

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

Harzer Schmalspurbahnen GmbH (HSB)

folgender

Manteltarifvertrag
(MTV HSB)

vereinbart:

Inhaltsverzeichnis

	Seite
§ 1	Geltungsbereich 4
§ 2	Ausnahmen vom Geltungsbereich 4
§ 3	Einstellung 4
§ 4	Probezeit 4
§ 5	Ärztliche Untersuchungen 4
§ 6	Allgemeine Pflichten 5
§ 7	Dienstplan, Diensterteilung 5
§ 8	Dienstschicht, Ruhezeiten 6
§ 9	Arbeitszeit 6
§ 10	Arbeitszeit im Betriebs- und Verkehrsdienst 7
§ 11	Überstunden 8
§ 12	Überzeitkonto 8
§ 13	Arbeitszeitausgleich bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses 10
§ 14	Arbeitszeitanrechnung bei Urlaub und Krankheit 10
§ 15	Sonn- und Feiertagsarbeit 10
§ 16	Arbeitsversäumnis 11
§ 17	Vergütung der Arbeitnehmer 14
§ 18	Vergütung in besonderen Fällen 15
§ 19	Auszahlung der Vergütung 15
§ 20	Wahlmodell 16
§ 21	Nachtarbeit 18
§ 22	Zulage für Dienst zu ungünstigen Zeiten 18
§ 23	Vergütungszahlung bei Leistungsminderung 18
§ 24	Jubiläumszuwendung 19
§ 25	Sterbegeld und Unterstützungen 19
§ 26	Krankenbezüge 19
§ 27	Krankenbezüge bei Dritthaftung 21
§ 28	Dienstreisekosten 22
§ 29	Umzugskosten, Trennungsschädigung 22
§ 30	Dienstkleidung, Schutzkleidung 22
§ 31	Dienstzeit 22
§ 32	Erholungsurlaub 23
§ 33	Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit 24
§ 34	Beendigung des Arbeitsverhältnisses 25
§ 35	Begriffsbestimmungen 27
§ 36	Altersteilzeit 28
§ 37	Sonderzuwendung / Vermögenswirksame Leistungen 29
§ 38	Überleitungs- und Besitzstandsregelungen 29
§ 39	Ausschlussfristen 29
§ 40	Gültigkeit und Dauer des Vertrages 29

Anlage:

	Seite
Eingruppierungsverzeichnis HSB	30

Anhänge:

Anhang 1 Jährliche Sonderzuwendung	34
Anhang 2 Vermögenswirksamer Leistungen	36
Anhang 3 Überleitungs-/Besitzstandsregelungen	37

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (nachfolgend Arbeitnehmer genannt) der Harzer Schmalspurbahnen GmbH sofern diese nicht gem. § 2 vom Geltungsbereich ausgenommen sind.

§ 2 Ausnahmen vom Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

- a) Prokuristen,
- b) Eisenbahnbetriebsleiter,
- c) Abteilungsleiter ohne oder mit Handlungsvollmacht, Stabsstellenleiter ohne oder mit Handlungsvollmacht sowie ständige stellvertretende Abteilungsleiter mit Handlungsvollmacht,
- d) geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer gemäß § 8 Absatz 1 SGB IV,
- e) vorübergehend beschäftigte Arbeitnehmer in den ersten sechs Monaten ihrer Beschäftigung,
- f) Auszubildende.

§ 3 Einstellung

- (1) Der Arbeitsvertrag ist schriftlich abzuschließen; dem Arbeitnehmer ist eine Ausfertigung auszuhändigen.
- (2) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

§ 4 Probezeit

Für alle Arbeitnehmer gelten die ersten sechs Monate der Beschäftigung als Probezeit, es sei denn, dass im Arbeitsvertrag eine kürzere Probezeit vereinbart oder auf eine Probezeit verzichtet worden ist oder der Arbeitnehmer im unmittelbaren Anschluss an ein beim Arbeitgeber erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis eingestellt wird.

§ 5 Ärztliche Untersuchungen

- (1) Der Arbeitnehmer hat auf Verlangen des Arbeitgebers vor seiner Einstellung seine körperliche Eignung (Gesundheitszustand und Arbeitsfähigkeit) 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.

§ 6
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 Vergütungsstand 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) Im Bedarfsfall hat der Arbeitnehmer Überstunden in den gesetzlich zulässigen Grenzen zu leisten.
- (5) Der Arbeitnehmer kann abgeordnet oder versetzt werden, wenn betriebliche Gründe es erfordern.
- (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.

§ 7
Dienstplan, Diensterteilung

- (1) Der Schichtplan muss alle regelmäßigen und planbaren Dienstleistungen enthalten.
- (2) Die Diensterteilung (Dienstplan) ist nach Möglichkeit monatlich im Voraus aufzustellen und zusammen mit dem Schichtplan so bekannt zu geben, dass jeder Arbeitnehmer rechtzeitig Einsicht nehmen kann.
- (3) Änderungen der Diensterteilung und der dienstplanmäßigen Arbeitszeit sind dem Arbeitnehmer spätestens am Ende seiner vorhergehenden Dienstscht mitzuteilen.

§ 8 Dienstschicht, Ruhezeiten

- (1) Die Dienstschicht soll 12 Stunden nicht übersteigen. In Ausnahmefällen kann sie bis auf 14 Stunden verlängert werden.
- (2) Die ununterbrochene Ruhezeit zwischen zwei Dienstschichten beträgt mindestens 10 Stunden. Sie kann unter Maßgabe des ArbZG (§ 7 Abs. 1 Ziff. 3.) einmal je Kalenderwoche verkürzt werden, wenn die der verkürzten Ruhezeit vorausgehende Schicht und die der verkürzten Ruhezeit folgende Schicht am selben Arbeitsort enden bzw. beginnen. Die Kürzung der Ruhezeit ist innerhalb des jeweils maßgeblichen Ausgleichszeitraums von 2 aufeinanderfolgenden Kalendermonaten, im Betriebs- und Verkehrsdienst von 6 aufeinanderfolgenden Kalendermonaten, auszugleichen.
- (3) Als Ruhetag gilt eine Dienstbefreiung von mindestens 32 Stunden.
- (4) Im Anschluss an 6 Arbeitstage ist ein Ruhetag mit einer Dienstbefreiung von mindestens 36 Stunden zu gewähren.

Protokollnotiz zu § 8 Abs.4:

Dienstbefreiungen < 36 Std. unterbrechen nicht die Zählung der Arbeitstage.

§ 9 Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt durchschnittlich 38,5 Stunden wöchentlich. Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist jeweils ein Zeitraum von zwei aufeinanderfolgenden Kalendermonaten (Januar/Februar, März/April, Mai/Juni, Juli/August, September/Oktober, November/Dezember) maßgeblich.
- (2) Die Gesamtdauer der Ruhepausen kann nach § 7 Abs. 1 Ziff. 2. ArbZG auf Kurzpausen, die mindestens 5 Minuten dauern müssen, aufgeteilt werden. Kurzpausen von weniger als 15 Minuten werden auf die Arbeitszeit angerechnet und entsprechend vergütet.
- (3) Die Arbeitszeit beginnt und endet an dem vorgeschriebenen Arbeitsplatz. In der Bahnunterhaltung beginnt und endet die Arbeitszeit an der Sammelstelle. Die Sammelstelle ist betrieblich zu vereinbaren und den Arbeitnehmern rechtzeitig, d.h. in der Regel bis zum Dienstschluss des vorhergehenden Arbeitstages mitzuteilen.
- (4) Die anzurechnende Arbeitszeit in einer Dienstschicht beträgt mindestens 3 Stunden.
- (5) 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 Frühdienstschluss fallen. Die ausfallenden Arbeitsstunden sind nicht vor- oder nachzuarbeiten.

Arbeitnehmern des Betriebs- und Verkehrsdienstes und anderen 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.

- (6) Arbeitsbereitschaft wird in vollem Umfang als Arbeitszeit bewertet und vergütet.

- (7) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich auf Anordnung außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer der Dienststelle anzuzeigenden Stelle aufzuhalten, um auf Abruf Arbeit aufzunehmen (Rufbereitschaft). Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit der Rufbereitschaft mit 12,5 v.H. als Arbeitszeit bewertet und mit der Überstundenvergütung vergütet.

Für angefallene Arbeit, einschließlich einer etwaigen Wegezeit, wird daneben die Überstundenvergütung gezahlt, soweit nicht entsprechende Arbeitsbefreiung erteilt wird (Freizeitausgleich). Für eine Heranziehung zur Arbeit werden mindestens drei Stunden angesetzt. Wird der Arbeitnehmer während der Rufbereitschaft mehrmals zur Arbeit herangezogen, wird die Stundengarantie nur einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme angesetzt.

Die errechnete Arbeitszeit kann bis zum Ende des dritten Kalendermonats durch entsprechende Freizeit abgegolten werden. Für den Freizeitausgleich ist eine angefangene halbe Stunde, die sich bei der Berechnung ergeben hat, auf eine halbe Stunde aufzurunden. Für die Zeit eines Freizeitausgleichs werden die Vergütung und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt.

- (8) Die Einführung von Kurzarbeit ist nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften zulässig.

§ 10

Arbeitszeit im Betriebs- und Verkehrsdienst

- (1) Abweichend von § 9 Abs. 1 beträgt die regelmäßige Arbeitszeit im Betriebs- und Verkehrsdienst im Zeitraum der sechs aufeinanderfolgenden Kalendermonate Februar bis Juli sowie im Zeitraum der sechs aufeinanderfolgenden Kalendermonate August bis Januar jeweils 1002 Stunden.

Die anzurechnende Arbeitszeit in einer Dienstschicht beträgt abweichend von § 9 Abs. 4 mindestens 6 Stunden. Die Dienstschichten sollen unter Beachtung der tariflichen und gesetzlichen Arbeitszeitbestimmungen, soweit dies betrieblich im Voraus möglich ist, in einer zusammenhängenden Abfolge von Arbeitstagen geplant werden, so dass im Übrigen nach Möglichkeit zusammenhängend Freizeit gewährt werden kann. Bei der Diensterteilung ist hinsichtlich der Lage der zusammenhängenden Zeiträume ohne Arbeitsleistung auf die persönlichen Belange der Arbeitnehmer im Rahmen des betrieblich Möglichen und unter Beachtung des Gleichbehandlungsgrundsatzes Rücksicht zu nehmen.

Der Einsatz der Arbeitnehmer soll mit dem Ziel eines möglichst ausgeglichenen Ergebnisses am Ende eines Berechnungszeitraums geplant werden.

