

Haustarifvertrag (HTV RIN-NO)

für die Arbeitnehmer der

Regio Infra Nord-Ost GmbH & Co. KG

abgeschlossen zwischen der

**Geschäftsführung
Regio Infra Nord-Ost GmbH & Co. KG**

und der

Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)

gültig ab 1. Juni 2021

Hinweis: Wenn in diesem Tarifvertrag von Arbeitnehmern bzw. von Auszubildenden die Rede ist, so sind Arbeitnehmer und Auszubildende jeden Geschlechts gemeint.

Inhalt

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Arbeitsvertrag
- § 3 Personalakten
- § 4 Pflichten und Rechte der Arbeitnehmer
- § 5 Probezeit
- § 5a Betriebliche Altersversorgung
- § 6 Betriebszugehörigkeit
- § 7 Arbeitszeit
- § 8a Arbeitszeitanrechnung
- § 8b Verteilung der Arbeitszeit
- § 9 Entgeltbestimmungen
- § 9a Wahlmodell
- § 10 Arbeitszeitkonto und Zulagen für Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit
- § 11 Arbeitsbefreiung
- § 12 Aus- und Weiterbildung
- § 13 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
- § 14 Vermögenswirksame Leistungen
- § 15 Rufbereitschaft
- § 16 Erholungsurlaub
- § 16a Leistungsprämie
- § 17 Unterstützung im Todesfalle
- § 17a Öffnungsklausel
- § 18 Unternehmensbekleidung und Schutzzeug
- § 19 Schadenshaftung
- § 19a Erstattung
- § 20 Arbeitsstreitigkeiten
- § 21 Abweichungen vom Tarifvertrag
- § 22 Ausschlussfristen
- § 23 Schlussbestimmungen

Anlagen:

- Anlage 1: Entgeltgruppenverzeichnis
- Anlage 2: Monatsentgelttabelle Grundmodell (G) und Wahlmodell (W) ab 01. Juni 2021
- Anlage 3: Monatsentgelttabelle Grundmodell (G) und Wahlmodell (W) ab 01. Januar 2022
- Anlage 4: Monatsentgelttabelle Grundmodell (G) und Wahlmodell (W) ab 01. Januar 2023

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt

1. räumlich: für alle Arbeitsplätze der RIN-NO.
2. fachlich: für den Infrastrukturbetrieb und Nebengewerke, Verwaltung und Ausbildung
3. persönlich: für alle bei der RIN-NO beschäftigten Arbeitnehmer; ausschließlich der Arbeitnehmer; deren Aufgabengebiet höhere Anforderungen stellt als die höchste tarifliche Entgeltgruppe verlangt und die nach dem Arbeitsvertrag ein über die höchste tarifliche Entgeltgruppe um 20 Prozent hinausgehendes Entgelt erhalten.

Für Auszubildende gilt die Anlage 6 zu diesem Tarifvertrag.

§ 2 Arbeitsvertrag

- (1) Zur Begründung eines Arbeitsverhältnisses ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. Im Arbeitsvertrag sind Namen und Anschriften der Vertragsparteien, der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses, bei sachlich begründeten und befristeten Arbeitsverhältnissen, die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses, der Arbeitsort, die Tätigkeit, die Entgeltgruppe und die sonstigen Arbeitsbedingungen, zu vereinbaren.
- (2) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, spätestens 14 Tage nach Arbeitsaufnahme ein Exemplar des Arbeitsvertrages dem/der Mitarbeiter/in auszuhändigen.
- (3) Alle Nebenabreden und Vertragsänderungen bedürfen der Schriftform.
- (4) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, den Arbeitgeber vor der Einstellung über Tatsachen aufzuklären, sofern der für den Arbeitnehmer vorgesehenen Arbeitsplatz Anforderungen stellt, denen der Arbeitnehmer aufgrund dieser Tatsachen nicht oder nicht ausreichend gerecht werden kann.

§ 3 Personalakten

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Erläuterung und Einsicht seiner Personalakte. Abmahnungen werden in der Personalakte geführt. Sie werden nach spätestens einem Jahr entfernt, wenn der Arbeitnehmer keine weitere erhalten hat. Die Entfernung der Abmahnung wird dem Betriebsrat zur Kenntnis gegeben.

§ 4 Pflichten und Rechte der Arbeitnehmer

Pflichten und Rechte sowie allgemeine Verantwortlichkeiten der/ Arbeitnehmer können in einer Arbeitsordnung für Arbeitnehmer der RIN-NO geregelt werden. Der Arbeitnehmer hat schriftlich von dieser Kenntnis zu nehmen. Sie ist dann, abgestimmt mit der EVG, Bestandteil dieses Tarifvertrages und diesem als Anlage beizufügen.

§ 5 Probezeit

Die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses sind Probezeit. Während dieser Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beidseitig mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

§ 5a Betriebliche Altersversorgung

(1) Dem Arbeitnehmer wird der Erwerb von Altersversorgungsanswartschaften auf dem Wege der Gehaltsumwandlung ermöglicht. Die Betriebsparteien können aufgrund dieser Öffnungsklausel alle rechtlich zulässigen Arten betrieblicher Altersvorsorge vereinbaren.

