

Zusatztarifvertrag (ZTV-NWB)

gemäß § 2 des MTV VV-Gruppe

für die Arbeitnehmer*

der NordWestBahn GmbH (NWB)

abgeschlossen zwischen der

NordWestBahn GmbH (NWB)

und der

**Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft
(EVG)**

Gültig ab 1. Januar 2020

**Soweit in diesem Tarifvertrag die Bezeichnung Arbeitnehmer verwendet wurde, sind hiervon sowohl weibliche wie auch männliche Arbeitnehmer erfasst.*

Inhalt

§ 1 Geltungsbereich	3
§ 2 Arbeitszeit	3
§ 3 Fahrentschädigung; Zulagen für Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit	5
§ 4 Erschwerniszulage	6
§ 5 Überstunden und Minderleistung	6
§ 6 Freistellung von der Arbeit	6
§ 7 Betriebs- und Branchenzugehörigkeit	7
§ 8 Eingruppierung und Entgeltgruppenverzeichnis	8
§ 9 Entgelttabelle	10
§ 10 Auszahlung der Vergütung	11
§ 11 Gehalts- und Lohnzahlung bei Leistungsminderung	11
§ 11 a Verlust der persönlichen Eignung	11
§ 11 b Besondere Fürsorgepflicht	13
§ 12 Jubiläumswendung	13
§ 13 Unterstützungen in Notfällen	13
§ 14 Krankengeldzuschuss	14
§ 15 Reisekosten, Umzugskosten, Trennungentschädigung	15
§ 16 Jährliche Zuwendung	15
§ 17 Erholungsurlaub	15
§ 18 Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit	16
§ 19 Beendigung des Arbeitsverhältnisses	17
§ 20 Ausbildungsvergütung	18
§ 21 Arbeitnehmerüberlassung	18
§ 22 Schlussbestimmungen	19

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für den Arbeitnehmer der NordWestBahn GmbH (NWB), der unter § 1 des Manteltarifvertrags der Veolia Verkehr Gruppe fällt.
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt für den Auszubildenden nur insoweit, als Tarifstellen ihn ausdrücklich nennen.

§ 2 Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit wird pro Quartal festgelegt. Sie wird ermittelt, indem jeder Wochentag von Montag bis Freitag (mit Ausnahme der Feiertage), der in das jeweilige Quartal fällt, mit einem Arbeitszeitwert von 7,8 Stunden multipliziert wird. Als Ausgleichszeitraum gilt das Quartal.

Die Arbeitszeit kann auf alle Tage der Woche, auch unregelmäßig, verteilt werden.

- (2) Die Arbeitszeit beginnt und endet an dem vorgeschriebenen Arbeitsplatz.
- (3) Die Arbeitseinteilung ist monatlich im Voraus und in Form einer Arbeits- oder Schichtplanung aufzustellen. Sie ist dem Arbeitnehmer in geeigneter Weise und rechtzeitig zur Kenntnis zu geben.
- (4) Die Arbeitszeit- oder Schichtplanung hat alle relevanten Zeitanteile (Arbeitszeit, Ruhepausen, Tätigkeitsunterbrechungen, Wegezeiten, Fahrgastfahrten usw.) sowie deren Verteilung auf die Wochentage zu enthalten.
- (5) Änderungen der Arbeitszeitplanung sind dem Arbeitnehmer spätestens am Ende seiner vorhergehenden Schicht mitzuteilen; § 106 Gewerbeordnung (Weisungsrecht des Arbeitgebers) bleibt unberührt.
- (6) Gemäß §§ 7 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a), 11 Abs. 2 ArbZG kann die werktägliche Arbeitszeit auf über zehn Stunden hinaus verlängert werden, wenn regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaft in die werktägliche Arbeitszeit fällt.
- (7) An Sonn- und Feiertagen darf im vollkontinuierlichen Schichtbetrieb die tägliche Arbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden verlängert werden, wenn dadurch zusätzliche arbeitsfreie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden (§ 12 S. 1 Nr. 4 ArbZG).
- (8) Bei der Arbeits- oder Schichtplanung sollen Schichten von mehr als zwölf bis maximal 14 Stunden nur in Ausnahmefällen geplant werden.

Für jede Schicht von mehr als zwölf Stunden Dauer hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Zulage in Höhe von 1,02 €.

- (9) Für eine Schicht sind mindestens drei Stunden auf die regelmäßige Arbeitszeit anzurechnen. Abweichend von Satz 1 erhält der Arbeitnehmer, für den eine Disposchicht dienstplanmäßig vorgesehen ist und der nicht zur Arbeitsleistung für diese Disposchicht herangezogen wurde, sechs Stunden auf die regelmäßige Arbeitszeit angerechnet.
- (10) Die Zeit der Bereitschaft (nicht: Rufbereitschaft) und die Zeit der Fahrgastfahrten werden mit jeweils 100 % auf die regelmäßige Arbeitszeit angerechnet.

Fahrgastfahrten sind dienstliche Fahrten zwischen Dienst- und Einsatzort oder umgekehrt, die der Arbeitnehmer zur Übernahme oder nach Beendigung der Dienstgeschäfte ohne Arbeitsleistung auf öffentlichen Verkehrsmitteln zurücklegt.

- (11) Tätigkeitsunterbrechungen (= betriebsbedingte Arbeitsunterbrechungen) werden jeweils voll auf die regelmäßige Arbeitszeit angerechnet.
- (12) Der Arbeitnehmer erhält für jede Disposchicht, die dienstplanmäßig für ihn vorgesehen ist und zu der er nicht zur Arbeitsleistung herangezogen wird, 6 Stunden auf die regelmäßige Arbeitszeit angerechnet. Diese Anrechnung erfolgt nicht, wenn den Arbeitnehmer die Absage der Arbeitsleistung für die Disposchicht bis zum Ende der letzten Schicht vor Beginn der Disposchicht, mind. jedoch 24 Stunden vor Beginn der Disposchicht, erreicht.

Die Betriebsparteien können Regelungen treffen, wie die Absage zu erfolgen hat und wie die Frist von 24 Stunden zu berechnen ist; die Betriebsparteien können im Zuge dieser Regelungen zum Verfahren das Inkrafttreten der Regelung des vorstehenden Absatzes bis maximal zum 01.01.2019 hinausschieben.