- (2) Die tägliche Arbeitszeit darf 10 Stunden nicht überschreiten. Sie kann mit Zustimmung des Betriebsrats nach Maßgabe des § 7 Abs. 1 Ziffer 1. Buchstabe a) ArbZG auf über 10 Stunden werktäglich ohne Ausgleich verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt. Sie kann auch nach Maßgabe des § 15 Abs. 1 Ziffer 1. Buchstabe a) ArbZG mit Zustimmung des Betriebsrats und Bewilligung der zuständigen Aufsichtsbehörde auf über 10 Stunden täglich verlängert werden.
- (3) Als Arbeitszeit gilt auch die Zeit, die das Lokomotiv- und Zugpersonal zur Vorbereitung und zum Dienstabchluss benötigt.
- (4) Fahrgastfahrten werden mit 50 % auf die Arbeitszeit angerechnet und entlohnt.

- (5) Wird die regelmäßige durchschnittliche Arbeitszeit in einem Sechsmonatszeitraum nach Abs. 1 nicht erreicht, ist die nicht geleistete Arbeitszeit bis zu 30 Stunden bis zum Ablauf des folgenden Sechsmonatszeitraums nachzuholen. Eine Nachleistung nach Ablauf dieser Frist ist nicht zulässig. Nicht geleistete Arbeitszeit nach Satz 1 ist wie geleistete Arbeitszeit zu vergüten. Durch nachgeleistete Arbeitszeit entsteht im folgenden Sechsmonatszeitraum keine Überzeitarbeit. Sonstige Zulagen und Zuschläge bemessen sich nach den im Zeitraum der Nachleistung gegebenen Verhältnissen.

§ 11 Überstunden

- (1) Überstunden sind diejenigen Arbeitsstunden, die auf Anordnung innerhalb des jeweils maßgeblichen Ausgleichszeitraums von zwei aufeinanderfolgenden Kalendermonaten über die regelmäßige durchschnittliche Arbeitszeit im Sinne von § 9 Abs. 1 geleistet werden.
- (2) Überstunden sind im Betriebs- und Verkehrsdienst diejenigen Arbeitsstunden, die auf Anordnung innerhalb des jeweils maßgeblichen Ausgleichszeitraums von sechs aufeinanderfolgenden Kalendermonaten (Februar bis Juli bzw. August bis Januar) über die regelmäßige Arbeitszeit im Sinne von § 10 Abs. 1 geleistet werden.
- (3) Soweit sich aus § 12 nicht etwas anderes ergibt, werden Überstunden werden je Stunde mit der auf die Stunde umgerechneten Monatstabellenvergütung bezahlt. Der Stundenlohn ergibt sich, indem die Monatstabellenvergütung durch 167,40 geteilt wird.
- (4) Für Überstunden werden den Beschäftigten außerhalb des Betriebs- und Verkehrsdienstes folgende Zuschläge gezahlt:
- | | |
|-------------------------------|--------|
| a) an Werktagen | 30 %, |
| b) an Sonntagen und bei Nacht | 60 %, |
| c) an gesetzlichen Feiertagen | 100 %. |

Treffen mehrere Zuschläge zusammen, wird nur der jeweils höchste Zuschlag gezahlt.

- (5) Beschäftigten des Betriebs- und Verkehrsdienstes wird für Überstunden ein Zuschlag von 30 % gezahlt.
- (6) Überstundenzuschläge werden aus dem Betrag errechnet, der sich ergibt, wenn die Monatstabellenvergütung durch 167,40 geteilt wird.

§ 12 Überzeitkonto

- (1) Für die Beschäftigten des Betriebs- und Verkehrsdienstes gilt:

Überstunden sind am Ende des jeweils maßgeblichen Ausgleichszeitraums von sechs aufeinanderfolgenden Kalendermonaten (Februar bis Juli bzw. August bis Januar) in ein zu führendes Überzeitkonto des Arbeitnehmers zu übertragen. Die Überstundenzuschläge sind nach Ablauf des jeweils maßgeblichen Ausgleichszeitraums zu bezahlen.

Nach Ablauf eines Ausgleichszeitraums dürfen maximal 60 der in diesem Zeitraum angefallenen Überstunden dem Überzeitkonto gutgeschrieben werden. Das Überzeitkonto darf insgesamt nicht mehr als 200 Stunden aufweisen. Die über die Anzahl von 60 bzw. 200 hinaus geleisteten Stunden werden vergütet.

Dem Überzeitkonto gutgeschriebene Überstunden sind durch entsprechende Freizeit auszugleichen. Für die Zeit, in der ausgeglichen werden, sind die Monatstabellenvergütung sowie die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen und Zuschläge weiterzuzahlen.

Der Freizeitausgleich erfolgt auf Antrag des Arbeitnehmers. Folgende Ankündigungsfristen sind einzuhalten:

- | | |
|---|---|
| - Freizeitausgleich bis zu 3 Arbeitstagen | Ankündigungsfrist von 1 Woche, |
| - Freizeitausgleich von 4 bis 7 Arbeitstagen | Ankündigungsfrist von 4 Wochen, |
| - Freizeitausgleich von mehr als 7 Arbeitstagen | der Freizeitausgleich muss im Rahmen der Urlaubsplanung angekündigt 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 7 Arbeitstagen muss der Arbeitnehmer innerhalb von 3 Arbeitstagen nach Abgabe des Antrags über die entsprechende Entscheidung informiert werden. Wurde ein beantragter Freizeitausgleich zweimal versagt, ist auf Wunsch des Arbeitnehmers ein Gespräch zwischen Arbeitgeber, Betriebsrat und dem betroffenen Arbeitnehmer über die Thematik Freizeitausgleich mit dem Ziel, eine einvernehmliche Regelung zu finden, zu führen.

Ein Ausgleich des Überzeitkontos durch Bezahlung ist mit Ausnahme des in § 13 Buchst. c) geregelten Falles nur möglich, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer damit einverstanden sind.

Zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber kann freiwillig schriftlich, als Nebenabrede zum Arbeitsvertrag, vereinbart werden, dass Überstunden gar nicht oder nur bis zu einer bestimmten unterhalb der Schwelle von 200 Std. liegenden Grenze in das Überzeitkonto eingestellt und stattdessen bezahlt werden.

- (2) Für die Beschäftigten außerhalb des Betriebs- und Verkehrsdienstes gilt:

Überstunden sind nach Möglichkeit durch entsprechende Freizeit und nach Möglichkeit zusammenhängend auszugleichen. Der Ausgleich ist spätestens bis zum Ablauf des 6. Kalendermonats nach dem jeweils maßgeblichen Zweimonatszeitraum, in dem die Überstunden angefallen sind, vorzunehmen. Für die Zeit, in der Überstunden ausgeglichen werden, sind die Monatstabellenvergütung sowie die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen und Zuschläge weiterzuzahlen. Im Übrigen wird für die auszugleichenden Überstunden lediglich der Zeitzuschlag gezahlt. Überstunden, die nach Ablauf des 6. Kalendermonats nicht durch Freizeit ausgeglichen wurden, können auf schriftlichen Wunsch des Arbeitnehmers in ein Überzeitkonto gebucht werden. Für die in das Überzeitkonto gebuchten Überstunden gelten die vorstehenden in Abs. 1 für den Betriebs- und Verkehrsdienst geltenden Bestimmungen entsprechend.

§ 13

Arbeitszeitausgleich bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Scheidet ein Arbeitnehmer aus dem Beschäftigungsverhältnis aus, ist die durchschnittliche wöchentliche (§ 9 Abs. 1) bzw. die nach § 10 Abs. 1 geschuldete Arbeitszeit sowie das Überzeitkonto, soweit betrieblich möglich, bis zu dem Beendigungszeitpunkt auszugleichen. Endet bei Beschäftigten des Betriebs- und Verkehrsdienstes das Arbeitsverhältnis während eines laufenden Sechs-Monats-Zeitraums (§ 10 Abs. 1), sind für die Berechnung der bis zum Beendigungszeitraum geschuldeten Arbeitsleistung durchschnittlich 167 Std. monatlich zugrunde zu legen. Ist ein Ausgleich nicht möglich, gilt folgendes:

- a) Scheidet der Arbeitnehmer aus eigenem Verschulden aus dem Arbeitsverhältnis aus und wird die bis zum Beendigungszeitpunkt zu errechnende regelmäßige durchschnittliche Arbeitszeit nicht erreicht, findet eine Verrechnung mit einem ggf. im Überstundenkonto noch vorhandenen Guthaben statt. Sofern nach erfolgter Verrechnung noch ein negativer Saldo (Minderstunden) besteht, ist die zu viel gezahlte Vergütung zurückzuzahlen bzw. mit noch ausstehenden Vergütungszahlungen zu verrechnen.
- b) Scheidet der Arbeitnehmer nicht aus eigenem Verschulden aus dem Arbeitsverhältnis aus und wird die bis zum Beendigungszeitpunkt zu errechnende regelmäßige durchschnittliche Arbeitszeit nicht erreicht, findet ebenfalls eine Verrechnung mit einem ggf. im Überstundenkonto noch vorhandenen Guthaben statt. Sofern nach erfolgter Verrechnung noch ein negativer Saldo (Minderstunden) besteht, ist die zu viel gezahlte Vergütung nicht zurückzuzahlen und nicht mit noch ausstehenden Vergütungszahlungen zu verrechnen.
- c) Nicht bis zum Beendigungszeitpunkt durch Freizeit ausgeglichene bzw. nach Buchstaben a) oder b) verrechnete Überstunden bzw. in Arbeitszeit umgerechneten Überstundenzuschläge sind mit der zum Beendigungszeitpunkt geltenden auf die Stunde umgerechnete Tabellenvergütung zu bezahlen. Der Stundenlohn ergibt sich, indem die Monatstabellenvergütung durch 167,40 geteilt wird.

§ 14

Arbeitszeitanrechnung bei Urlaub und Krankheit

- (1) Ein Urlaubstag (einschl. Zusatzurlaub) wird bei Vollzeitbeschäftigten mit 7,7 Stunden als Arbeitszeit angerechnet. Bei Teilzeitbeschäftigten erfolgt entsprechend dem Umfang der mit ihnen vereinbarten regelmäßigen durchschnittlichen Arbeitszeit eine anteilige Anrechnung.
- (2) Jeder Tag eines Arbeitsausfalls wegen Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit wird mit der Dauer der für den jeweiligen Tag geplanten Arbeitsleistung des Arbeitnehmers als Arbeitszeit angerechnet. Ist eine Diensteinteilung nicht erfolgt und lässt sich nicht feststellen, an welchen Tagen der Arbeitnehmer in welchem Umfang gearbeitet hätte, gelten auch für die Vollzeitbeschäftigten des Betriebs- und Verkehrsdienstes die Tage von Montag bis Freitag als Arbeitstage, für die jeweils 7,7 Stunden anzurechnen sind, soweit nicht auf sie ein gesetzlicher Feiertag fällt.