(2) Der Arbeitnehmer, der Mitglied der vertragsschließenden Partei ist, hat Anspruch auf eine jährliche Zahlung in Höhe von 400,00 Euro, ab 1. Januar 2022 auf eine jährliche Zahlung in Höhe von 500,00 Euro und ab dem 1. Januar 2023 auf eine jährliche Zahlung in Höhe von 600,00 Euro wenn er die Zahlung zum Aufbau einer Altersversorgung aufwendet. Der Anspruch ist durch den Arbeitnehmer nachzuweisen und bei der Personalabteilung zu beantragen. Der Betrag ist zahlbar jeweils mit der Entgeltabrechnung im Monat November. Die Zahlung erfolgt nur dann, wenn sich der Arbeitnehmer am 1. April schon und am 31. Oktober des laufenden Jahres noch, in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis befindet.

§ 6 Betriebszugehörigkeit

(1) Die Betriebszugehörigkeit wird durch den Zeitraum beschrieben, den der Arbeitnehmer bei der RIN-NO beschäftigt ist, auch wenn sie aus folgenden Gründen unterbrochen wurde:

- Arbeitsmangel sowie befristete Berufs- und Erwerbsunfähigkeit.

(2) Der Unterbrechungszeitraum wird jedoch nicht auf die Betriebszugehörigkeit angerechnet. Andere Unterbrechungen des Beschäftigungsverhältnisses bis zu drei Monaten lässt die Betriebszugehörigkeit unberührt.

(3) Die Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers bei der PEG wird angerechnet. Für den Arbeitnehmer der 2008 den Betriebsübergang nach § 613 (b) BGB von der Bahn AG zur PEG vollzogen haben, ist dessen Betriebszugehörigkeit im Eisenbahnbetrieb hinzuzurechnen.

(4) Betriebsjubiläen werden honoriert:

- 10 jähriges Jubiläum : 250,00 Euro
- 15 jähriges Jubiläum : 350,00 Euro
- 20 jähriges Jubiläum : 450,00 Euro
- 25 jähriges Jubiläum : 550,00 Euro
- 30 jähriges Jubiläum : 650,00 Euro
- 35 jähriges Jubiläum : 750,00 Euro
- 40 jähriges Jubiläum : 850,00 Euro

§ 7 Kündigungsschutz

(1) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedarf der Schriftform. Die RIN-NO muss dem Arbeitnehmer den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.

(2) Wird das Arbeitsverhältnis über die Probezeit hinaus fortgesetzt, so kann es arbeitgeberseitig unter Einhaltung folgender Kündigungsfristen gelöst werden:

bis 2 Jahre Betriebszugehörigkeit	2 Wochen zum Monatsende
ab 2 Jahre Betriebszugehörigkeit	1 Monat zum Ende eines Kalendermonats

Darüber hinaus gelten folgende Kündigungsfristen:

5 Jahre Betriebszugehörigkeit	2 Monate zum Ende eines Kalendermonats
8 Jahre Betriebszugehörigkeit	3 Monate zum Ende eines Kalendermonats
10 Jahre Betriebszugehörigkeit	4 Monate zum Ende eines Kalendermonats
12 Jahre Betriebszugehörigkeit	5 Monate zum Ende eines Kalendermonats
15 Jahre Betriebszugehörigkeit	6 Monate zum Ende eines Kalendermonats
20 Jahre Betriebszugehörigkeit	7 Monate zum Ende eines Kalendermonats

Einzelarbeitsvertraglich kann vereinbart werden, dass die Kündigungsfristen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer/in gleichermaßen gelten. Bei einvernehmlicher Auflösung des Arbeitsverhältnisses gelten die voraus stehenden Kündigungsfristen nicht.

(3) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in welchem der/die Mitarbeiter/in das gesetzliche Rentenalter erreicht.

(4) Bei einem berechtigten Interesse ist dem Arbeitnehmer auf sein Verlangen ein qualifiziertes Zwischenzeugnis auszustellen. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist auf Verlangen ein qualifiziertes Zeugnis auszustellen.

§ 8 Arbeitszeit

Die regelmäßige Arbeitszeit, ausschließlich der gesetzlichen Ruhepausen, beträgt 39 Stunden in der Woche. Die monatliche Arbeitszeit beträgt im Durchschnitt 169 Stunden. Das tatsächliche Monats Soll wird für jeden Monat neu ermittelt, indem alle Tage von Montag bis Freitag in dem jeweiligen Monat mit 7,8 multipliziert werden.

§ 8a Arbeitszeitanrechnung

(1) Ein Urlaubstag nach § 16 wird mit 7,8 Stunden auf die Arbeitszeit angerechnet.