- (13) Im Anschluss an sechs Tage, spätestens nach zehn Tagen, an denen der Arbeitnehmer Arbeitsleistung erbracht hat, ist ein Ruhetag zu gewähren. Als Ruhetag gilt eine Arbeitsbefreiung von mindestens 32 Stunden.
- (14) Der Arbeitnehmer hat in jedem Kalendermonat Anspruch auf mindestens einen arbeitsfreien Sonntag.
- (15) Ist es nicht möglich, den Arbeitnehmer an einem Wochenfeiertag von der Arbeit zu befreien, soll der Arbeitnehmer einen freien Tag im laufenden oder folgenden Kalendermonat erhalten.
- (16) Die Gesamtdauer der dem Arbeitnehmer während seiner täglichen Arbeitszeit zu gewährenden Ruhepausen darf auf Kurzpausen aufgeteilt werden, wenn zusammenhängende Ruhepausen (§ 4 ArbZG) aus betrieblichen Gründen nicht gewährt werden können (§ 7 Abs. 1 Nr. 2 ArbZG; § 11 Abs. 2 ArbZG). Kurzpausen müssen mind. 10 zusammenhängende Minuten betragen.

- (17) Die Einführung von Kurzarbeit ist nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften zulässig.
- (18) a) Der Arbeitnehmer kann mit Wirkung ab 1. Januar 2019 beanspruchen, die regelmäßige Arbeitszeit von durchschnittlich 7,8 Stunden täglich innerhalb des Quartals gem. § 2 Abs. 1 auf durchschnittlich 7,6 Stunden täglich innerhalb des Quartals gem. § 2 Abs. 1 unter Beibehaltung des Entgelts, ab 1. Januar 2021 auf durchschnittlich 7,4 Stunden täglich innerhalb des Quartals gem. § 2 Abs. 1 unter Beibehaltung des Entgelts zu reduzieren. In diesem Falle ist der Stundensatz gem. § 9 Abs. 3 für 7,6 Stunden durch die Formel $\text{Monatstabellenentgelt} \cdot 165,33$, und für 7,4 Stunden durch die Formel $\text{Monatstabellenentgelt} \cdot 161$ zu errechnen.

Für Teilzeitbeschäftigte gilt dies entsprechend anteilig.

- b) Der Arbeitnehmer kann mit Wirkung ab 1. Januar 2019 alternativ zu a) 6 Tage, ab 1. Januar 2021 12 Tage zusätzlichen Erholungsurlaub unter Beibehaltung des Entgelts beanspruchen.
- c) Der Arbeitnehmer kann mit Wirkung ab 1. Januar 2019 und mit Wirkung ab 1. Januar 2021 alternativ zu a) und b) beanspruchen, dass seine regelmäßige durchschnittliche Arbeitszeit von 7,8 Stunden täglich innerhalb des Quartals gem. § 2 Abs. 1 beibehalten wird bei entsprechender Anhebung der Monatstabellenentgelte; in diesem Fall gilt

die dazu in § 9 Abs. 1 ausgewiesene Monatsentgelttabelle.

- d) Das Wahlrecht nach den Buchstaben a) bis c) besteht grundsätzlich jeweils zu Beginn eines Kalenderjahres, frühestens mit Wirkung zum Kalenderjahr 2019. Der Arbeitnehmer muss bis zum 30. Juni des Vorjahres seinen Wunsch dem Arbeitgeber schriftlich mitteilen. Neu eingestellte Arbeitnehmer können bei ihrer Einstellung dieses Wahlrecht ausüben. Der Arbeitnehmer ist an seine Wahl bei der Einführung zum 1. Januar 2019 für mindestens 2 Kalenderjahre gebunden. Einvernehmlich kann zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer ein vorzeitiger Wechsel des gewählten Modells vereinbart werden.
- e) Die Wahlrechte nach den Buchstaben a) bis c) sind ab dem 1. Januar 2021 dergestalt kombinierbar, dass sich der Arbeitnehmer für eine Arbeitszeitverkürzung auf durchschnittlich 7,6 Stunden täglich nach Buchst. a) und einen zusätzlichen Erholungsurlaub von 6 Tagen nach Buchst. b), oder einmal für eine Entgelterhöhung (Grundmodell) nach Buchst. c) und eine Arbeitszeitverkürzung auf durchschnittlich 7,6 Stunden täglich nach Buchst. a) bzw. für einen zusätzlichen Erholungsurlaub von 6 Tagen nach Buchst. b) entscheiden kann. Der Arbeitnehmer kann sich ab 1. Januar 2021 auch zweimal für eine Entgelterhöhung (Grundmodell) nach Buchst. c) oder für 12 Tage zusätzlichen Erholungsurlaub nach Buchst. b) oder für eine Arbeitszeitverkürzung auf durchschnittlich 7,4 Stunden täglich nach Buchst. a) entscheiden.
- f) Solange sich der Arbeitnehmer nicht innerhalb der vorgegebenen Fristen äußert, gilt die Variante der Entgelterhöhung (Grundmodell) nach Buchst. c).

§ 3

Fahrenschädigung; Zulagen für Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

- (1) Der Arbeitnehmer, der seine Tätigkeiten im Zug ausübt, erhält für jede geleistete Schicht mit Zugfahrt eine Zulage (Fahrenschädigung) in Höhe von 6,65 €.

Für Arbeitnehmer, die Schicht- oder Wechselschichtarbeit leisten, wird für jede tatsächlich geleistete Schicht eine Zulage in Höhe von 5,00 € gezahlt. Die Zahlung dieser Zulage erfolgt nicht für Arbeitnehmer in der Werkstatt und nicht für Arbeitnehmer im Fahrdienst, die Anspruch auf die Fahrenschädigung gemäß Satz eins bzw. Satz zwei haben.

- (2) Nachtarbeit ist die in der Zeit von 21:00 Uhr bis 06:00 Uhr geleistete oder angerechnete Arbeitszeit. Für jede Stunde in diesem Zeitraum erhält der Arbeitnehmer eine Zulage in Höhe von 2,80 €, ab 1. Januar 2021 in Höhe von 3,33 €. Die Zulage für Nachtarbeit erhöht sich nach dem 28. Februar 2021 bei allgemeinen tariflichen Erhöhungen der Monatstabellenentgelte (§ 9 Abs. 1) um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten durchschnittlichen Prozentsatz der allgemeinen Erhöhungen der Monatstabellenentgelte.
- (3) Sonntagsarbeit ist die an Sonntagen geleistete oder angerechnete Arbeitszeit. Für jede Stunde an Sonntagen erhält der Arbeitnehmer eine Zulage in Höhe von 4,86 €, ab 1. Januar 2021 in Höhe von 4,99 €. Die Zulage für Sonntagsarbeit erhöht sich nach dem 28. Februar 2021 bei allgemeinen tariflichen Erhöhungen der Monatstabellenentgelte (§ 9 Abs. 1) um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten durchschnittlichen Prozentsatz der allgemeinen Erhöhungen der Monatstabellenentgelte.
- (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 Stunde an Feiertagen erhält der Arbeitnehmer eine Zulage in Höhe von 5,50 €, ab 1. Januar 2021 in Höhe von 5,64 €. Die Zulage für

Feiertagsarbeit erhöht sich nach dem 28. Februar 2021 bei allgemeinen tariflichen Erhöhungen der Monatstabellenentgelte (§ 9 Abs. 1) um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten durchschnittlichen Prozentsatz der allgemeinen Erhöhung der Monatstabellenentgelt.