§ 15

Sonn- und Feiertagsarbeit

- (1) Im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen wird im Betriebs- und Verkehrsdienst die Arbeit an Sonn- und Feiertagen in gleicher Weise wie an Werktagen geleistet. Die Diensteinteilung muss für jeden Arbeitnehmer mindestens einen Sonntag im Monat dienstfrei lassen.

- (2) Die Arbeitnehmer im Betriebs- und Verkehrsdienst erhalten in jedem Kalenderjahr so viele unbezahlte freie Tage, wie Sonntage in dieses Jahr fallen, mindestens jedoch 69 unbezahlte freie Tage. Die freien Tage sind so zu verteilen, dass innerhalb eines Vierteljahres mindestens 13 freie Tage liegen, von denen monatlich einer auf einen Sonntag fallen muss. Kalenderjährlich werden den Arbeitnehmern im Betriebs- und Verkehrsdienst 17 arbeitsfreie Wochenenden (entweder Samstag/Sonntag oder Sonntag/Montag) gewährt; die arbeitsfreien Wochenenden sollen nach Möglichkeit einen Zeitraum von mindestens 56 zusammenhängenden Stunden.
- (3) Die Arbeitnehmer im Betriebs- und Verkehrsdienst erhalten zusätzlich in jedem Kalenderjahr so viele bezahlte freie Tage, wie vergütungspflichtige Wochenfeiertage in dieses Jahr fallen. Ist die Dienstbefreiung am Wochenfeiertag selbst nicht möglich, soll ein freier Tag im laufenden oder folgenden Kalendermonat gewährt werden. Ist dies nicht möglich, ist für die Arbeitsleistung am Wochenfeiertag ein Zuschlag von 100 % zu zahlen (§ 12 Ziff. 2 ArbZG).
- (4) Wird der Arbeitnehmer an einem Wochenfeiertag wegen des Feiertags von der Arbeit freigestellt, ist dieser Tag mit der für diesen Tag geplanten Arbeitsleistung als Arbeitszeit anzurechnen und zu bezahlen. Dasselbe gilt für die nach Absatz 3 zu gewährenden freien Tage. Ist eine Diensteinteilung nicht erfolgt und lässt sich nicht feststellen, in welchem Umfang der Arbeitnehmer gearbeitet hätte, gilt § 14 Abs. 2 entsprechend.
- (5) Fällt ein unbezahlter dienstplanmäßiger Ruhetag gem. Abs. 2 auf einen an sich vergütungspflichtigen Wochenfeiertag, besteht kein Anspruch auf Bezahlung. Für diesen Tag ist jedoch ein bezahlter Ruhetag zu gewähren. Hinsichtlich der für den Ruhetag einzusetzenden Arbeitszeit gilt Abs. 4 entsprechend.
- (6) Arbeitnehmer, die nicht im Betriebs- und Verkehrsdienst tätig sind, erhalten für Arbeit an Wochenfeiertagen sowie an Sonntagen, auf die ein gesetzlicher Feiertag fällt, und für Arbeit am Ostersonntag und Pfingstsonntag neben der Grundvergütung einen Zuschlag in Höhe von 100 %.
- (7) Arbeitnehmer, die nicht im Betriebs- und Verkehrsdienst tätig sind, erhalten für Arbeit an einem Sonntag einen Zuschlag in Höhe von 30 %.
- (7a) Abweichend von Abs. 6 und 7 kann die nach den genannten Vorschriften jeweils zu gewährende Grundvergütung durch eine bezahlte Freistellung im laufenden oder folgenden Kalendermonat ausgeglichen werden.
- (8) Der Zuschlag nach den Abs. 3, 6 und 7 ist in entsprechender Anwendung von § 11 Abs. 6 zu errechnen. Wird ein Zuschlag nach Absatz 6 gezahlt, entfällt der Zuschlag nach Abs. 7. Neben dem Zuschlag nach Absatz 6 wird ein Überzeitarbeitszuschlag nicht gezahlt.
- (9) Beschäftigten des Betriebs- und Verkehrsdienstes wird für die Arbeitsleistung an dienstplanmäßig freien Tagen ein Zuschlag in Höhe von 15 % gewährt wird.

§ 16

Arbeitsversäumnis

- (1) Die Arbeitszeit ist pünktlich einzuhalten. Persönliche Angelegenheiten hat der Arbeitnehmer unbeschadet der Abs. 6 bis 8 außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen.
- (2) Wird der Arbeitnehmer nach den Abs. 6, 7 oder 8 unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts von der Arbeit freigestellt, erhält er das Arbeitsentgelt, das er bei regelmäßigem Verlauf seiner Arbeitszeit erhalten würde.

- (3) Der Arbeitnehmer darf grundsätzlich nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers der Arbeit fernbleiben. Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, ist sie unverzüglich zu beantragen. Bei nicht genehmigtem Fernbleiben besteht kein Anspruch auf Arbeitsentgelt.
- (4) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dies dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen und eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Ist der Arbeitnehmer Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse, muss die ärztliche Bescheinigung einen Vermerk des behandelnden Arztes darüber enthalten, dass der Krankenkasse unverzüglich eine Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit mit Angaben über den Befund und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit übersandt wird.
- (5) Sucht ein Arbeitnehmer während der Arbeitszeit den Arzt auf und setzt er, ohne krankgeschrieben zu werden, die Arbeit fort, hat er nur Anspruch auf Arbeitsentgelt, wenn der Arzt den Besuch bescheinigt. Die Kosten der Bescheinigung trägt der Arbeitgeber.
- (6) Als Fälle nach § 616 BGB, in denen der Arbeitnehmer unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt wird, gelten nur die folgenden Anlässe:
- a) Niederkunft der mit dem Arbeitnehmer in häuslicher Gemeinschaft lebenden Ehefrau oder nichtehelichen Lebenspartnerin 1 Arbeitstag,
 - b) Tod des Ehegatten oder des in häuslicher Gemeinschaft lebenden nichtehelichen Lebenspartners, eines Kindes oder Elternteils 2 Arbeitstage.
 - c) Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort 2 Arbeitstage,
 - d) 25-, 40- und 50jähriges Arbeitsjubiläum 1 Arbeitstag,
 - e) schwere Erkrankung
 - aa) eines Angehörigen, soweit er in demselben Haushalt lebt, 1 Arbeitstag im Kalenderjahr,
 - bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat, bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr,

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

bis zu 4 Arbeitstage
im Kalenderjahr.

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

f) Ärztliche Behandlung des Arbeitnehmers, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss, .

erforderliche
Abwesenheitszeit
einschließlich
erforderlicher
Wegezeiten.

g) Turnusmäßige ärztliche Untersuchung zur Verlängerung des Fahrgastbeförderungsscheins

alle drei Jahre die
erforderliche Abwe-
senheitszeit ein-
schließlich 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 fortgezählten Beträge gelten in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. Der Arbeitnehmer hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.
- (8) Zur Teilnahme an Tagungen kann den gewählten Vertretern der Ortsvorstände, Landesvorstände, der Bundesvorstände sowie der Betriebs- und Fachgruppenvorstände auf Anfordern der vertragschließenden Gewerkschaften Arbeitsbefreiung bis zu sechs Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts erteilt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder 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 der Vergütung bis zu drei Arbeitstagen gewähren.

In begründeten Fällen kann kurzfristige Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung der Vergütung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

§ 17 Vergütung der Arbeitnehmer

- (1) Die Eingruppierung der Arbeitnehmer richtet sich nach dem diesem Tarifvertrag als **Anlage** beigefügten Eingruppierungsverzeichnis. Die Vergütung der Arbeitnehmer richtet sich nach einer gesondert abzuschließenden Vergütungstarifvereinbarung.
- (2) Wird einem Arbeitnehmer vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner Vergütungsgruppe entspricht, so gilt folgendes:
- Die Arbeitnehmer erhalten, wenn sie die höherwertige Tätigkeit wenigstens eine volle Schicht lang ausgeübt haben, je geleisteter voller Schicht der höherwertigen Tätigkeit eine Ausgleichszulage in Höhe der auf den Stundenlohn umgerechneten Differenz zwischen der Vergütung ihrer Vergütungsgruppe und der Vergütung für die vorübergehend ausgeübte höherwertige Tätigkeit. Die Ausgleichszulage entfällt bei Arbeitnehmern, die nach den Merkmalen des Vergütungsgruppenverzeichnisses die Position eines ständigen Stellvertreters innehaben.
- (3) Eisenbahnfahrzeugführer in der Vergütungsgruppe 6, denen vom Eisenbahnbetriebsleiter der HSB zwei der nachfolgend benannten drei betrieblichen Berechtigungen erteilt sind, erhalten eine Zulage in Höhe von monatlich 40,00 EURO. Sind drei der nachfolgend benannten Berechtigungen erteilt, beträgt die Zulage monatlich 80,00 EURO:
- a) Berechtigung als Lokrangierführer im Netz der HSB;
 - b) Fahrberechtigung nach BOStrab;
 - c) Berechtigung als Dampflokführer im Netz der HSB.
- (4) Vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, die im Betriebs- und Verkehrsdienst der Gruppe der U/K-Vertreter zuzuordnen sind, erhalten eine Zulage in Höhe von 40 € monatlich; teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer erhalten die Zulage anteilig. Die Anspruchsvoraussetzungen werden für jeden Kalendermonat aufs Neue geprüft; die Zahlung erfolgt monatlich im Nachhinein.
- (5) Vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, die im Betriebs- und Verkehrsdienst der Gruppe der „Ablöser“ zuzuordnen sind, erhalten eine Zulage in Höhe von 30 € monatlich; teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer erhalten die Zulage anteilig. Anspruchsvoraussetzung ist für jeden Arbeitnehmer, dass seine Dienste im Kalendermonat mindestens zu 1/3 aus Verfügungsdiensten bestehen. Die Anspruchsvoraussetzungen werden für jeden Kalendermonat aufs Neue geprüft; die Zahlung erfolgt monatlich im Nachhinein.
- (6) Der Arbeitnehmer, der seine Tätigkeiten im Zug ausübt, erhält für jede geleistete Schicht mit Zugfahrt eine Zulage (Fahrenschädigung) in Höhe von 5,32 Euro.
- (7) Wenn bei Arbeitnehmern die erforderlichen körperlichen oder geistigen Fähigkeiten oder Kenntnisse nicht mehr vorhanden sind, kann eine Eingruppierung in eine niedrigere Vergütungsgruppe, die der neuen Tätigkeit entspricht, vorgenommen werden, sofern nicht die Voraussetzungen des § 23 gegeben sind.