(2) Für jeden Tag einer Arbeitsbefreiung mit Fortzahlung des Entgelts nach § 11 oder eines Arbeitsausfalls wegen Arbeitsunfähigkeit, wird im Arbeitszeitkonto des Arbeitnehmers verrechnet:

- a) Die Zeitsumme der für diesen Tag geplanten Arbeitszeit oder
- b) mit 7,8 Stunden Arbeitszeit, wenn der Arbeitnehmer an diesem Tag planmäßig zu arbeiten hätte, eine Arbeitszeit aber nicht bestimmt ist oder
- c) an den Tagen Montag bis Freitag mit 7,8 Stunden Arbeitszeit, wenn für den Arbeitnehmer noch keine Arbeitszeitplanung besteht.

(3) Wird der Arbeitnehmer an einem auf einen Werktag fallenden gesetzlichen Feiertag (Wochenfeiertag) von der Arbeit freigestellt, wird die ausgefallene Arbeitszeit an diesem Tag wie folgt bewertet:

- a) Mit der Dauer der geplanten, wegen des Wochenfeiertags ausgefallenen Arbeitszeit oder
- b) mit 7,8 Stunden Arbeitszeit, wenn der Arbeitnehmer am Wochenfeiertag planmäßig zu arbeiten hätte, die Arbeitszeit für diesen Tag aber nicht bestimmt ist oder

c) mit 7,8 Stunden Arbeitszeit, wenn der Wochenfeiertag auf einen dienstplanmäßigen Ruhetag fällt.

(4) Wird der Arbeitnehmer an einem Wochenfeiertag zu einer Arbeitsleistung heran gezogen, sind ihm neben der tatsächlich geleisteten zusätzlich 7,8 Stunden Arbeitszeit anzurechnen.

(5) Die gesamte Schichtdauer, mit Ausnahme der gesetzlichen Ruhepausen, ist auf die Arbeitszeit anzurechnen. Eine Ausweitung der Mindestzeiten für gesetzliche Ruhepausen gemäß § 4 ArbZG ist nicht zulässig.

(6) Für jeden Arbeitseinsatz während der Rufbereitschaft wird die tatsächlich geleistete, mindestens jedoch 4 Stunden Arbeitszeit angerechnet.

(7) Die Zeiten der Aus- und Fortbildung sind auf die Arbeitszeit anzurechnen.

(8) Reisezeiten, bei denen der Arbeitnehmer auf Anordnung des Arbeitgebers ein Fahrzeug in eigener Verantwortung führt, werden zu 100 v. H. auf die Arbeitszeit an gerechnet. Diese Zeit ist auch Arbeitszeit im schutzrechtlichen Sinn des § 3 ArbZG.

(7) Bei Arbeitsausfall muss der Arbeitnehmer spätestens am Ende der letzten Schicht, beziehungsweise 14 Stunden vor dem dienstplanmäßigen Beginn der ausfallenden Schicht informiert werden. Erfolgt dies nicht, werden 50 % der dienstplanmäßigen Arbeitszeit angerechnet.

Anwenderhinweis zu Abs. 4:

Der gemäß § 8a Abs. 3 ArbZG zu gewährende Ersatzruhetag ist der nächste dienstplanmäßige Ruhetag, soweit mehr als 52 Tage im Jahr planmäßig frei sind.

**§ 8b
Verteilung der Arbeitszeit**

(1) Die tarifvertraglich vereinbarte Arbeitszeit nach § 8 Abs. 1 darf auf maximal fünf Arbeitstage pro Woche im Durchschnitt eines Kalendermonats verteilt werden. Soweit es Kundenorientierung, Wettbewerbsfähigkeit oder betriebliche Belange der RIN-NO erfordern, kann die Arbeitszeit auf die Wochentage Montag bis Sonntag - auch ungleichmäßig - verteilt und innerhalb eines Kalendermonats nach dringenden betrieblichen Erfordernissen eingeteilt werden. Hierbei sind die Belange der Arbeitnehmer angemessen zu berücksichtigen. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 bleibt unberührt.

(2) Eine Schicht gilt als ein Arbeitstag im Sinne des Abs. 1 Satz 1, auch, wenn sich die Schicht über einen Kalendertag hinaus erstreckt. Die Dauer einer dienstplanmäßigen Schicht darf 12 Stunden nicht überschreiten; Sonderschichten können auf bis zu 14 Stunden ausgedehnt werden. Die Schicht umfasst den gesamten Zeitraum zwischen zwei Ruhezeiten.

(3) Innerhalb von 6 Kalendermonaten darf die durchschnittliche werktägliche Arbeitszeit 7,8 Stunden nicht überschritten werden.

(4) Die Arbeitszeit des örtlichen Personals beginnt und endet am vorgeschriebenen Arbeitsplatz. Die Arbeitszeit des Instandhaltungspersonals beginnt und endet am arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitsort. Sind mehrere Arbeitsorte oder eine Region arbeitsvertraglich vereinbart, beginnt und endet die Schicht an der gleichen Einsatzstelle.

(5) Nach jeder Schicht ist eine Ruhezeit gemäß § 5 ArbZG zu gewähren.