- (5) Bei Zusammentreffen von Sonn- und Feiertagszulage wird nur die Feiertagszulage bezahlt.
- (6) Die Zeiten der Zulagen nach Abs. 2, Abs. 3 und Abs. 4 werden – für jede Zulage getrennt – für den Kalendermonat zusammengerechnet. Bei der sich hierbei jeweils ergebenden Summe werden Zeiten von 30 Minuten und mehr auf eine volle Stunde aufgerundet; Zeiten von weniger als 30 Minuten bleiben unberücksichtigt.

§ 4 Erschwerniszulage

- (1) Derjenige Arbeitnehmer, der im Werkstattbereich tätig und mit den üblicherweise dort anfallenden Tätigkeiten betraut ist (regelmäßig nicht der Meister), erhält eine Erschwerniszulage in Höhe von 1,10 € je geleisteter Stunde. Zu den Tätigkeiten gemäß Satz 1 gehören auch gesundheitsschädigende, ekelerregende und besonders gefährliche Arbeiten sowie Schmutzarbeiten.
- (2) Darüber hinaus werden Erschwerniszulagen für den Bereich Qualitätssicherung und Verkehr gezahlt. Die Einzelheiten sind zwischen den Betriebsparteien zu vereinbaren.

§ 5 Überstunden und Minderleistung

- (1) Überstunden sind diejenigen Stunden, die der Arbeitnehmer auf Anordnung innerhalb des Ausgleichszeitraums über die regelmäßige Arbeitszeit im Sinne von § 2 Absatz 1 geleistet hat oder angerechnet bekommt.
- (2) Für jede Überstunde erhält der Arbeitnehmer in dem Monat nach ihrem Entstehen eine Überstundenzulage in Höhe von 20 % eines Stundensatzes.
- (3) Überstunden sind nach Möglichkeit durch entsprechende Freizeit und nach Möglichkeit zusammenhängend auszugleichen. Für die Zeit, in der Überstunden ausgeglichen werden, ist das Monatstabellenentgelt weiterzuzahlen.
- (4) Wird die regelmäßige Arbeitszeit im Kalendermonat aus dringenden betrieblichen Gründen nicht erreicht, ist die nicht geleistete Arbeitszeit nachzuholen oder mit Überstunden zu verrechnen. Nicht geleistete Arbeitszeit nach Satz 1 ist wie geleistete Arbeitszeit zu bezahlen.

§ 6 Freistellung von der Arbeit

Zusätzlich zu den in § 15 MTV-VV-Gruppe geregelten Anlässen hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Entgeltes bei folgenden Anlässen:

- a) Für einen Tag
 - 25-, 40- und 50-jähriges Arbeitsjubiläum.

- b) Für die erforderliche Abwesenheitszeit
- Ärztliche Behandlung des Arbeitnehmers, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss.
- c) Zur Teilnahme an Tagungen, Sitzungen oder sonstigen Veranstaltungen kann dem gewählten Mitglied eines satzungsmäßigen Gremiums der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) auf Anforderung der EVG Arbeitsbefreiung bis zu sechs Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts erteilt werden, sofern nicht dringende betriebliche Interessen entgegenstehen.

§ 7

Betriebs- und Branchenzugehörigkeit

Betriebszugehörigkeit

- (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) In Fällen der Kündigung und des Urlaubs gilt als Betriebszugehörigkeit die Zeit, die der Arbeitnehmer bei den nicht bundeseigenen Eisenbahnen und bei der Deutschen Bundesbahn/Deutschen Reichsbahn sowie deren Rechtsnachfolgern nach Vollendung des 18. Lebensjahres in einem Beamten- oder Arbeitsverhältnis zugebracht hat. Außerdem gilt die Zeit des Ausbildungsverhältnisses als Betriebszugehörigkeit, wenn sie bei der eigenen Verwaltung zugebracht worden ist.

Zeiten einer geringfügigen Beschäftigung im Sinne von § 8 SGB IV werden nicht berücksichtigt. Im Übrigen werden Zeiten als nicht vollbeschäftigter Arbeitnehmer vorbehaltlich Satz 3 dieses Unterabsatzes voll angerechnet. Wird eine längere Arbeitszeit vereinbart, wird die bis dahin erreichte Betriebszugehörigkeit in dem Verhältnis angerechnet, in dem die bisher vereinbarte Arbeitszeit zur neuen Arbeitszeit steht. Die vor der Arbeitszeitverlängerung erreichte Betriebszugehörigkeit bleibt jedoch solange maßgebend, bis sich unter Berücksichtigung des Satzes 3 dieses Unterabsatzes eine längere Betriebszugehörigkeit ergibt.

- (3) Kein Rechtsanspruch besteht auf Anrechnung früherer Zeiten, wenn der Arbeitnehmer freiwillig seine Tätigkeit bei einem Unternehmen im Sinne des Absatzes 2 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 den Arbeitnehmer, der aus betrieblichen Gründen ausscheidet, gilt bei Wiedereinstellung innerhalb von zwölf Monaten die Betriebszugehörigkeit als nicht unterbrochen.

Branchenzugehörigkeit

- (6) Die Branchenzugehörigkeit umfasst die Zeiten, die der Arbeitnehmer mit einer einschlägigen Beschäftigung im Arbeitsverhältnis sowie bei dem unmittelbar vorhergehenden, an den Branchentarifvertrag SPNV gebundenen Arbeitgeber zurückgelegt hat.

- (7) Bei Berechnung der für die Einstufung maßgebenden Branchenzugehörigkeit werden Zeiten beim vorhergehenden Arbeitgeber nur angerechnet, wenn zwischen der Beendigung des früheren Arbeitsverhältnisses und der Aufnahme der Tätigkeit beim Arbeitgeber nicht mehr als ein Monat liegt. Die beim unmittelbar vorhergehenden Arbeitgeber zurückgelegte Branchenzugehörigkeit wird im Falle eines Wechsels nach § 14 Branchentarifvertrag SPNV voll und in anderen Fällen zu einem Drittel angerechnet.