- (8) Arbeitnehmer, die für einen anderen Dienst ausgebildet werden, erhalten während der Ausbildung ihre bisherige Vergütung.
- (9) Erschwerniszuschläge sind zu zahlen. Die Erschwernisse sowie die Zuschläge sind betrieblich zu vereinbaren.

Protokollnotizen zu § 17:

1. Maßgeblich für die Eingruppierung des Eisenbahnfahrpersonals ist die vom Eisenbahnbetriebsleiter der HSB erteilte betriebliche Berechtigung zur Ausübung der jeweiligen Tätigkeit im Triebfahrzeug- und/oder Zugbegleitdienst.
2. Die Voraussetzung für die Eingruppierung als "Eisenbahnfahrzeugführer Kl. 3" ist nur dann und solange erfüllt, wie der Arbeitnehmer auf der Grundlage des gültigen Beiblatts zum Eisenbahnfahrzeug-Führerschein berechtigt ist, das gesamte Streckennetz der HSB zu befahren.
3. Das Gesamtnetz der HSB ist kein Teilnetz im Sinne der VDV-Eisenbahnfahrzeug-Führerscheinrichtlinie (dort 1.3.3.2.).
4. Soweit es bei der Eingruppierung oder der Gewährung von Zulagen auf vom Eisenbahnbetriebsleiter erteilte Berechtigungen ankommt, insbesondere bei Eisenbahnfahrzeugführern der Klasse 3 auf die sich aus dem Beiblatt ergebende Berechtigung, das gesamte Streckennetz der HSB zu befahren, dürfen betriebliche Berechtigungen nur aus berechtigten in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen (mangelnde Eignung/Tauglichkeit) entzogen werden.
5. Soweit Eisenbahnfahrzeugführer der Klasse 3 berechtigt sein müssen, das gesamte Streckennetz der HSB zu befahren, muss die HSB durch entsprechende Angebote sicherstellen, dass diesen Arbeitnehmern der Erhalt der erforderlichen Streckenkenntnis möglich ist.
6. Ausbildungseisenbahnfahrzeugführer im Sinne des entsprechenden Richtbeispiels in der Vergütungsgruppe 7 sind nur diejenigen Eisenbahnfahrzeugführer, die vom Eisenbahnbetriebsleiter der HSB schriftlich als Ausbildungseisenbahnfahrzeugführer bestellt sind. Die Protokollnotiz Nr. 4. gilt entsprechend.

§ 18

Vergütung in besonderen Fällen

- (1) Arbeitnehmer mit einer geringeren als der in § 9 Abs. 1 oder § 10 Abs. 1 festgelegten regelmäßigen Arbeitszeit erhalten den Teil der monatlichen Vergütung, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit entspricht.
- (2) Die Vergütung minderleistungsfähiger Arbeitnehmer wird nach der Leistungsfähigkeit für die ihnen übertragene Arbeit bemessen.

§ 19

Auszahlung der Vergütung

- (1) Die Vergütungen sind auf ein vom Arbeitnehmer eingerichtetes Girokonto im Inland zu überweisen.
- (2) Die Einzelheiten sind betrieblich zu regeln.
- (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.

§ 20
Wahlmodell

- (1) Die Arbeitnehmer haben nach Maßgabe der nachfolgenden Absätze das Recht, zwischen einer höheren Monatstabellenvergütung („Grundmodell“) oder zusätzlichem Erholungsurlaub oder einer Arbeitszeitreduzierung zu wählen. Grundsätzlich gilt die Monatstabellenvergütung nach dem Grundmodell; die Arbeitnehmer können jedoch das Grundmodell abwählen und anstelle der Monatstabellenvergütung nach dem Grundmodell zusätzlichen Erholungsurlaub (drei oder sechs Tage) oder einer Arbeitszeitreduzierung ($\frac{1}{2}$ oder 1 Stunde wöchentlich bzw. im Betriebs- und Verkehrsdienst 13 oder 26 Stunden im Abrechnungszeitraum) wählen.
- (2) Die Monatstabellenvergütung im Grundmodell richtet sich nach den für die Vergütung im Grundmodell geltenden Bestimmungen der jeweils geltenden Vergütungstarifvereinbarung.
- (3) Die Monatstabellenvergütung bei Abwahl des Grundmodells
 - und Wahl der Option „Zusätzlicher Erholungsurlaub (3 Tage)“ richtet sich nach den für die Vergütung bei Wahl der Option „Zusätzlicher Erholungsurlaub (3 Tage)“ geltenden Bestimmungen der jeweils geltenden Vergütungstarifvereinbarung;
 - und Wahl der Option „Zusätzlicher Erholungsurlaub (6 Tage)“ richtet sich nach den für die Vergütung bei Wahl der Option „Zusätzlicher Erholungsurlaub (6 Tage)“ geltenden Bestimmungen der jeweils geltenden Vergütungstarifvereinbarung.
- (4) Vollzeitarbeitnehmern, die sich
 - für den zusätzlichen Erholungsurlaub (3 Tage) entscheiden, stehen im Jahr drei zusätzliche Tage Erholungsurlaub zu;
 - für den zusätzlichen Erholungsurlaub (6 Tage) entscheiden, stehen im Jahr 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 $\frac{1}{12}$ für jeden Kalendermonat ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt; Arbeitsentgelt im Sinne dieser Bestimmung ist das Monatstabellenentgelt.

(5) Bei Arbeitnehmern, die nicht im Betriebs- und Verkehrsdienst beschäftigt sind und die sich

- für die Option „Arbeitszeitreduzierung ½ Std.“ entscheiden, verringert sich die regelmäßige Arbeitszeit um ½ Stunde wöchentlich;
- für die Option „Arbeitszeitreduzierung 1 Std.“ entscheiden, verringert sich die regelmäßige Arbeitszeit um 1 Stunde wöchentlich.

Bei Arbeitnehmern, die im Betriebs- und Verkehrsdienst beschäftigt sind und die sich

- für die Option „Arbeitszeitreduzierung 13 Std.“ entscheiden, verringert sich die regelmäßige Arbeitszeit im Abrechnungszeitraum (sechs Kalendermonate gem. § 7 Abs. 1) um 13 Stunden;
- für die Option „Arbeitszeitreduzierung 26 Std.“ entscheiden, verringert sich die regelmäßige Arbeitszeit im Abrechnungszeitraum (sechs Kalendermonate gem. § 7 Abs. 1) um 26 Stunden;

Die Arbeitnehmer erhalten, wenn keine Kombination mit dem zusätzlichen Erholungsurlaub gem. Abs. 8 erfolgt, auf Basis der im Grundmodell jeweils geltenden Vergütungstabellen von den Monatstabellenvergütungen 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; jährliche Leistungs- und Treueprämie).

(6) Das Wahlrecht besteht grundsätzlich jeweils zu Beginn eines Kalenderjahres. Arbeitszeitreduzierung im Betriebs- und Verkehrsdienst kann abweichend von Satz 1 mit Beginn ab dem 1. Februar eines Kalenderjahres gewählt werden. 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 (Arbeitszeitreduzierung im Betriebs- und Verkehrsdienst: zum 1. Februar des folgenden Kalenderjahres) ausüben.

(7) 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.“

(8) Die Wahlrechte sind dergestalt kombinierbar, dass der Arbeitnehmer sich für eine Arbeitszeitreduktion um ½ Std. wöchentlich bzw. 13 Stunden im Abrechnungszeitraum und Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub von 3 Tagen entscheiden kann.

Die Arbeitnehmer erhalten in diesem Fall auf Basis der im Modell zusätzlichen Erholungsurlaub (3 Tage) jeweils geltenden Vergütungstabellen von den Monatstabellenvergütungen 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; jährliche Leistungs- und Treueprämie).“

§ 21 Nachtarbeit

- (1) Nachtarbeit ist die Arbeit in der Zeit von 21 bis 6 Uhr; sie ist auf das Notwendigste zu beschränken.
- (2) Für Nachtarbeit wird ein Nachtdienstzuschlag von 3,38 EURO je angefangene Stunde als Aufwandsentschädigung gezahlt. Ob die Arbeit planmäßig oder außerplanmäßig geleistet wird und ob sie in wirklicher Arbeitsleistung, in Dienstbereitschaft oder in Reisezeit (Fahrgastfahrt) besteht, ist nicht zu berücksichtigen. Der Zuschlag kann durch betriebliche Regelung erhöht oder pauschaliert werden.
- (3) Für Nachtwachdienst wird kein Zuschlag gezahlt.
- (4) Bei Überzeitarbeit während des Nachtdienstes besteht Anspruch auf Nachtdienst- und Überzeitzuschlag. Bei der Berechnung des Überzeitzuschlages bleibt der Nachtdienstzuschlag unberücksichtigt.

§ 22 Zulage für Dienst zu ungünstigen Zeiten

- (1) Arbeitnehmer, die zu ungünstigen Zeiten herangezogen werden, erhalten eine Zulage, sofern diesen nach § 15 kein höherer Zuschlag zusteht.
- (2) Die Zulage wird gezahlt für Dienstleistungen:
 1. an Sonntagen oder gesetzlichen Feiertagen von 6.00 Uhr bis 21.00 Uhr,
 2. an Samstagen sowie am 24. und 31. Dezember von 6.00 Uhr bis 21.00 Uhr.
- (3) Die Zulage beträgt 3,00 EURO je Stunde. Sie wird monatlich nachträglich gezahlt.
- (4) Die Zulage ist für jede Dienstschicht zu berechnen. Dabei bleiben Zeiten von weniger als 30 Minuten unberücksichtigt. Zeiten von 30 Minuten und mehr werden als volle Stunden gerechnet. Die Zulage kann durch betriebliche Regelung pauschaliert werden.
- (5) Für Nachtwachdienst wird keine Zulage gezahlt.

§ 23 Vergütungszahlung bei Leistungsminderung

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

**§ 24
Jubiläumszuwendung**

- (1) Die Arbeitnehmer erhalten eine Jubiläumszuwendung nach einer Beschäftigungszeit von

25 Jahren	in Höhe von	306,78 EURO,
40 Jahren	in Höhe von	409,03 EURO,
50 Jahren	in Höhe von	511,29 EURO.

- (2) Bei Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnisse gemäß § 613a BGB infolge Betriebsübergangs von der Deutschen Reichsbahn (DR) auf die HSB übergegangen sind, zählt die Zeit der DR-Beschäftigung als Beschäftigungszeit im Sinne von Abs. 1. Für die Berechnung der Beschäftigungszeit sind auch DDR-Wehrdienst und gleichartige Zeiten entsprechend den Bestimmungen des Arbeitsplatzschutzgesetzes zu berücksichtigen.