(6) Die Arbeitszeit ist jeweils im Rahmen der gesetzlich und tarifvertraglich maßgebenden Bestimmungen und unter Beachtung des § 87 BetrVG einzuteilen; dabei gilt insbesondere:

- a) Dem Arbeitnehmer sind im Kalenderjahr mindestens 18 arbeitsfreie Wochenenden Samstag und Sonntag (ohne Feiertage) in Verbindung mit einer täglichen Ruhezeit zu gewähren. Pro Kalendermonat muss ein freies Wochenende gewährt werden.
 - b) Spätestens 240 Stunden nach Ende des vorangegangenen arbeitsfreien Tages in Verbindung mit einer täglichen Ruhezeit muss ein arbeitsfreier Tag in Verbindung mit einer täglichen Ruhezeit beginnen.
 - c) Reisezeiten innerhalb einer Schicht sind Fahrgastfahrten. Dies sind Fahrten mit öffentlichen Verkehrsmitteln oder Taxis einschließlich der Warte- und Umsteigezeiten vom Arbeitsort zum Einsatzort und zurück sowie zwischen verschiedenen Einsatzorten. Falls die Arbeitszeit nicht am Arbeitsort beginnt / endet, beginnt bzw. endet die Fahrgastfahrt bereits am Wohnort
- (7) Dem Arbeitnehmer bereits zugesprochene Ruhezeiten oder Arbeitsbefreiungen gelten als gewährt, wenn sie in die Zeit des Urlaubs oder einer Arbeitsbefreiung wegen Krankheit fallen.

§ 9 Entgeltbestimmungen

- (1) Die Arbeitnehmer werden in eine der Entgeltgruppen der Anlage 1 auf der Grundlage einer Referenzarbeitszeit von durchschnittlich 169 Stunden/Monat (39 Stunden/Woche) eingruppiert. Die Höhe des Monatstabellenentgelts ergibt sich aus den Anlagen 2 bis 4. Für die Eingruppierung in eine Entgeltgruppe ist die überwiegend ausgeübte Tätigkeit maßgebend.
- (2) Die Arbeitnehmer können für besondere Leistungen, die nicht durch das Monatstabellenentgelt abgegolten sind, eine Entgeltzulage erhalten.
- (3) Die Entgeltzahlung erfolgt unbar und monatlich ist eine Entgeltabrechnung auszuhändigen. Die Zahlung erfolgt in der Regel am 20. des folgenden Monats.
- (4) Auf Verlangen des Arbeitnehmers muss die Einhaltung der tariflichen Entgeltbestimmungen für die jeweils letzten sechs Monate nachgewiesen werden.

§ 9a Wahlmodell

- (1) Es besteht ein Wahlmodell. Die Arbeitnehmer dürfen anstelle des Monatstabellenentgelts nach dem erhöhten Grundmodell die Option Arbeitszeitverkürzung oder die Option zusätzlichen Erholungsurlaub wählen. Im Einzelnen gilt folgendes:

Bis 31.12.2021 gilt:

a) Grundmodell

Grundsätzlich gilt das Monatstabellenentgelt nach dem Grundmodell Spalte (G), welches 1,3 % höher ist als das des Wahlmodells Spalte (W).

b) Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung

Die Arbeitnehmer können alternativ zu § 9a 1) a) beanspruchen, ihre wöchentliche Arbeitszeit um eine halbe Stunde (26 Stunden im Jahr) zu reduzieren (Arbeitszeitverkürzung). Entscheiden sich Arbeitnehmer für die Arbeitszeitverkürzung, richtet sich das Monatstabellenentgelt nach den Entgelttabellen Spalte (W) **Anlage 2**.

c) Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub

Arbeitnehmer können alternativ zu § 9a 1) a) drei Tage zusätzlichen Erholungsurlaub beanspruchen. Entscheiden sich Arbeitnehmer für diesen zusätzlichen Erholungsurlaub, richtet sich das Monatstabellenentgelt nach der Entgelttabelle Spalte (W) **Anlage 2**. Es gelten die gesetzlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Bestimmungen zum Erholungsurlaub.

Ab 1. Januar 2022 gilt:

a) Grundmodell

Grundsätzlich gilt das Monatstabellenentgelt nach dem Grundmodell Spalte (G), welches 2,6% höher ist als das des Wahlmodells Spalte (W).

b) Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung

Die Arbeitnehmer können alternativ zu § 9a 1) a) beanspruchen, ihre wöchentliche Arbeitszeit um eine Stunde (52 Stunden im Jahr) (W) zu reduzieren (Arbeitszeitverkürzung). Entscheiden sich Arbeitnehmer für die Arbeitszeitverkürzung, richtet sich das Monatstabellenentgelt nach den Entgelttabellen Spalte (W) Anlagen 3 und 4.

c) Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub

Arbeitnehmer können alternativ zu § 9a 1) a) sechs Tage (W) zusätzlichen Erholungsurlaub beanspruchen. Entscheiden sich Arbeitnehmer für diesen zusätzlichen Erholungsurlaub, richtet sich das Monatstabellenentgelt nach den Entgelttabellen Spalte (W) Anlagen 3 und 4. Es gelten die gesetzlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Bestimmungen zum Erholungsurlaub.