Für ab dem 1. Januar 2015 neu eingestellte Lokomotivführer und Kundenbetreuer/Zugbegleiter/Zugbetreuer gilt:

Bei der Einstufung bemisst sich das Monatstabellenentgelt nach der Berufserfahrung als Lokomotivführer ab Ersterwerb der Erlaubnis zum Führen von Eisenbahnfahrzeugen auf Schienenwegen öffentlicher Eisenbahninfrastrukturunternehmen. Hierbei werden grundsätzlich Zeiten berücksichtigt, in denen der Arbeitnehmer ununterbrochen als Lokomotivführer tätig war. Eine zeitliche Unterbrechung der Tätigkeit als Lokomotivführer ist unschädlich, sofern der Arbeitnehmer noch im Besitz einer gültigen Lizenz zum Führen von Eisenbahnfahrzeugen auf öffentlicher Infrastruktur war.

Bei der Einstufung für Kundenbetreuer/Zugbegleiter/Zugbetreuer bemisst sich das Monatstabellenentgelt nach der Berufserfahrung als Kundenbetreuer/Zugbegleiter/Zugbetreuer ab Ersterwerb der Qualifikation. Hierbei werden grundsätzlich Zeiten berücksichtigt, in denen der Arbeitnehmer ununterbrochen als Kundenbetreuer/Zugbegleiter/Zugbetreuer tätig war. Eine zeitliche Unterbrechung der Tätigkeit als Kundenbetreuer/Zugbegleiter/Zugbetreuer ist unschädlich, sofern die Dauer der Unterbrechung nicht jeweils 1 Jahr andauerte.

Protokollnotiz:

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.

§ 8

Eingruppierung und Entgeltgruppenverzeichnis

Eingruppierung

- (1) Die Eingruppierung des Arbeitnehmers in eine Entgeltgruppe richtet sich nach der von ihm tatsächlich ausgeübten Tätigkeit. Sie richtet sich nicht nach einer nur vorübergehend übertragenen Tätigkeit oder seiner Berufsbezeichnung.
- (2) Die Entgeltgruppe bestimmt sich nach dem Entgeltgruppenverzeichnis.
- (3) Gruppenleiter oder vergleichbare betriebliche Führungskräfte, deren Tätigkeit nicht als Beispiel im Entgeltgruppenverzeichnis beschrieben ist, sind eine Entgeltgruppe höher einzugruppieren als die Entgeltgruppe, in die die ihnen unterstellten Arbeitnehmer eingruppiert sind.
- (4) Übt der Arbeitnehmer auf Anordnung eine höherwertige Tätigkeit tatsächlich aus, deren Eingruppierung nicht seiner Eingruppierung entspricht, hat er Anspruch auf einen entsprechenden Entgeltausgleich pro geleisteter Schicht.

Entgeltgruppenverzeichnis

EG	Beschreibung	Beispiele
A	Arbeitnehmer, die ein abgegrenztes Sachgebiet bearbeiten, zu dessen Ausübung eine mehr als vierwöchige Anlernzeit erforderlich ist.	Kundenbetreuer/Zugbegleiter ohne betriebliche Aufgaben Mitarbeiter mit einfachen Verwaltungsaufgaben
B	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 Mitarbeiter Kundencenter Ausbildungs-Kundenbetreuer Triebfahrzeugführer FS A
C	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 (z. B. Automatenbetreuer, Fachkraft Lagerlogistik) Sachbearbeiter II Mitarbeiter Werkstatt Mitarbeiter Qualität-Sicherung-Verkehr (QSV) Marketingassistent
C	Arbeitnehmer, die ein umfangreiches Sachgebiet selbständig bearbeiten, wozu regelmäßig eine mindestens dreijährige Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes oder eine spezielle Fachausbildung erforderlich ist.	Triebfahrzeugführer FS B
D	Arbeitnehmer, die ein umfangreiches und schwieriges Sachgebiet selbständig bearbeiten, das die Anforderungen von der EG C1 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 (z. B. Automatenbetreuer mit Kassenleitung, Vertriebstechniker) Sachbearbeiter III (z. B. Disponent für Materialwirtschaft, Teamkoordinator Lagerlogistik) Lehr-Kundenbetreuer Ausbildungs-Triebfahrzeugführer Stellvertretender Gruppenleiter Werkstatt Einkäufer Projektkoordinator Mitarbeiter Abrechnung Eigenverkauf Sachbearbeiter Qualität Vertriebsassistent Mitarbeiter EBE/Fahrpreisnacherhebung
E	Arbeitnehmer, die ein umfangreiches und schwieriges Sachgebiet selbständig bearbeiten, das die Anforderungen von der EG D übersteigt, wozu regelmäßig neben einer abgeschlossenen Berufsausbildung weitere Zusatzqualifikationen erforderlich sind.	Personalkoordinatoren Betriebskoordinatoren Verkehrsleiter Disponenten (Arbeitnehmer in der Betriebssteuerung)
F	Arbeitnehmer, die ein umfangreiches und schwieriges Sachgebiet selbständig bearbeiten, das die Anforderungen von der EG D deutlich übersteigt, z.B. durch die Wahrnehmung von Führungsaufgaben- oder herausgehobenen Kontroll- oder Planungsaufgaben oder die Ausübung besonders verantwortungsvoller Tätigkeiten, wozu neben einer abgeschlossenen Berufsausbildung weitere Zusatzqualifikationen bzw. eine staatlich geprüfte Zusatzausbildung (z. B. IHK-Meister) erforderlich sind.	Lehr-Triebfahrzeugführer Gruppenleiter Werkstatt Werkstattmeister
FA		Notfall- und Infodisponenten Instandhaltungsplaner
FB		Dispatcher
FC		Langfristdisponenten

§ 9 Entgelttabelle

(1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf ein Monatstabellenentgelt:

Die folgende Entgelttabelle gilt:

- ab 1. Januar 2020 für diejenigen Arbeitnehmer, die sich im Rahmen des Wahlmodells für die Arbeitszeitverkürzung auf durchschnittlich 7,6 Stunden täglich nach § 2 Abs. 18 Buchst. a) oder für 6 Tage zusätzlichen Urlaub nach § 2 Abs. 18 Buchst. b) entschieden haben;
- ab 1. Januar 2021 für diejenigen Arbeitnehmer, die sich im Rahmen des Wahlmodells für die Arbeitszeitverkürzung auf durchschnittlich 7,4 Stunden täglich nach § 2 Abs. 18 Buchst. a) oder für 12 Tage zusätzlichen Urlaub nach § 2 Abs. 18 Buchst. b) oder für eine Arbeitszeitverkürzung auf durchschnittlich 7,6 Stunden täglich nach § 2 Abs. 18 Buchst. a) und 6 Tage zusätzlichen Urlaub nach § 2 Abs. 18 Buchst. b) entschieden haben.