**§ 25
Sterbegeld und Unterstützungen**

- (1) Beim Tode des Arbeitnehmers erhalten

- a) der überlebende Ehegatte,
- b) die leiblichen Kinder,
- c) die an Kindes statt angenommenen Kinder

Sterbegeld.

- (2) Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats sowie für weitere 45 Tage der Unterschiedsbetrag zwischen dem Arbeitsentgelt aus Monatstabellenvergütung und der Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung gezahlt.
- (3) Durch Zahlung des Sterbegeldes an einen der nach Abs. 1 Berechtigten erlöschen die Ansprüche der übrigen.
- (4) Sind Angehörige im Sinne des Abs. 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 oder Personalrat, an wen die Unterstützung zu zahlen oder wie sie unter mehrere Berechtigte aufzuteilen ist.
- (5) In Notfällen können den Arbeitnehmern Unterstützungen gewährt werden.

**§ 26
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.

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. § 4a Entgeltfortzahlungsgesetz findet keine Anwendung.

- (2) Nach einer Dienstzeit von mehr als einem Jahr erhalten von der 7. Woche der Arbeitsunfähigkeit an

krankenversicherungspflichtige Arbeitnehmer einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den Barleistungen der Krankenkasse und dem Nettoarbeitsentgelt,

Arbeitnehmer, die nicht krankenversicherungspflichtig sind und die einen Arbeitgeberzuschuss zum Krankenversicherungsbeitrag nach § 257 SGB V erhalten, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den Barleistungen, die von der zuständigen Pflichtkrankenkasse gezahlt würden, wenn der Arbeitnehmer versicherungspflichtig wäre, und dem Nettoarbeitsentgelt,

Arbeitnehmer, die einen Arbeitsunfall erlitten haben, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den Barleistungen des Sozialversicherungsträgers und dem Nettoarbeitsentgelt.

Nettoarbeitsentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Arbeitsentgelt. Es ist das Arbeitsentgelt zugrunde zu legen, das für die ersten sechs Wochen einer Erkrankung nach Absatz 1 fortzuzahlen ist.

- (3) Der Krankengeldzuschuss nach Absatz 2 wird gewährt

bei einer Dienstzeit
von mehr als einem Jahr bis zur Dauer von 13 Wochen,

bei einer Dienstzeit
von mehr als drei Jahren bis zur Dauer von 26 Wochen,

jedoch nicht über die Dauer des Dienstverhältnisses hinaus. Die Dauer der Lohn- und Gehaltsfortzahlung nach Absatz 1 wird angerechnet.

- (4) Innerhalb eines Kalenderjahres wird der Krankengeldzuschuss insgesamt nur für die nach Absatz 3 zulässige Dauer gewährt. Erstreckt sich eine Krankheit ununterbrochen von einem Kalenderjahr in das nächste Kalenderjahr, verbleibt es bei dem Anspruch aus dem vorhergehenden Jahr. Erleidet der Arbeitnehmer im neuen Kalenderjahr innerhalb von 13 Wochen nach Wiederaufnahme des Dienstes einen Rückfall, verbleibt es ebenfalls bei dem Anspruch aus dem vorhergehenden Jahr. Ob ein Rückfall vorliegt, entscheidet sich nach den für die Krankenkassen maßgebenden gesetzlichen Vorschriften.
- (5) Bei Krankenhausbehandlung erhalten Ledige 50 %, Verheiratete 75 % des Krankengeldzuschusses nach Absatz 2. Arbeitnehmer, die aufgrund gesetzlicher Verpflichtung Verwandte in gerader Linie unterhalten müssen, werden den Verheirateten gleichgestellt.
- (6) Bei Arbeitnehmern, die nicht arbeitsunfähig sind, kann während eines Kuraufenthaltes Krankengeldzuschuss nach Absatz 5 gewährt werden. Barleistungen eines Rentenversicherungsträgers werden in gleicher Weise wie die Barleistungen der Krankenkasse angerechnet.

- (7) Kein Anspruch auf Krankengeldzuschuss besteht
- a) wenn der Arbeitnehmer sich die Arbeitsunfähigkeit grobfahrlässig, vorsätzlich oder bei einer verbotenen Nebenarbeit zugezogen hat,
 - b) bei Unfällen im fremden, eigenen oder Familienbetrieb, bei Berufssport, schuldhafter Beteiligung an Schlägereien oder bei Unfällen, die auf strafbare Handlungen zurückzuführen sind,
 - c) wenn die Vorschriften der Krankenkasse schuldhaft übertreten werden,
 - d) wenn während der Erkrankung für Dritte gearbeitet wird.
- (8) Der Anspruch auf Krankengeldzuschuss erlischt von dem Zeitpunkt an, von dem der Arbeitnehmer Rente wegen Berufs- oder Erwerbsfähigkeit oder Verletztenrente aus der Unfallversicherung erhält.
- (9) Ergibt sich nach endgültiger Regelung des Versicherungsfalles aufgrund der Sozialversicherung, dass der Arbeitgeber Krankengeldzuschuss über die ihm obliegenden Leistungen hinaus gezahlt hat, gelten die Mehrleistungen als Vorschusszahlung auf die Versicherungsleistungen. Der Arbeitgeber hat in Höhe seiner Mehrleistungen Anspruch auf die z. Z. der Geltendmachung noch nicht gezahlten Versicherungsleistungen.
- 10) Bei missbräuchlichem Bezug des Krankengeldzuschusses wird die Weiterzahlung sofort eingestellt; der Arbeitnehmer hat die zu Unrecht in Empfang genommenen Krankenbezüge zurückzuzahlen.
- (11) Arbeitnehmer, die nicht krankenversicherungspflichtig sind und denen kein Anspruch auf den Arbeitgeberzuschuss zum Krankenversicherungsbeitrag nach § 257 SGB V zusteht, erhalten nach einer Dienstzeit von einem Jahr von der 7. Woche der Arbeitsunfähigkeit an Krankenbezüge in Höhe des nach Abs. 1 fortzuzahlenden Arbeitsentgelts. Absätze 3 bis 10 gelten entsprechend.

§ 27

Krankenbezüge bei Dritthaftung

- (1) Kann der Arbeitnehmer aufgrund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadensersatz wegen des Verdienstausfalls beanspruchen, der ihm durch die Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, so geht dieser Anspruch insoweit auf den Arbeitgeber über, als dieser dem Arbeitnehmer nach § 26 Arbeitsentgelt fortgezahlt oder Krankengeldzuschuss gewährt und darauf entfallende Arbeitgeberbeiträge zur gesetzlichen Arbeitslosen-, Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie zu Einrichtungen der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung abgeführt hat.
- (2) Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber unverzüglich die zur Geltendmachung des Ersatzanspruchs erforderlichen Angaben zu machen.
- (3) Der Forderungsübergang nach Abs. 1 kann nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers geltend gemacht werden.

**§ 28
Dienstreisekosten**

Für die Erstattung von Auslagen für Dienstreisen und Dienstgänge (Reisekostenvergütung) gelten die Vorschriften des Bundesreisekostengesetzes in ihrer jeweils geltenden Fassung entsprechend.

**§ 29
Umzugskosten, Trennungentschädigung**

- (1) Bei Versetzungen werden die tatsächlich entstandenen und unbedingt notwendigen Ausgaben einschließlich angemessener Versicherungskosten ersetzt, höchstens jedoch die bei entsprechender Anwendung der Vorschriften des Bundesumzugskostengesetzes in seiner jeweils geltenden Fassung zu erstattenden Beträge.
- (2) Bei Versetzungen und Umzugsanordnungen wird dem Arbeitnehmer eine Trennungentschädigung unter Zugrundelegung der tatsächlichen Mehrausgaben gewährt, höchstens jedoch die bei entsprechender Anwendung der Vorschriften der Trennungsgeldverordnung des Bundes in ihrer jeweils geltenden Fassung zu leistenden Beträge.

**§ 30
Dienstkleidung, Schutzkleidung**

- (1) Inwieweit Dienstkleidung zu tragen ist und wie deren Kosten aufgebracht werden, unterliegt betrieblicher Regelung. Als Dienstkleidung gelten die Kleidungsstücke, die von bestimmten Arbeitnehmern während der Ausübung des Dienstes zur besonderen Kenntlichmachung im dienstlichen Interesse an Stelle anderer Kleidung getragen werden müssen.
- (2) Schutzkleidung wird unentgeltlich geliefert und bleibt Eigentum des Arbeitgebers. 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 müssen. Die Art und Beschaffenheit der Schutzkleidung und die Tätigkeit, für die sie geliefert wird, bleiben betrieblicher Regelung überlassen.

**§ 31
Dienstzeit**

- (1) Dienstzeit ist die bei dem Arbeitgeber in einem nicht ruhenden Arbeitsverhältnis ununterbrochen zurückgelegte Zeit sowie die bei dem Arbeitgeber ohne Unterbrechung unmittelbar zuvor in einem Ausbildungsverhältnis zurückgelegte Zeit.
- (2) Die in einem früheren nicht ruhenden Arbeitsverhältnis bei demselben Arbeitgeber zurückgelegte Zeit wird angerechnet, wenn der Zeitraum von der Beendigung dieses früheren Arbeitsverhältnisses an bis zum Beginn des aktuellen Arbeitsverhältnisses bei dem Arbeitgeber nicht mehr als sechs Monate betragen hat; bei längerer Unterbrechung erfolgt keine Anrechnung.

- (3) Die in einem früheren nicht ruhenden Arbeitsverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber zurückgelegte Zeit wird angerechnet, wenn der andere Arbeitgeber zum Zeitpunkt des Beginns des aktuellen Arbeitsverhältnisses bei dem Arbeitgeber Mitglied des Arbeitgeberverbands Deutscher Eisenbahnen e.V. ist und der Zeitraum von der Beendigung dieses früheren Arbeitsverhältnisses an bis zum Beginn des aktuellen Arbeitsverhältnisses bei dem Arbeitgeber nicht mehr als sechs Monate betragen hat; bei längerer Unterbrechung erfolgt keine Anrechnung.
- (4) Zeiten einer geringfügigen Tätigkeit nach § 2 Buchstabe d) werden bei der Dienstzeit nicht berücksichtigt.
- (5) Kein Rechtsanspruch besteht auf Anrechnung früherer Dienstzeiten nach Abs. 2 und Abs. 3, wenn der Arbeitnehmer durch eigenes Verschulden ausgeschieden war.
- (6) Nach den vorstehenden Bestimmungen nicht anrechnungsfähige Zeiten können im Einzelfall nach billigem Ermessen im Benehmen mit dem Betriebsrat angerechnet werden.
- (7) Für Arbeitnehmer, die aus dringenden betrieblichen Erfordernissen aus dem früheren Arbeitsverhältnis bei demselben Arbeitgeber ausgeschieden waren, gilt bei Wiedereinstellung innerhalb von 12 Monaten die Dienstzeit als nicht unterbrochen.