(2) Das Wahlmodell wird wie folgt umgesetzt:

a) Das Wahlrecht nach § 9a 1) b) oder § 9a 1) c) besteht grundsätzlich jeweils zu Beginn eines Kalenderjahres. Der Arbeitnehmer muss bis zum 30. Juni des Vorjahres seinen Wunsch dem Arbeitgeber schriftlich mitteilen. Bei nicht entscheiden, gilt die Entgelterhöhung (Grundmodell).

b) Neu eingestellte Arbeitnehmer können bei ihrer Einstellung ebenfalls das Wahlrecht, erstmals ab dem nächsten regulären Turnus, ausüben.

c) Arbeitnehmer sind an ihre Wahl nach § 9a 1) b) oder § 9a 1) c) mindestens für zwei Kalenderjahre gebunden. Einvernehmlich kann zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein vorzeitiger Wechsel des gewählten Modells vereinbart werden.

§ 10

Arbeitszeitkonto und Zulagen für Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

(1) Für jeden Arbeitnehmer wird ein Arbeitszeitkonto geführt. Die Differenz zwischen der monatlichen Sollarbeitszeit und des Ist-Standes wird von Monat zu Monat übertragen und darf ± 60 oder -60 Stunden nicht über- oder unterschreiten.

(2) Mehrarbeit ist jede angerechnete Stunde Arbeitszeit, die über +60 Stunden im Arbeitszeitkonto des laufenden Jahres hinausgeht. bei Überschreitung des jeweiligen Monatssolls gemäß § 8 Satz 3. Die Mehrarbeit ist nach allgemeinen Rundungsregeln zu erfassen. Die Überstundenzulagen sind monatlich nach der Entstehung der Mehrarbeit auszuzahlen.

Hat der Arbeitnehmer ein positives Zeitsaldo bis max. + 60 Std. kann er im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Freizeitausgleich bis zur maximalen Anzahl der Stunden seines positiven Zeitsaldos beantragen.

Beträgt das Zeitsaldo am Ende eines Monats mehr als +60 Stunden, werden neben den Zulagen die über +60 Stunden hinaus bestehenden Stunden ausgezahlt.

Beträgt das Zeitsaldo am Ende eines Monats mehr als -60 Stunden wird das Zeitsaldo auf -60 Stunden gesetzt (Beispiel: besteht am Ende eines Monats ein Zeitsaldo von -63 Std., wird das Zeitsaldo auf -60 Stunden gesetzt).

Am Ende eines jeden Kalenderjahres kann sich der Arbeitnehmer auf Antrag vorhandene Plusstunden im Arbeitszeitkonto im Ganzen oder in Teilen auszahlen lassen. Minusstunden verfallen.

(3) Nachtzeit ist die Zeit zwischen 22.00 Uhr und 6.00 Uhr. In diesem Zeitraum angerechnete Arbeitszeit ist zulagenfähig. Angerechnete Arbeitszeit an Sonntag- und Feiertagen ist zwischen 0.00 und 24.00 Uhr zulagenfähig.

(4) Ungünstige zulagenfähige Zeiten liegen vor, wenn die Schicht zwischen 0.00 und 4.00 Uhr beginnt oder endet.

(5) Folgende Zulagen werden gezahlt für:

a) Mehrarbeit	25 %
b) Nachtarbeit	20 %
c) Sonntagsarbeit	50 %
d) Feiertagsarbeit	100 %
e) Schichtarbeit	5,32 € pro Schicht
	ab 01.06.2021 5,37 € pro Schicht
	ab 01.01.2022 5,44 € pro Schicht
	ab 01.01.2023 5,52 € pro Schicht
f) Ungünstige Zeiten	2,38 € pro Stunde
	ab 01.06.2021 2,40 € pro Stunde
	ab 01.01.2022 2,44 € pro Stunde
	ab 01.01.2023 2,48 € pro Stunde

Bei der Berechnung der Höhe der prozentuellen Zulagen ist das tariflich vereinbarte Stundenentgelt zugrunde zu legen.

§ 11 Arbeitsbefreiung

Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Entgeltes.