Entgeltgruppe	Erfahrungsstufe 1	Erfahrungsstufe 2	Erfahrungsstufe 3	Erfahrungsstufe 4	Erfahrungsstufe 5	Erfahrungsstufe 6	Erfahrungsstufe 7
	0 bis <5	5 bis <10	10 bis <15	15 bis <20	20 bis <25	25 bis <30	> = 30
A	2.314,20 €	2.414,69 €	2.479,65 €	2.531,41 €	2.584,19 €	2.635,96 €	2.688,74 €
B	2.498,93 €	2.558,82 €	2.619,72 €	2.679,60 €	2.739,49 €	2.799,37 €	2.859,26 €
C	2.793,28 €	2.891,74 €	2.989,18 €	3.087,63 €	3.186,09 €	3.283,53 €	3.381,98 €
D	2.970,91 €	3.065,30 €	3.159,70 €	3.255,11 €	3.349,50 €	3.443,90 €	3.538,29 €
E	3.034,85 €	3.107,93 €	3.182,03 €	3.308,90 €	3.398,74 €	3.488,57 €	3.578,92 €
F	3.105,90 €	3.191,16 €	3.276,42 €	3.362,70 €	3.447,96 €	3.533,22 €	3.619,49 €
FA	3.249,90 €	3.335,16 €	3.420,42 €	3.506,70 €	3.591,96 €	3.677,22 €	3.763,49 €
FB	3.345,90 €	3.431,16 €	3.516,42 €	3.602,70 €	3.687,96 €	3.773,22 €	3.859,49 €
FC	3.441,90 €	3.527,16 €	3.612,42 €	3.698,70 €	3.783,96 €	3.869,22 €	3.955,49 €

Die folgende Entgelttabelle gilt:

- ab 1. Januar 2020 für diejenigen Arbeitnehmer, die sich im Rahmen des Wahlmodells für das Grundmodell der Entgelterhöhung nach § 2 Abs. 18 Buchst. c) entschieden haben;
- ab dem 1. Januar 2021 für diejenigen Arbeitnehmer, die sich im Rahmen des Wahlmodells einmal für das Grundmodell der Entgelterhöhung nach § 2 Abs. 18 Buchst. c) und dazu für die Arbeitszeitverkürzung auf durchschnittlich 7,6 Stunden täglich nach § 2 Abs. 18 Buchst. a) oder für 6 Tage zusätzlichen Urlaub nach § 2 Abs. 18 Buchst. b) entschieden haben.

Entgeltgruppe	Erfahrungsstufe 1	Erfahrungsstufe 2	Erfahrungsstufe 3	Erfahrungsstufe 4	Erfahrungsstufe 5	Erfahrungsstufe 6	Erfahrungsstufe 7
	0 bis <5	5 bis <10	10 bis <15	15 bis <20	20 bis <25	25 bis <30	> = 30
A	2.374,37 €	2.477,46 €	2.544,12 €	2.597,22 €	2.651,38 €	2.704,49 €	2.758,64 €
B	2.563,90 €	2.625,35 €	2.687,83 €	2.749,27 €	2.810,71 €	2.872,16 €	2.933,59 €
C	2.865,90 €	2.966,92 €	3.066,89 €	3.167,91 €	3.268,92 €	3.368,90 €	3.469,91 €
D	3.048,15 €	3.145,00 €	3.241,85 €	3.339,74 €	3.436,59 €	3.533,44 €	3.630,29 €
E	3.113,76 €	3.188,73 €	3.264,76 €	3.394,93 €	3.487,09 €	3.579,26 €	3.671,95 €
F	3.186,65 €	3.274,13 €	3.361,61 €	3.450,13 €	3.537,60 €	3.625,08 €	3.713,60 €
FA	3.330,65 €	3.418,13 €	3.505,61 €	3.594,13 €	3.681,60 €	3.769,08 €	3.857,60 €
FB	3.426,65 €	3.514,13 €	3.601,61 €	3.690,13 €	3.777,60 €	3.865,08 €	3.953,60 €
FC	3.522,65 €	3.610,13 €	3.697,61 €	3.786,13 €	3.873,60 €	3.961,08 €	4.049,60 €

Die folgende Entgelttabelle gilt ab dem 1. Januar 2021 für diejenigen Arbeitnehmer, die sich im Rahmen des Wahlmodells zweimal für das Grundmodell der Entgelterhöhung nach § 2 Abs. 18 Buchst. c) entschieden haben.

Entgeltgruppe	Erfahrungsstufe 1	Erfahrungsstufe 2	Erfahrungsstufe 3	Erfahrungsstufe 4	Erfahrungsstufe 5	Erfahrungsstufe 6	Erfahrungsstufe 7
	0 bis <5	5 bis <10	10 bis <15	15 bis <20	20 bis <25	25 bis <30	> = 30
A	2.436,10 €	2.541,87 €	2.610,27 €	2.664,75 €	2.720,32 €	2.774,81 €	2.830,36 €
B	2.630,56 €	2.693,61 €	2.757,71 €	2.820,75 €	2.883,79 €	2.946,84 €	3.009,86 €
C	2.940,41 €	3.044,06 €	3.146,63 €	3.250,28 €	3.353,91 €	3.456,49 €	3.560,13 €
D	3.127,40 €	3.226,77 €	3.326,14 €	3.426,57 €	3.525,94 €	3.625,31 €	3.724,68 €
E	3.194,72 €	3.271,64 €	3.349,64 €	3.483,20 €	3.577,75 €	3.672,32 €	3.767,42 €
F	3.269,50 €	3.359,26 €	3.449,01 €	3.539,83 €	3.629,58 €	3.719,33 €	3.810,15 €
FA	3.417,25 €	3.507,00 €	3.596,76 €	3.687,58 €	3.777,32 €	3.867,08 €	3.957,90 €
FB	3.515,74 €	3.605,50 €	3.695,25 €	3.786,07 €	3.875,82 €	3.965,57 €	4.056,39 €
FC	3.614,24 €	3.703,99 €	3.793,75 €	3.884,57 €	3.974,31 €	4.064,07 €	4.154,89 €

- (2) Der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer erhält die monatliche Vergütung entsprechend seiner vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit anteilig.
- (3) Ist ein Stundensatz zu ermitteln, ist dieser durch die Formel

Monatstabellenentgelt -;- 169,5

zu errechnen.

§ 10 Auszahlung der Vergütung

Die Zahlung des Monatstabellenentgelts erfolgt unbar, spätestens zum Monatsletzten für den laufenden Kalendermonat. Die Zahlung der Zulagen erfolgt mit der Entgeltzahlung im darauffolgenden Monat.