§ 32 Erholungsurlaub

- (1) Die Arbeitnehmer haben in jedem Urlaubsjahr Anspruch auf Erholungsurlaub. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
- (2) Die Urlaubsdauer beträgt

in den ersten drei Dienstjahren	27 Arbeitstage,
nach drei Dienstjahren	29 Arbeitstage,
nach zehn Dienstjahren	30 Arbeitstage.

Maßgebend für die Urlaubsdauer ist die Dienstzeit (§ 31), die der Arbeitnehmer am 01. Juli des Kalenderjahres zurückgelegt hat.

Als Arbeitstage im Sinne dieses Paragraphen gelten auch für die Arbeitnehmer des Betriebs- und Verkehrsdienstes die Tage Montag bis Freitag, soweit nicht auf sie ein gesetzlicher Feiertag fällt.

- (3) Schwerbehinderte erhalten einen Zusatzurlaub nach § 125 SGB IX.
- (4) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, beträgt der Urlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat. Bruchteile von Urlaubstagen werden auf volle Tage, jedoch nur einmal im Urlaubsjahr, aufgerundet.

Arbeitnehmer, die nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von 10 Jahren wegen Erreichens der Altersgrenze oder wegen Inanspruchnahme der flexiblen Altersgrenze in der zweiten Hälfte eines Jahres ausscheiden, erhalten den vollen Jahresurlaub.

- (5) Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihre Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubsansprüche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen.

- (6) Der Urlaub ist zusammenhängend zu gewähren, es sei denn, dass dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe eine Teilung des Urlaubs erforderlich machen.
- (7) Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr beantragt, gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres beantragt, gewährt und genommen werden. Urlaub, der nicht rechtzeitig beantragt wird, verfällt. Konnte der Urlaub (einschließlich des Zusatzurlaubs nach Abs. 3) wegen Krankheit nicht genommen werden, erlischt der Urlaubsanspruch 15 Monate nach Ablauf des betreffenden Urlaubsjahres.
- (8) Nach einer Kündigung erhalten die Arbeitnehmer den noch nicht gewährten Urlaub während der Kündigungsfrist, soweit diese hierfür ausreicht. Soweit sie nicht ausreicht, ist der Urlaub abzugelten. Ist das Arbeitsverhältnis durch Verschulden des Arbeitnehmers aus einem Grund beendet worden, der eine fristlose Kündigung rechtfertigt, entfällt die Abgeltung für den Teil des Urlaubsanspruchs, der über den gesetzlichen Mindesturlaub nach § 3 des Bundesurlaubsgesetzes hinausgeht.
- (9) Das Urlaubsentgelt bemisst sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer in den letzten drei Kalendermonaten vor Beginn des Urlaubs erhalten hat, mit Ausnahme des für Überstunden gezahlten Entgelts und der Überstundenzuschläge.
- (10) Während des Urlaubs darf der Arbeitnehmer keine anderweitige Arbeit gegen Entgelt leisten. Arbeitnehmer, die während des Urlaubs gegen Entgelt arbeiten, verlieren den Anspruch auf Urlaubsentgelt.
- (11) Durch eine Krankheit wird der Urlaub unterbrochen.

§ 33

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 Wechselschichtarbeiter ist, weil der Schichtplan eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden vorsieht, erhält einen Zusatzurlaub. Der Zusatzurlaub beträgt bei einer entsprechenden Arbeitsleistung im Kalenderjahr

bei der 5-Tage-Woche an mindestens 87 Arbeitstagen 130 Arbeitstagen	bei der 6-Tage-Woche an mindestens 104 Arbeitstagen 156 Arbeitstagen	im Urlaubsjahr 1 Arbeitstag, 2 Arbeitstage.
---	--	---

- (2) Der Arbeitnehmer, der die Voraussetzungen des Abs. 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 bei einer Arbeitsleistung im Kalenderjahr von mindestens

110 Nachtarbeitsstunden 1 Arbeitstag

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

- (3) Der Arbeitnehmer, der die Voraussetzungen der Abs. 1 und 2 nicht erfüllt, erhält bei einer Arbeitsleistung im Kalenderjahr von mindestens

150 Nachtarbeitsstunden

1 Arbeitstag

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

- (4) Bei Anwendung der Abs. 2 und 3 werden nur die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit geleisteten Nachtarbeitsstunden berücksichtigt.
- (5) Der Zusatzurlaub nach den Abs. 1 bis 3 darf insgesamt 2 Tage 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. § 32 Abs. 5 bis 7 gelten entsprechend.
- (7) Auf den Zusatzurlaub werden Zusatzurlaub und zusätzliche freie Tage angerechnet, die nach anderen Regelungen wegen Schicht- oder Nachtarbeit zustehen.

§ 34

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 Dienstjahren	1 Monat
nach zwei Dienstjahren	2 Monate
nach fünf Dienstjahren	3 Monate
nach acht Dienstjahren	4 Monate
nach zehn Dienstjahren	5 Monate
nach zwölf Dienstjahren	6 Monate

zum Ende eines Kalendermonats.

Die Dienstzeit ist nach § 31 Abs.1 zu berechnen.

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

Außerordentliche Kündigung

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

Formvorschriften

- (5) Die Kündigung bedarf der Schriftform.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen

- (6) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, spätestens mit Ablauf des Kalendermonats, in dem der Arbeitnehmer nach den gesetzlichen Bestimmungen in ihrer jeweils geltenden Fassung die für ihn maßgebliche Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht.

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

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

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

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

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

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

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

Verzögert der Arbeitnehmer schuldhaft den Rentenanspruch oder ist er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten eines 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, Dienstvorschriften, 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.

§ 35

Begriffsbestimmungen

1. **Abordnung**
Abordnung ist die Zuweisung einer vorübergehenden Beschäftigung an einem anderen als dem bisherigen Arbeitsplatz
2. **Arbeitnehmer, minderleistungsfähige**
Minderleistungsfähige Arbeitnehmer sind Arbeitnehmer, die nach amts- oder vertrauensärztlichem Gutachten mehr als 20 v.H. erwerbsbeschränkt und deshalb bei Ausführung der ihnen übertragenen Arbeiten behindert sind.
3. **Arbeitnehmer, vollbeschäftigte**
Vollbeschäftigte Arbeitnehmer sind Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen Arbeitszeit im Sinne des § 9 Abs. 1 oder des § 10 Abs. 1.
4. **Arbeitnehmer, vorübergehend beschäftigte**
Vorübergehend beschäftigte Arbeitnehmer sind Arbeitnehmer, die aushilfsweise, für eine bestimmte Zeit oder für einen begrenzten Zweck eingestellt sind.
5. **Arbeitsbereitschaft**
Arbeitsbereitschaft 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.
6. **Auszubildender**
Auszubildender ist, wer aufgrund eines Berufsausbildungsvertrages in einem anerkannten oder als anerkannt geltenden Beruf ausgebildet wird.
7. **Beschäftigungszeit**
Beschäftigungszeit ist die Zeit der Tätigkeit und der Ausbildung bei demselben Arbeitgeber.
8. **Betriebs- und Verkehrsdienst**
Dem Betriebs- und Verkehrsdienst sind alle Arbeitnehmer zugeordnet, die nach Dienstplänen arbeiten, die einen planmäßigen Einsatz auch an Samstagen, Sonntagen und Feiertagen vorsehen.
9. **Dienstschicht**
Dienstschicht ist der Zeitraum zwischen zwei Ruhezeiten. Die Dienstschicht umfasst die Arbeitszeit, die Arbeitsbereitschaft, die Ruhepausen und andere Arbeitsunterbrechungen.

10. Fahrgastfahrten
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.
11. Monatstabellenvergütung
Monatstabellenvergütung ist die in der tarifvertraglich vereinbarten Vergütungstabelle festgesetzte Vergütung für Arbeitnehmer, mit denen die in § 9 Abs. 1 oder § 10 Abs. 1 festgesetzte Arbeitszeit vereinbart ist.
12. Regelung, betriebliche
Betriebliche Regelung ist eine Regelung durch Betriebsvereinbarung.
13. Rufbereitschaft
Rufbereitschaft ist die Zeit, während der sich der Arbeitnehmer auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen oder dienstplanmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufzuhalten hat, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen.
14. Schichtarbeit
Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht.
15. Versetzung
Versetzung ist die Zuweisung einer dauernden Beschäftigung an einem anderen als dem bisherigen Arbeitsplatz.
16. Wechselschichtarbeit
Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten, bei denen der Arbeitnehmer durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht (Nachtschichtfolge) herangezogen wird, vorsieht.
17. Wechselschichten
Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonn- und feiertags gearbeitet wird.
18. Wochenfeiertage
Wochenfeiertage sind Werkzeuge, die zu gesetzlichen Feiertagen erklärt sind.

§ 36 Altersteilzeit

Für Vereinbarungen über Altersteilzeitarbeit gelten die gesetzlichen Bestimmungen des Altersteilzeitgesetzes. Sieht die Altersteilzeitvereinbarung die unterschiedliche Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit im Blockmodell vor, ist die Voraussetzung nach § 2 Abs. 1 Nr. 2 AtG (Verminderung der Arbeitszeit auf die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit) auch erfüllt, wenn die wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt eines Zeitraums von bis zu sechs Jahren die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit nicht überschreitet und die weiteren Voraussetzungen gem. § 2 Abs. 2 AtG vorliegen.

§ 37
Sonderzuwendung / Vermögenswirksame Leistungen

- (1) Die Arbeitnehmer haben nach Maßgabe des **Anhangs 1** zu diesem Tarifvertrag Anspruch auf eine jährliche Sonderzuwendung.
- (2) Die Arbeitnehmer haben nach Maßgabe des **Anhangs 2** zu diesem Tarifvertrag Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen.

§ 38
Überleitungs- und Besitzstandsregelungen

Auf die im **Anhang 3** zu diesem Tarifvertrag geregelten Überleitungs- und Besitzstandsregelungen wird verwiesen.