1. bis zur Dauer eines Arbeitstages:

- a) Bei Arbeitsversäumnissen aufgrund öffentlich—rechtlicher Verpflichtungen, mit Ausnahme der Wahrnehmung behördlicher Termine als Beschuldigter oder als Partei in Zivilprozessen. Der/ die Mitarbeiter/ in ist jedoch verpflichtet, die öffentlich - rechtliche Vergütung in Anspruch zu nehmen.
 - b) Für notwendig versäumte Arbeitszeit bei Verhinderung durch vertrauensärztlich angeordnete Untersuchung oder Behandlung des/ der arbeitsunfähigen Mitarbeiters/in, sofern die amtlichen Untersuchungsstellen Lohnausfall nicht erstatten.
 - c) Bei Ablegen von beruflichen Prüfungen.
 - d) Bei Teilnahme als Mitglied einer Abordnung bei der Beerdigung oder Einäscherung von Beschäftigten der gleichen Arbeitsstätte.
2. für einen Arbeitstag:
- a) Bei schwerer Erkrankung der zur Hausgemeinschaft der Mitarbeiter/in gehörender Familienmitglieder, soweit der Arzt die Notwendigkeit bescheinigt (max. 3 Tage im Kalenderjahr).
 - b) Bei Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand (einmal innerhalb von 12 Monaten).
3. für zwei Arbeitstage:
- a) Bei Eheschließung eines der eigenen Kinder.
 - b) Bei Niederkunft der Ehefrau/Lebensgefährtin.
 - c) Bei eigener silberner oder goldener Hochzeit.
 - d) Bei Tod eines leiblichen Elternteils oder Adoptivelternteils.
 - e) Bei Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand bei mehr als 100 Straßenkilometer Entfernung, sofern sich der Arbeitnehmer im ungekündigten Arbeitsverhältnis befindet (einmal innerhalb von 12 Monaten).
4. für drei Arbeitstage:
- a) Bei Tod des Ehegatten Lebensgefährten/in.
 - b) Bei Tod des eigenen Kindes oder Adoptivkind.
 - c) Bei eigener Eheschließung.
5. Bei Teilnahme an Sitzungen der Tarifkommission der RIN-NO, sind die Mitglieder der Tarifkommission für die jeweilige Dauer der Sitzung unter Fortzahlung des Entgelts freizustellen. Vorbereitende Beratungen sind eingeschlossen.
6. Bei der Freistellungsbegründung handelt es sich um eine abschließende Auflistung, in allen Fällen kann der Arbeitgeber einen glaubhaften Nachweis darüber verlangen, dass ein anerkannter Grund zur Freistellung von der Arbeit gegeben ist.
7. In planbaren Fällen hat der/die Mitarbeiter/in bei seinem Vorgesetzten die Arbeitsbefreiung spätestens 7 Tage zuvor schriftlich zu beantragen.

§ 12 Aus - und Weiterbildung

- (1) Die Kosten für betrieblich veranlasste, fachbezogene Aus- und Weiterbildung der RIN-NO, einschließlich der Prüfungsgebühren sowie Wiederholungslehrgänge! -prüfungen zum Erhalt der Bescheinigung/ Berechtigung einschließlich der Entgeltzahlung, übernimmt die RIN-NO.
- (2) Wenn der Arbeitnehmer die RIN-NO durch eigene Kündigung oder durch andere in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe verlässt, sind die Kosten für die Lehrgänge durch den Arbeitnehmer anteilig zu erstatten.

§ 13 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

(1) Ist ein Arbeitnehmer infolge Krankheit oder sonstiger unvorhergesehener Ereignisse an der Aufnahme seiner Arbeit verhindert, so ist er verpflichtet, unverzüglich, möglichst bis Arbeitsbeginn, dem Arbeitgeber unter Angabe der Hinderungsgründe Mitteilung zu machen. Der erkrankte Arbeitnehmer hat dafür zu sorgen, dass dem Arbeitgeber spätestens am dritten Werktag eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorliegt, aus der die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer zu ersehen ist.

(2) In Fällen unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit oder während eines von einem Sozialversicherungsträger bewilligten Kur- oder Heilverfahrens, ist der Arbeitnehmer bis zur Dauer von 6 Wochen, nach den gesetzlichen Bestimmungen zu bezahlen, jedoch nicht über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.

§ 14 Vermögenswirksame Leistungen

(1) Der Arbeitnehmer erhält monatlich eine Vermögenswirksame Leistung nach Maßgabe der Bestimmungen des Vermögensbildungsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Die vermögenswirksame Leistung beträgt monatlich 13,29 Euro. Sie ist monatlich mit der Entgeltzahlung zu zahlen und ist auf der Entgeltabrechnung gesondert auszuweisen.

(3) Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die der Arbeitnehmer gesetzlich oder tariflich Anspruch auf Entgelt hat.

(4) Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entsteht nach Ablauf der Probezeit.

(5) Der anspruchsberechtigte Arbeitnehmer hat jeweils spätestens einen Monat vor Anspruchsbeginn der RIN-NO die gewünschte Anlageart und das Anlageinstitut unter Beifügung der erforderlichen Unterlagen schriftlich mitzuteilen. Ansonsten verfallen die Ansprüche für den jeweiligen Fälligkeitszeitraum auf vermögenswirksame Leistungen.

§ 15 Rufbereitschaft

(1) Beginn und Ende der Rufbereitschaft sind nach betrieblichen Belangen festzusetzen.