§ 11 Gehalts- und Lohnzahlung bei Leistungsminderung

- (1) Ist ein Arbeitnehmer infolge eines Arbeitsunfalls 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 Lohn- oder Gehaltsgruppe.
- (2) Absatz 1 gilt entsprechend für Arbeitnehmer nach 15-jähriger Beschäftigungszeit, wenn die Leistungsminderung durch Abnahme der körperlichen Kräfte und Fähigkeiten infolge langjähriger Arbeit verursacht ist.

§ 11a Verlust der persönlichen Eignung

- (1) Arbeitnehmer, die aufgrund einer psychischen oder physischen Einschränkung, die auf die berufliche Belastung zurückgeht, ihre arbeitsvertraglich vereinbarte Tätigkeit nicht mehr ausüben können, haben Ansprüche nach Maßgabe der nachfolgenden Abs. 2 bis 6.

- (2) Im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen besteht Anspruch auf Weiterbeschäftigung auf geeigneten freien Arbeitsplätzen im Betrieb oder Unternehmen, wenn die Weiterbeschäftigung nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen (Qualifizierung) oder eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers unter geänderten Arbeitsbedingungen möglich ist und der Arbeitnehmer sein Einverständnis hiermit erklärt hat. Eine Qualifizierungsmaßnahme ist für den Arbeitgeber nicht mehr zumutbar, wenn sie länger als 6 Monate beanspruchen würde. Der Arbeitgeber trägt für erforderliche zumutbare Qualifizierungsmaßnahmen die notwendigen Kosten.
- (3) Ist zur Weiterbeschäftigung ein Umzug an einen anderen Ort erforderlich, werden die notwendigen Umzugskosten bis zur Höhe der nach dem Bundesumzugkostengesetz für sonstige Umzugskosten geltenden Pauschalen vom Arbeitgeber getragen.
- (4) Abweichend von § 5 Abs. 4 und 5 gilt nach Verlust und späterer Wiederherstellung der persönlichen Eignung die Berufserfahrung für eine Tätigkeit nach diesem Tarifvertrag als nicht unterbrochen. Der Zeitraum vom Verlust bis zur späteren Wiederherstellung der persönlichen Eignung selbst zählt für eine Tätigkeit nach diesem Tarifvertrag nicht zur Berufserfahrung.
- (5) Ist bei angenommenem gleich bleibendem individuellen Arbeitszeit-Soll das Monatstabellenentgelt (MTE) des Arbeitnehmers im Falle der Weiterbeschäftigung in einer anderen Tätigkeit niedriger als das MTE in der Tätigkeit, die bis zum Zeitpunkt des Verlustes der persönlichen Eignung ausgeübt wurde, besteht zeitlich befristet für die Dauer eines Jahres Anspruch auf eine Ergänzungszulage. Der Anspruch besteht nicht, wenn der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Verlustes der persönlichen Eignung noch kein volles Jahr beim Arbeitgeber beschäftigt war.

Der Anspruch besteht in Höhe der Differenz zwischen dem MTE in der neuen Tätigkeit und 90 % des bisherigen MTE. Für die Berechnung gelten die Verhältnisse an dem Tag, an dem der Arbeitnehmer eine neue Tätigkeit übernimmt oder für diese qualifiziert wird unter der Annahme, dass er bis zum Vortag seine ursprüngliche arbeitsvertraglich vereinbarte Tätigkeit ausgeführt hätte.

Arbeitnehmer, bei denen das individuelle Arbeitszeit-Soll in der neuen Tätigkeit geringer ist als in der bisherigen Tätigkeit erhalten die Zulage anteilig, wenn das bisherige Arbeitszeit-Soll aufgrund ärztlichen Attestes nicht mehr abverlangt werden kann.

Die Ergänzungszulage wird bei allgemeinen Erhöhungen der Monatstabellenentgelte, bei Veränderungen des individuellen Arbeitszeit-Solls, bei Höher- und Rückgruppierungen und bei einem Wechsel der Berufserfahrungsstufe neu berechnet.

Kommt es nicht zur Weiterbeschäftigung sondern zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, werden nachgewiesene Kosten für durchgeführte allgemein anerkannte Maßnahmen zur beruflichen Neuorientierung vom Arbeitgeber einmalig bis zu einem maximalen Gesamtbetrag in Höhe eines individuellen Monatstabellenentgelts erstattet. Die Einzelheiten sind zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer zu vereinbaren.

Protokollnotiz:

Für den Fall, dass die vertragsschließende Gewerkschaft eine angemessene und wirtschaftlich sinnvolle konkrete Versicherungslösung anbieten kann, stellt die Arbeitgeberseite nach Prüfung derselben in Aussicht, sich daran je Arbeitnehmer mit einem Betrag in Höhe von 10,00 € monatlich zu beteiligen; ggf. müssen den Unternehmen Alternativmodelle ermöglicht werden.

§ 11b Besondere Fürsorgepflicht

- (1) Arbeitnehmer, die während der Arbeitszeit einem traumatischen Ereignis ausgesetzt waren, haben nach Maßgabe der Absätze 2 bis 5 Anspruch auf besondere Fürsorge durch den Arbeitgeber. Traumatische Ereignisse sind solche, bei denen in unmittelbarem Zusammenhang mit der Ausübung der Tätigkeit Personen schwer verletzt bzw. getötet wurden.
- (2) Zur besonderen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gehört auf Wunsch des betroffenen Arbeitnehmers eine schnellstmögliche und angemessene psychologische Erst-Betreuung durch entsprechend qualifizierte Personen.
- (3) Im Falle der Arbeitsunfähigkeit nach einem traumatischen Ereignis richtet sich Entgeltfortzahlung nach den jeweiligen gesetzlichen, oder über diese hinausgehenden haustarifvertraglichen Regelungen.
- (4) Dauert die Arbeitsunfähigkeit nach einem traumatischen Ereignis länger als sechs Wochen, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen Zuschuss zum Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung oder zu der entsprechenden Leistung aus der gesetzlichen Unfallversicherung (Krankengeldzuschuss).

Der Krankengeldzuschuss wird vom ersten Tag nach Wegfall der Entgeltfortzahlung an gezahlt, jedoch nicht über den Zeitpunkt hinaus, für den der Arbeitnehmer Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung oder die entsprechende Leistung aus der gesetzlichen Unfallversicherung erhält, längstens jedoch bis zum Ablauf der 26. Woche seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit.

Der Krankengeldzuschuss ist der Unterschiedsbetrag zwischen 100 v.H. des Nettofortzahlungsentgelts im Krankheitsfall und dem Bruttokrankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung oder der entsprechenden Leistung aus der gesetzlichen Unfallversicherung.

- (5) Nachgewiesene Kosten für im Einzelfall von einem Arzt oder von einem Psychologen empfohlene, allgemein anerkannte und nicht von den Trägern der Sozialversicherung übernommene, Maßnahmen der Rehabilitation werden bis zu einem maximalen Gesamtbetrag in Höhe von 90 % des individuellen Monatstabellenentgelts erstattet.