§ 39
Ausschlussfristen

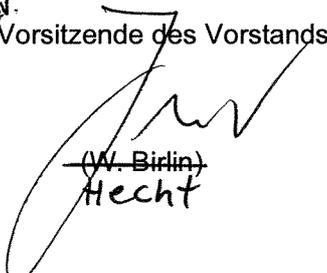
Ansprüche aus den zwischen den Tarifvertragsparteien geschlossenen Tarifverträgen erlöschen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Entstehen des Anspruches schriftlich geltend gemacht werden.

§ 40
Gültigkeit und Dauer des Vertrages

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2023 in Kraft. Zum gleichen Zeitpunkt tritt der Überleitungstarifvertrag vom 27. Juni 2000, zuletzt geändert durch die Tarifvereinbarung Nr. 3432 vom 11. März 2022 außer Kraft. Soweit in anderen für den Bereich der HSB abgeschlossenen Tarifverträgen noch auf diesen außer Kraft getretenen Überleitungstarifvertrag verwiesen wird, gelten diese Verweise ab dem 1. Januar 2023 als Verweise auf die entsprechenden Bestimmungen in diesem Manteltarifvertrag.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats, frühestens zum 31. Januar 2024, schriftlich gekündigt werden.

Wernigerode, den 26. Juli 2022

Arbeitgeberverband
Deutscher Eisenbahnen
Stv.
Der Vorsitzende des Vorstands


(W. Birlin)
Hecht

Anlage/Anhänge


Eisenbahn- und
Verkehrsgewerkschaft (EVG)
Bundesvorstand


Eisenbahn- und
Verkehrsgewerkschaft (EVG)
Bundesvorstand

Eingruppierungsverzeichnis HSB

Vergütungsgruppe 1

nicht belegt

Vergütungsgruppe 2

Tätigkeiten, die zu ihrer Ausführung über die Einweisung am Arbeitsplatz hinaus ein Anlernen voraussetzen.

Richtbeispiele: Bahnunterhaltungsarbeiter, Dampflokkeizer *, Zugschaffner *,
Zugführeranwärter.

* Die betriebliche Kurzausbildung, die Dampflokkeizer und Zugschaffner erhalten, führt nicht zur Eingruppierung in die VG 3.

Vergütungsgruppe 3

Tätigkeiten, die zu ihrer Ausführung Fachkenntnisse und Fertigkeiten, die durch betriebliche Ausbildung oder auf der Grundlage artverwandter Berufsausbildung erworben wurden, erfordern.

Richtbeispiele: Mitarbeiter in Anpassungsfortbildung *, Dampflokkeizer
mit Berechtigung als „Kesselwärter“ oder „Hebezeugführer“,
Triebfahrzeugführer Kl. 1 mit Berechtigung „Lokrangierführer“,
Triebfahrzeugführer Kl. 2.

* Hierzu zählen auch Mitarbeiter mit einer artfremden Ausbildung.

Vergütungsgruppe 4

Tätigkeiten, die eine abgeschlossene fachspezifische Berufsausbildung oder eine gleichwertige betriebliche Ausbildung erfordern und gegenüber der Vergütungsgruppe 3 erweiterte Fachkenntnisse voraussetzen und sich gegenüber der Vergütungsgruppe 3 durch gesteigerten Arbeitsinhalt oder erweiterte Verantwortung abheben.

Richtbeispiele: Sachbearbeiter mit einfachem Sachgebiet, Verkaufsmitarbeiter (Fka),
Elektriker, Gleisbauer, Schienenfahrzeugschlosser,
Triebfahrzeugführer Kl. 2 mit Berechtigung „BOStrab“, Zugführer SZB,
Örtlicher Betriebsbediensteter, Mitarbeiter Leitstelle in Anpassungsfortbildung.

Vergütungsgruppe 5

Tätigkeiten, die gegenüber der Vergütungsgruppe 4 erweiterte Fachkenntnisse oder Zusatzqualifikationen voraussetzen und sich gegenüber der Vergütungsgruppe 4 durch gesteigerten Arbeitsinhalt oder erweiterte Verantwortung abheben.

Richtbeispiele: Sachbearbeiter mit gehobenem Sachgebiet, Elektriker mit Zusatzqualifikation, Gleisbauer mit Zusatzqualifikation, Schienenfahrzeugschlosser mit Zusatzqualifikation, Schweißer, Triebfahrzeugführer Kl. 3, Zugführer ZLB, Leitstelle I.

Vergütungsgruppe 6

Tätigkeiten, die durch ein erhöhtes Maß an Selbstständigkeit oder Eigenverantwortung gegenüber der Vergütungsgruppe 5 gekennzeichnet sind. Diese Tätigkeiten erfordern: im technischen Bereich eine gesonderte staatliche oder betriebliche Prüfung und darauf gegründete Berechtigung; im kaufmännischen Bereich ein hohes Maß an Selbstständigkeit in einem umfangreichen Sachgebiet.

Richtbeispiele: Sachgebietsverantwortlicher, Funkmechaniker, Facharbeiter mit Spezialqualifikation und spezieller Abnahmeberechtigung, Wagenmeister, Triebfahrzeugführer Kl. 3 mit Berechtigung „Lokrangierführer“ oder „BOStrab“ oder „Dampflokomotive im Streckendienst“ oder „Zugleiter“, Zugführer ZLB mit Berechtigung „Zugleiter“, Ausbildungszugführer*.

* Gilt nicht für Zugführeranwärter.

Vergütungsgruppe 7

Tätigkeiten, die durch höherwertige kaufmännische oder technische Aufgaben geprägt sind, zu ihrer Ausführung einer beruflichen Spezialausbildung oder gleichwertigen betrieblichen Ausbildung bedürfen oder eine Aneignung der Kenntnisse durch langjährige (in der Regel mind. 5 Jahre) betriebliche Erfahrung erfolgte und durch ein besonders hohes Maß an Selbstständigkeit oder Eigenverantwortung gekennzeichnet sind.

Richtbeispiele: Sachgebietsverantwortlicher, der ein schwieriges und umfangreiches Spezialgebiet bearbeitet, Signalhauptmechaniker, Ausbildungstriebfahrzeugführer, Fahrzeugdispatcher, Vorarbeiter, Triebfahrzeugführer Kl. 3 mit Berechtigung „Lokrangierführer“ oder „BOStrab“ oder „Dampflokomotiven im Streckendienst“ und „Zugleiter“.

Vergütungsgruppe 8

Tätigkeiten, die durch höherwertige kaufmännische oder technische Aufgaben geprägt sind, zu ihrer Ausführung eine abgeschlossene Meister- oder Fachschulausbildung oder eine gleichwertige betriebliche Ausbildung erfordern oder eine Aneignung der Kenntnisse durch langjährige (in der Regel mind. 5 Jahre) betriebliche Erfahrung erfolgte sowie durch Selbstständigkeit und Eigenverantwortung für kleinere Teilbereiche des Unternehmens geprägt sind.

Richtbeispiele: Sachgebietsverantwortlicher, der ein besonders schwieriges und umfangreiches Spezialgebiet bearbeitet oder einzelne Mitarbeiter fachlich anleitet, Technischer Bereichsleiter mit kleinem Verantwortungsbereich, Zugleiter, Meister, Leitstelle II (mit Zugleiterqualifikation).

Vergütungsgruppe 9

Tätigkeiten, die durch höherwertige kaufmännische oder technische Aufgaben geprägt sind, zu ihrer Ausführung eine abgeschlossene Meister- oder Fachschulausbildung oder eine gleichwertige betriebliche Ausbildung erfordern oder eine Aneignung der Kenntnisse durch langjährige (in der Regel mind. 8 Jahre) betriebliche Erfahrung erfolgte und gegenüber der Vergütungsgruppe 8 erweiterte Fachkenntnisse voraussetzen.

Richtbeispiele: Sachgebietsverantwortlicher, der ein besonders schwieriges und umfangreiches Spezialgebiet bearbeitet und mehrere Mitarbeiter fachlich anleitet oder Ausbildungsaufgaben wahrnimmt, Meister mit Ausbildungsaufgaben, Technischer Bereichsleiter mit mittlerem Verantwortungsbereich, Dienstenteiler mit großem Verantwortungsbereich, Fachgruppenleiter Triebfahrzeuge.

Vergütungsgruppe 10

Tätigkeiten, die durch höherwertige kaufmännische oder technische Aufgaben geprägt sind, zu ihrer Ausführung eine abgeschlossene Fachschulausbildung oder eine gleichwertige betriebliche Ausbildung erfordern oder eine Aneignung der Kenntnisse durch langjährige (in der Regel mind. 8 Jahre) betriebliche Erfahrung erfolgte sowie durch Selbstständigkeit und Eigenverantwortung für mittelgroße Teilbereiche des Unternehmens geprägt sind.

Richtbeispiele: Verwaltungs-Sachgebietsleiter mit großem Verantwortungsbereich, Technischer Bereichsleiter mit großem Verantwortungsbereich

Vergütungsgruppe 11

Tätigkeiten, die durch höherwertige kaufmännische oder technische Aufgaben geprägt sind, zu ihrer Ausführung eine abgeschlossene Fachschulausbildung oder eine gleichwertige betriebliche Ausbildung erfordern sowie durch Selbstständigkeit und Eigenverantwortung für einen großen Teilbereich des Unternehmens geprägt sind.

Richtbeispiele: Verwaltungs-Sachgebietsleiter mit sehr großem Verantwortungsbereich, Technischer Bereichsleiter mit sehr großem Verantwortungsbereich

Vergütungsgruppe 12

Tätigkeiten, die durch höherwertige kaufmännische oder technische Aufgaben geprägt sind, zu ihrer Ausführung eine abgeschlossene Fachschulausbildung oder in Ausnahme eine gleichwertige betriebliche Ausbildung erfordern und gegenüber Vergütungsgruppe 11 erhöhte Selbstständigkeit und Eigenverantwortung notwendig macht.

Richtbeispiele: Verwaltungs-Sachgebietsleiter mit sehr großem Verantwortungsbereich
 und Spezialkenntnissen, Technischer Bereichsleiter mit sehr großem
 Verantwortungsbereich und Spezialkenntnissen, ständiger stellvertretender
 Abteilungsleiter

Jährliche Sonderzuwendung

§ 1

- (1) Die Arbeitnehmer erhalten in jedem Kalenderjahr eine Sonderzuwendung, wenn sie
 1. am 1. Dezember seit dem 1. Oktober ununterbrochen bei der HSB in einem Arbeitsverhältnis stehen und
 2. nicht in der Zeit bis einschließlich 31. März des folgenden Jahres aus eigenem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden.
- (2) Ist die Zuwendung im Falle des Abs. 1 Nr. 2 gezahlt worden, so ist sie in voller Höhe zurückzuzahlen.