(2) Der Arbeitnehmer erhält für die Rufbereitschaft eine Rufbereitschaftszulage in Höhe von 2,10 Euro je Stunde, ab 1. Januar 2022 in Höhe von 2,60 Euro je Stunde und ab 1. Januar 2023 in Höhe von 3,10 Euro je Stunde.

(3) Neben der Rufbereitschaftszulage wird für die genehmigte Benutzung des privaten Pkw für Fahrten zwischen Wohnung und Einsatzstelle im Rahmen der Rufbereitschaft eine km-Pauschale in Höhe von 0,30 Euro für die tatsächlich zurückgelegten Kilometer gezahlt.

§ 16 Erholungsurlaub

1. Allgemeine Erholungsurlaubsbestimmungen

- a) Dem Arbeitnehmer steht in jedem Urlaubsjahr ein Erholungsurlaub zu, Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
- b) Die Arbeitnehmer melden ihre Urlaubswünsche rechtzeitig (bis Ende Dezember) für den im Urlaubsjahr aufzustellenden Urlaubsplan an. Den Wünschen des Arbeitnehmers und den betrieblichen Interessen ist in diesem Urlaubsplan Rechnung zu tragen.
- c) Die Betriebsparteien können für einen Zeitraum von 2 Wochen pro Kalenderjahr für den gesamten Betrieb oder für einzelne Betriebsteile Betriebsferien festlegen, innerhalb derer von den betroffenen Arbeitnehmer Erholungsurlaub genommen werden muss.
- d) Der Anspruch auf den gesamten Erholungsurlaub entsteht erstmalig nach einer 6-monatigen ununterbrochenen Tätigkeit im Betrieb, bei Jugendlichen unter 18 Jahren nach 3 Monaten.
- e) Im Kalenderjahr eintretende oder ausscheidende Arbeitnehmer haben in diesem Kalenderjahr auf 1/12tel ihres Jahresurlaubs Anspruch, als sie die vollen Monate beschäftigt gewesen sind. Ist die Wartezeit von 6 Monaten im Eintrittsjahr noch nicht erfüllt, so kann der anteilmäßige Erholungsurlaub für das laufende Urlaubsjahr auf das nächste Urlaubsjahr übertragen werden. Der Austrittsmonat gilt ab dem 16. als voller Monat.
- f) Der Erholungsurlaub ist möglichst zusammenhängend zu gewähren (min. 15 Tage).
- g) Wird ein Arbeitnehmer während des Erholungsurlaubs arbeitsunfähig krank, so gilt der Urlaub als unterbrochen, darf jedoch nicht ohne Zustimmung des Betriebes über das geplante Ende des Erholungsurlaubs hinaus verlängert werden.
- h) Als Erholungsurlaubstage gelten die Arbeitstage von Montag bis Freitag.
- i) Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht oder nur teilweise gewährt werden, so ist eine entsprechende Urlaubsabgeltung zu zahlen.
- j) Für die Berechnung der Erholungsurlaubsdauer und die Gewährung des Urlaubsgeldes nach der Betriebszugehörigkeit gilt als Stichtag der 1. Januar.

2. Erholungsurlaubsdauer

- a) Der Erholungsurlaub beträgt pro Jahr 25 Tage, ab 1. Januar 2023 26 Tage pro Jahr, Arbeitnehmer im Schichtdienst erhalten 3 Tage Erholungsurlaub zusätzlich.
- b) Der Erholungsurlaub erhöht sich mit der Betriebszugehörigkeit von

5 Jahren	= um 1 Tag,
10 Jahren	= um 2 Tage,
15 Jahren	= um 3 Tage.
- c) Der Jahresurlaub für Jugendliche richtet sich nach den Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes.
- d) Schwerbehinderte erhalten einen Zusatzurlaub von 6 Arbeitstagen pro Kalenderjahr.

3. Erholungsbeihilfe

Der Arbeitnehmer erhält pro Jahr eine steuerfreie Erholungsbeihilfe in Höhe von:

156,00 Euro für den / die Mitarbeiter/in

104,00 Euro dessen Ehegatten

52,00 Euro für jedes unterhaltberechtigte Kind (Nachweis Kindergeldbezug notwendig)

Die Pauschalversteuerung nach Einkommensteuergesetz übernimmt der Arbeitgeber. Die Erholungsbeihilfe ist im zeitlichen Zusammenhang mit dem Erholungsurlaub zu zahlen. Die Zahlung des Urlaubsgeldes bleibt davon unberührt.

4. Urlaubsentgelt

Während des Erholungsurlaubs richtet sich die Entgeltfortzahlung nach den gesetzlichen Bestimmungen.

