,71 €	3.260,73 €
8	3.000,55 €	3.086,49 €	3.173,51 €	3.259,44 €	3.345,37 €	3.432,39 €
9	3.343,90 €	3.429,83 €	3.516,85 €	3.602,78 €	3.688,71 €	3.775,73 €
10	3.944,72 €	4.030,66 €	4.117,68 €	4.203,61 €	4.289,54 €	4.376,56 €