§ 12 Jubiläumszuwendung

- (1) Die Arbeitnehmer erhalten eine Jubiläumszuwendung nach einer Beschäftigungszeit von 25 Jahren, von 40 Jahren und von 50 Jahren.
- (2) Die Höhe der Jubiläumszuwendung ist durch Betriebsvereinbarung zu regeln.
- (3) Bei der Berechnung der Beschäftigungszeit werden Zeiten bei verschiedenen, unter derselben Betriebsführung stehenden Betrieben zusammengerechnet.

§ 13 Unterstützungen in Notfällen

In Notfällen können den Arbeitnehmern Unterstützungen gewährt werden.

§ 14 Krankengeldzuschuss

- (1) Im Fall der Arbeitsunfähigkeit infolge eines Arbeitsunfalls oder einer anderen betrieblich verursachten Erkrankung erhalten nach einer Betriebszugehörigkeit von mehr als einem Jahr von der siebten Woche der Arbeitsunfähigkeit an
 - a) krankenversicherungspflichtige Arbeitnehmer einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den Barleistungen der Krankenkasse und dem Nettoarbeitsentgelt,
 - b) 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,
 - c) 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 gemäß § 13 Absatz 5 MTV-VV-Gruppe für die Dauer der gesetzlichen Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall zu leisten ist.

- (2) Der Krankengeldzuschuss nach Absatz 1 wird gewährt
 - a) bei einer Betriebszugehörigkeit von mehr als einem Jahr bis zur Dauer von 13 Wochen,
 - b) bei einer Betriebszugehörigkeit von mehr als drei Jahren bis zur Dauer von 26 Wochen

jedoch nicht über die Dauer des Arbeitsverhältnisses hinaus. Die Dauer der gesetzlichen Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall wird angerechnet.

- (3) Innerhalb eines Kalenderjahres wird der Krankengeldzuschuss insgesamt nur für die nach Absatz 2 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 der Arbeit einen Rückfall, verbleibt es ebenfalls bei dem Anspruch aus dem vorhergehenden Jahr. Ob ein Rückfall vorliegt, entscheidet sich nach den für die Krankenkasse maßgebenden gesetzlichen Vorschriften.
- (4) Bei Krankenhausbehandlung erhalten Ledige 50 %, Verheiratete 75 % des Krankengeldzuschusses nach Absatz 1. Arbeitnehmer, die aufgrund gesetzlicher Verpflichtung Verwandte in gerader Linie unterhalten müssen, werden den Verheirateten gleichgestellt.
- (5) Bei Arbeitnehmern, die nicht arbeitsunfähig sind, kann während eines Kuraufenthaltes Krankengeldzuschuss nach Absatz 4 gewährt werden. Barleistungen eines Rentenversicherungsträgers werden in gleicher Weise wie die Barleistungen der Krankenkasse angerechnet.

- (6) Kein Anspruch auf Krankengeldzuschuss besteht
- a) wenn der Arbeitnehmer sich die Arbeitsunfähigkeit grob fahrlässig, 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.
- (7) Der Anspruch auf Krankengeldzuschuss erlischt von dem Zeitpunkt an, von dem der Arbeitnehmer Rente wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit oder Verletztenrente aus der Unfallversicherung erhält.
- (8) 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 zurzeit der Geltendmachung noch nicht gezahlten Versicherungsleistungen.
- (9) Bei missbräuchlichem Bezug des Krankengeldzuschusses wird die Weiterzahlung sofort eingestellt; der Arbeitnehmer hat die zu Unrecht in Empfang genommenen Krankenbezüge zurückzuzahlen.

§ 15

Reisekosten, Umzugskosten, Trennungentschädigung

Reisekosten, Umzugskosten und Trennungentschädigung werden betrieblich geregelt.

§ 16

Jährliche Zuwendung

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf die Zahlung einer jährlichen Zuwendung in Höhe von 50 Prozent der jeweiligen Monatstabellenvergütung. Sie wird jeweils im Monat November gezahlt; Bezugsgröße ist das Monatstabellenentgelt des Monats Oktober. Voraussetzung ist, dass zum Auszahlungszeitpunkt ein ungekündigtes (betriebsbedingte Kündigungen bleiben ausgenommen) Arbeitsverhältnis besteht. Für Teilzeitbeschäftigte wird entsprechend dem Verhältnis der arbeitsvertraglich vereinbarten zur tariflichen Arbeitszeit gezahlt. Bei Wechsel von Teil- auf Vollzeit und umgekehrt im Laufe des Kalenderjahrs wird entsprechend gewichtet. Für Zeiten des Ruhens des Arbeitsverhältnisses im laufenden Kalenderjahr wird entsprechend gekürzt. Bei Beginn oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses im laufenden Kalenderjahr wird entsprechend gekürzt.

§ 17

Erholungsurlaub

- (1) Die Urlaubsdauer beträgt
- a) in den ersten fünf Beschäftigungsjahren 27 Arbeitstage,

- b) nach fünf Beschäftigungsjahren 28 Arbeitstage,
- c) nach 10 Beschäftigungsjahren 30 Arbeitstage.

Für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis zur NWB am 12. Dezember 2017 bestanden hat und darüber hinaus fortbesteht, gilt abweichend von Satz 1 Buchstaben a) und b) Folgendes:

Die Urlaubsdauer beträgt

- a) in den ersten drei Beschäftigungsjahren 27 Arbeitstage,
- b) nach drei Beschäftigungsjahren 28 Arbeitstage.

Maßgebend für die Urlaubsdauer ist die Betriebszugehörigkeit (§ 7), die der Arbeitnehmer am 1. Juli des Kalenderjahres zurückgelegt hat.

- (2) Arbeitnehmer, die nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von zehn Jahren wegen Erreichens der Altersgrenze oder wegen Inanspruchnahme der flexiblen Altersgrenze in der zweiten Hälfte eines Jahres ausscheiden, erhalten den vollen Jahresurlaub.
- (3) Durch betriebliche Regelung kann im Bereich der Werkstätten von § 16 Abs. 8 MTV VV-Gruppe abgewichen werden.