§ 2

- (1) Die Zuwendung beträgt 50 % der Bemessungsgrundlage.
- (2) Als Bemessungsgrundlage gilt die Monatstabellenvergütung (gemäß Vergütungstarif) zuzüglich einer ggf. zustehenden persönlichen Zulage gemäß TV Nr. 1696 im Monat September.
- (3) Bei Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis erst nach dem 1. September begründet worden ist, tritt für die Berechnung der Zuwendung anstelle des Monats September der Monat Oktober.

§ 3

- (1) Hat der Arbeitnehmer nicht während des ganzen Kalenderjahres Bezüge von demselben Arbeitgeber erhalten, so vermindert sich die Zuwendung um 1/12 für jeden Kalendermonat, für den der Arbeitnehmer keine Bezüge erhalten hat.
- (2) Die Verminderung unterbleibt für die Monate, für die der Arbeitnehmer wegen der Ableistung von Grundwehrdienst oder zivilem Ersatzdienst von seinem Arbeitgeber keine Bezüge erhalten hat, wenn er vor dem 1. Dezember entlassen worden ist und nach der Entlassung unverzüglich die Arbeit wieder aufgenommen hat.

§ 4

- (1) Der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von mindestens 10 Jahren spätestens mit Ablauf des 30. November endet, erhält eine Sonderzuwendung in Höhe von einem Zwölftel der Zuwendung nach § 2 für jeden Monat des Kalenderjahres, für den er Bezüge von demselben Arbeitgeber erhalten hat,
 1. wenn er wegen
 - a) Erreichens der Altersgrenze (§ 34 Abs. 6 Unterabsatz 1 MTV HSB),
 - b) tatsächlichem Bezug einer Altersrente (§ 34 Abs. 6 Unterabsatz 2 MTV HSB) oder
 - c) voller oder teilweiser Erwerbsminderung (§ 34 Abs. 8 MTV HSB) ausgeschieden ist oder

2. wenn er wegen
 - a) eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaues,
 - b) einer Körperbeschädigung, die ihn zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unfähig macht,
 - c) einer in Ausübung oder infolge seiner Arbeit erlittenen Gesundheitsschädigung, die seine Arbeitsfähigkeit für längere Zeit wesentlich herabsetzt, gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat,
 3. die Arbeitnehmerin außerdem, wenn sie wegen
 - a) Schwangerschaft,
 - b) Niederkunft in den letzten 3 Monaten gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat.
- (2) Scheidet der Arbeitnehmer vor dem 30. September aus, so tritt für die Berechnung der Zuwendung an die Stelle des Monats September der Monat, für den der Arbeitnehmer die letzten Dienstbezüge erhalten hat.

§ 5

- (1) Die Zuwendung nach § 2, nach § 3 und nach § 4 erhöht sich um 25,56 EURO für jedes Kind, für das der Arbeitnehmer im Monat September Kindergeld nach § 62 ff. EStG erhalten hat.
- (2) Im Falle des § 2 Abs. 3 tritt an die Stelle des Monats September der Monat Oktober.
- (3) Im Falle des § 4 Abs. 2 tritt an die Stelle des Monats September der Monat, für den der Arbeitnehmer die letzten Dienstbezüge erhalten hat.

§ 6

Die Zuwendung soll spätestens am 1. Dezember gezahlt werden.

Vermögenswirksame Leistungen

§ 1

Anspruchsvoraussetzungen und Höhe der vermögenswirksamen Leistungen

- (1) Die Arbeitnehmer erhalten zur Förderung der Vermögensbildung auf schriftlichen Antrag eine vermögenswirksame Leistung im Sinne des Fünften Vermögensbildungsgesetzes.
- (2) Die vermögenswirksame Leistung beträgt für alle Arbeitnehmer monatlich 6,65 EURO.
- (3) Vorübergehend beschäftigte Arbeitnehmer haben Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung nur, wenn das Dienstverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert.

§ 2

Mitteilung der Anlageart

Mit dem Antrag ist die Art der gewählten Anlage und, soweit dies nach der Art der Anlage erforderlich ist, das Unternehmen oder Institut mit der Nummer des Kontos mitzuteilen, auf das die Leistung eingezahlt werden soll.

§ 3

Entstehung und Fälligkeit des Anspruchs

- (1) Der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung entsteht frühestens für den Monat, in dem die nach § 2 erforderlichen Angaben mitgeteilt werden, und für den vorangegangenen Kalendermonat desselben Kalenderjahres.
- (2) Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die dem Arbeitnehmer oder Auszubildenden ein Anspruch auf Vergütung oder Krankenbezüge zusteht.

§ 4

Änderung der Anlageart

- (1) Während des Kalenderjahres kann die Art der vermögenswirksamen Anlage nach dieser Tarifvereinbarung und das Unternehmen oder Institut, bei dem sie erfolgen soll, nur mit Zustimmung des Arbeitgebers gewechselt werden.
- (2) Für die vermögenswirksame Leistung und die vermögenswirksame Anlage von Teilen des Arbeitsentgelts nach § 11 des Fünften Vermögensbildungsgesetzes soll möglichst dieselbe Anlageart und dasselbe Unternehmen oder Institut gewählt werden.

Überleitungs-/Besitzstandsregelungen

1. Übergangsregelung zu § 12 Abs. 1 und Abs. 2:

Soweit Überzeitkonten am 30. September 2008 mehr als 200 Stunden ausweisen, bleiben diese Guthaben bestehen und können nicht weiter anwachsen. Einvernehmlich (freiwillig) kann zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die vollständige oder teilweise Auszahlung vereinbart werden. Auf Wunsch des Arbeitnehmers kann ein Betriebsratsmitglied zu den Gesprächen hinzugezogen werden. Kommt es infolge der vereinbarten Auszahlung zu einer Reduzierung des Guthabens, ist ein zukünftiges Anwachsen maximal bis 200 Std. möglich, sofern nicht vereinbart ist, dass Überstunden gar nicht oder nur bis zu einer bestimmten unterhalb der Schwelle von 200 Std. liegenden Grenze in das Überzeitkonto eingestellt und stattdessen bezahlt werden.

2. Besitzstandsregelung einschließlich Protokollnotiz zu § 31 (Dienstzeit); gültig für am 31.03.2012 beschäftigte Arbeitnehmer, solange deren Arbeitsverhältnis ohne Unterbrechung fortbesteht:

Dienstzeit

(= bis 31.03.2012 geltende Fassung)

- (1) Bei Angestellten in Fällen der Kündigung und des Urlaubs sowie bei Lohnbediensteten gilt als Dienstzeit die Zeit, die sie bei den nichtbundeseigenen Eisenbahnen (§ 1) und bei der Deutschen Bundesbahn/Deutschen Reichsbahn sowie deren Rechtsnachfolgern nach Vollendung des 18. Lebensjahres in einem Beamten-, Angestellten- oder Arbeiterverhältnis zugebracht haben. Außerdem gilt die Zeit des Lehrverhältnisses als Dienstzeit, wenn sie bei der eigenen Verwaltung zugebracht worden ist.

Zeiten einer Tätigkeit nach § 2 Buchstabe f) werden nicht berücksichtigt. Im Übrigen werden Zeiten als nichtvollbeschäftigter Arbeitnehmer vorbehaltlich des Satzes 3 dieses Unterabsatzes voll angerechnet. Wird eine längere Arbeitszeit vereinbart, wird die bis dahin erreichte Dienstzeit in dem Verhältnis angerechnet, in dem die bisher vereinbarte Arbeitszeit zur neuen Arbeitszeit steht. Die vor der Arbeitszeitverlängerung erreichte Dienstzeit bleibt jedoch solange maßgebend, bis sich unter Berücksichtigung des Satzes 3 dieses Unterabsatzes eine längere Dienstzeit ergibt.

- (2) Sofern der Bedienstete aus dem Beschäftigungsverhältnis bei den in § 1 Absatz 1 genannten Unternehmen zum Arbeits- oder Wehrdienst einberufen wurde und nach dessen Beendigung sich unmittelbar, längstens innerhalb einer Frist von drei Monaten, zur Arbeitsaufnahme gemeldet hat, rechnen diese Zeiten ebenfalls zur Dienstzeit. Zum Wehrdienst im Sinne dieser Bestimmungen gehören auch Kriegsgefangenschaft sowie eine sich daran etwa anschließende Krankenhaus- oder Heilstättenbehandlung und Internierung.
- (3) Kein Rechtsanspruch besteht auf Anrechnung früherer Dienstzeiten, wenn der Bedienstete freiwillig seine Tätigkeit bei einem Unternehmen im Sinne des Absatz 1 aufgegeben hat, um bei Unternehmen anderer Art Arbeit zu leisten, oder wenn er durch eigenes Verschulden ausgeschieden war.
- (4) Nach vorstehenden Bestimmungen nicht anrechnungsfähige Zeiten können im Einzelfall nach billigem Ermessen im Benehmen mit dem Betriebsrat angerechnet werden.
- (5) Für Bedienstete, die aus Gründen des Betriebes ausscheiden, gilt bei Wiedereinstellung innerhalb von 12 Monaten die Dienstzeit als nicht unterbrochen.

Protokollnotiz (bis 31.03.2012 geltende Fassung):

In § 26 Abs. 1 ETV gelten als Dienstzeit auch die bei der DR oder bei den Werks- und Anschlussbahnen der ehemaligen DDR zugebrachten Zeiten; das gleiche gilt für dort zugebrachte Lehrzeiten. In § 26 Abs. 2 ETV gelten als Wehrdienst auch der Dienst bei der NVA, den Grenztruppen, der Polizei oder gleichartigen Dienststellen der ehemaligen DDR, zu denen der Arbeitnehmer einberufen wurde.

Anwenderhinweis zu Ziffer 2.: Soweit die unter Ziffer 2. abgebildeten Besitzstandsregelungen Verweise enthalten, beziehen sich diese auf den zwischen AGVDE und EVG abgeschlossenen Tarifvertrag für die Bediensteten der nichtbundeseigenen Eisenbahnen und von Kraftverkehrsbetrieben (ETV) in seiner am 31.03.2012 geltenden Fassung).

3. Besitzstandsregelung für am 31. März 1995 bereits bei der Harzer Schmalspurbahnen GmbH beschäftigte Arbeitnehmer:

Für die am 31. März 1995 bereits bei der Harzer Schmalspurbahnen GmbH beschäftigten Arbeitnehmer gelten ergänzend die Bestimmungen einer gesondert abzuschließenden Tarifvereinbarung über die Absicherung der Einkommen und Arbeitsbedingungen (Sicherungs-TV).