§ 18

Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit

- (1) Derjenige Arbeitnehmer, der ständig Wechselschichtarbeit zu leisten hat, sowie der Arbeitnehmer, der ständig Schichtarbeit zu leisten hat, der nur deshalb nicht ständiger Wechselschichtarbeitnehmer ist, weil der Schichtplan eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden vorsieht, erhält einen Zusatzurlaub. Der Zusatzurlaub beträgt bei einer entsprechenden Arbeitsleistung im Kalenderjahr

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

- (2) Derjenige Arbeitnehmer, der die Voraussetzungen des Absatzes 1 nicht erfüllt, jedoch seine Arbeit nach einem Schichtplan zu erheblich unterschiedlichen Zeiten (in Schichtarbeit oder im häufigen unregelmäßigen Wechsel mit Abweichungen von mindestens drei Stunden) beginnt oder beendet, erhält bei einer Arbeitsleistung von mindestens 110 Nachtarbeitsstunden im Kalenderjahr einen Arbeitstag Zusatzurlaub je Urlaubsjahr.
- (3) Der Arbeitnehmer, der die Voraussetzungen der Absätze 1 und 2 nicht erfüllt, erhält bei einer Arbeitsleistung von mindestens 150 Nachtarbeitsstunden im Kalenderjahr einen Arbeitstag Zusatzurlaub je Urlaubsjahr.

- (4) Für den Arbeitnehmer, der spätestens mit Ablauf des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch nach Absatz 7 Satz 2 entsteht, das 55. Lebensjahr vollendet hat, erhöht sich der Zusatzurlaub um einen Arbeitstag.
- (5) Bei Anwendung der Absätze 2 und 3 werden nur die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit geleisteten Nachtarbeitsstunden berücksichtigt.
- (6) Der Zusatzurlaub nach den Absätzen 1 und 3 darf insgesamt zwei, in den Fällen des Absatzes 4 drei Arbeitstage für das Urlaubsjahr nicht überschreiten.
- (7) Der Zusatzurlaub bemisst sich nach der im vorangegangenen Kalenderjahr bei der NWB erbrachten Arbeitsleistung. Der Anspruch auf den Zusatzurlaub entsteht mit Beginn des auf die Arbeitsleistung folgenden Urlaubsjahres.
- (8) Auf den Zusatzurlaub werden Zusatzurlaub und zusätzliche freie Tage angerechnet, die dem Arbeitnehmer nach anderen Regelungen wegen Schicht- oder Nachtarbeit zustehen.

Protokollnotiz:

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. Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags sowie sonn- und feiertags gearbeitet wird.

Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht.

§ 19

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

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

bis zwei Jahre Betriebszugehörigkeit	1 Monat
nach zwei Jahren Betriebszugehörigkeit	2 Monate
nach fünf Jahren Betriebszugehörigkeit	3 Monate
nach acht Jahren Betriebszugehörigkeit	4 Monate
nach zehn Jahren Betriebszugehörigkeit	5 Monate
nach zwölf Jahren Betriebszugehörigkeit	6 Monate

zum Ende eines Kalendermonats.

Die Betriebszugehörigkeit ist nach § 7 zu berechnen.

- (2) Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Kündigungsfrist von zwei Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.
- (3) Der Arbeitnehmer hat bis zum Tag der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sein Arbeitszeitkonto auszugleichen. Ist dies nicht möglich, werden restliche Zeitguthaben ausgezahlt. Eine Zeitschuld führt zu einem entsprechenden Abzug.

§ 20 Ausbildungsvergütung

Der Auszubildende erhält eine Ausbildungsvergütung, deren Höhe sich in Anlage 2 des NachwuchskräfteTV geregelt ist.

§ 21 Arbeitnehmerüberlassung

- (1) Zeitarbeit dient im Kontext der Herausforderungen des demografischen Wandels als personalpolitisches Instrument auch zur Nachwuchssicherung, Qualifizierung von Quereinsteigern und Stabilisierung der Beschäftigung.

Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einvernehmen, dass der Einsatz von Zeitarbeit besonderen Anforderungen unterliegt, die auch zur Sicherung der Qualität der Beschäftigungsbedingungen für Zeitarbeitnehmer beiträgt. Sie dient nicht zum Ersatz von Regelbeschäftigung. Grundvoraussetzung ist eine bestehende Personalplanung unter Beteiligung der Betriebsräte gemäß dem Betriebsverfassungsgesetz. Hohe Qualitätsnormen gelten nach dem gemeinsamen Verständnis der Tarifvertragsparteien insbesondere für den Bezug von Zeitarbeitsleistungen. Der Bezug von Zeitarbeitsleistungen erfolgt grundsätzlich von solchen Anbietern, die über angemessene kollektivrechtliche Vergütungsregelungen verfügen. Dazu gehören insbesondere Branchenzuschläge und Equal Pay nach spätestens 12 Monaten.

- (2) Im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages können die hier beschriebenen Anforderungen in einer konkretisierenden Betriebsvereinbarung oder Gesamtbetriebsvereinbarung ausgestaltet werden. Des Weiteren kann in dieser Vereinbarung auch eine Überlassungshöchstdauer von bis zu 36 aufeinander folgenden Monaten festgelegt werden; dabei ist der Zeitraum vorheriger Überlassungen beim selben Entleiher anzurechnen, wenn zwischen den Einsätzen jeweils nicht mehr als drei Monate liegen. Darüber hinaus ist sicherzustellen, dass der Verleiher einen Branchenzuschlagstarifvertrag anwendet und dass Arbeitnehmer, nach einem Einsatz von maximal 12 Monaten, gegenüber ihrem Arbeitgeber mindestens Anspruch auf ein Tabellenentgelt haben, das der Vergütung entspricht, wie sie den beim Entleiher vertraglich beschäftigten, vergleichbaren Arbeitnehmern gewährt wird. Auch sollten neben der zeitlichen Bestimmung der Überlassungshöchstdauer auch Bestimmungen zu Übernahmeangeboten, Differenzierungen nach Einsatzzwecken oder -bereichen enthalten sein.
- (3) Bei Vorliegen eines Sachgrundes kann die Betriebsvereinbarung oder Gesamtbetriebsvereinbarung über Buchst. b) hinaus vorsehen, dass auf der Grundlage dieses Paragraphen zwischen Arbeitnehmer, Verleiher und Entleiher einvernehmlich ein längerer Zeitraum vereinbart werden kann. Der Betriebsrat des Verleihers und des Entleihers sind über das Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer zu unterrichten.

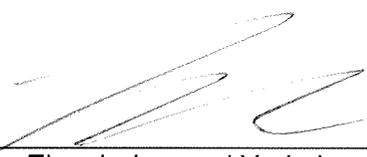
§ 22
Schlussbestimmungen

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2020 in Kraft.
- (2) Die Bestimmungen dieses Tarifvertrags können gesamt oder in Teilen mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende, jedoch frühestens zum 28. Februar 2021, schriftlich gekündigt werden.

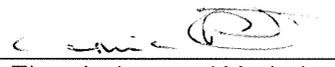
Berlin, den 19. Februar 2020



Für die NordwestBahn GmbH
(NWB)



Für die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)



Für die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)