5. Urlaubsgeld

- a) Die Arbeitnehmer erhalten nach einjähriger Betriebszugehörigkeit ein Urlaubsgeld in Höhe von 256,00 Euro, ab 1. Januar 2022 in Höhe von 300 Euro, zahlbar im Monat September mit der Augustabrechnung.
- b) Teilzeitbeschäftigte erhalten ein Urlaubsgeld entsprechend dem Verhältnis ihrer tatsächlichen Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit.
- c) Hat der Arbeitnehmer im Austrittsjahr mehr Urlaubsgeld erhalten, als ihm entsprechend der Urlaubszwölfteilung zusteht, so ist er verpflichtet, das zu viel erhaltene Urlaubsgeld bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses an den Arbeitgeber zurückzuzahlen.
Das gilt nicht:
 - bei Ausscheiden aus betrieblichen Gründen,
 - bei Ausscheiden aufgrund einer betriebsbedingte Kündigung
 - wenn das Ausscheiden aufgrund des Erreichens der Altersgrenze bzw. des Eintretens von Erwerbsunfähigkeit erfolgt,
 - bei einem Aufhebungsvertrag.
- d) Das Urlaubsgeld ist eine einmalige Zuwendung, die bei der Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgeltes für die Leistungen aufgrund gesetzlicher oder tariflicher Bestimmungen außer Ansatz bleiben.

§ 16a Leistungsprämie

- (1) Der Arbeitnehmer erhält eine jährliche leistungsabhängige Prämie für das Kalenderjahr 2021 in Höhe von 1095,20Euro.

ab dem Kalenderjahr 2022 in Höhe von 1200,00Euro

Teilzeitbeschäftigte erhalten ein Urlaubsgeld entsprechend dem Verhältnis ihrer tatsächlichen Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit.

- (2) Die Zahlung erfolgt jeweils mit der Entgeltabrechnung im Monat Dezember. Die Kriterien für die Leistungsprämie werden durch eine Betriebsvereinbarung geregelt.

§ 17 Unterstützung im Todesfall

Stirbt ein Arbeitnehmer, so ist das Entgelt für den Sterbemonat zu zahlen. Darüber hinaus sind bei mindestens 5-jähriger Betriebszugehörigkeit ein weiteres Monatsentgelt und nach 10-jähriger Betriebszugehörigkeit zwei weitere Monatsentgelte an die Hinterbliebenen zu zahlen. Die Vorlage der Sterbeurkunde und der Rechnung der Bestattungskosten sind Voraussetzung für die Auszahlung.

§17a Öffnungsklausel

(1) Die Betriebsparteien können auf freiwilliger Basis eine Betriebsvereinbarung abschließen, die materielle Leistungen zu den Themen erhöhte Flexibilität, Mobilität und Einsatzwechselfähigkeit zum Inhalt hat.

(2) Zu den materiellen Leistungen gehört mindestens die Ausgabe von Tankgutscheinen, die für den Arbeitnehmer steuer- und sozialabgabefrei sind.

Protokollnotiz:

Kommt eine Betriebsvereinbarung zu dem in Abs. 1 genannten Themen bis zum 30. April 2016 nicht zustande, hat der Arbeitgeber dafür Sorge zu tragen, dass eine angemessene Zahl an Tankgutscheinen an Arbeitnehmer vergeben werden, die deutlich flexibler bzw. mobiler eingesetzt werden oder werden können als der durchschnittliche Arbeitnehmer.

§ 18 Unternehmensbekleidung und Schutzzeug

(1) Unternehmensbekleidung sind im Eigentum des Arbeitnehmers stehende Kleidungsstücke mit denen schonend umzugehen ist. Sie dient der Sicherstellung eines einheitlichen und gepflegten Erscheinungsbildes in der Öffentlichkeit die anstelle anderer Kleidung während der Arbeit getragen werden müssen.

Unternehmensbekleidung wird dem Arbeitnehmer kostenfrei zur Verfügung gestellt.

(2) Schutzzeug ist Kleidung, die bei bestimmten Tätigkeiten oder an bestimmten Arbeitsplätzen anstelle oder über die sonstige Kleidung zum Schutze gegen Witterungsunbilden, andere gesundheitliche Gefahren oder außergewöhnliche Beschmutzungen getragen werden muss.

Schutzzeug (Schutzkleidung und Schutzstücke), dessen Tragen gesetzlich vorgeschrieben oder arbeitgeberseitig angeordnet ist, wird unentgeltlich zur Verfügung gestellt. Es bleibt Eigentum der RIN-NO.

§ 19 Schadenshaftung

(1) Der Arbeitnehmer haftet für den bei der Arbeitsleistung verursachten Schaden bei Vorsatz und Fahrlässigkeit. Die Haftung richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen und den von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätzen.

(2) Bei der Geltendmachung des Schadensersatzes sind die Gesamtumstände sowie die persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse des Arbeitnehmers zu berücksichtigen.

(3) Für grob fahrlässig verursachte Schäden soll die Ersatzforderung das Dreifache des im Monat des Schadeneintritts an den Arbeitnehmer bei Vollzeitarbeit zu zahlenden Monatstabellenentgelts nicht übersteigen.

Protokollnotiz:

Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass für die Arbeitnehmer eine betriebliche Regelung zum Abschluss einer Haftpflichtversicherung für gefahrgeneigte Tätigkeiten z.B. Fahrdienstleiter geschaffen wird und dass die Höhe der Ersatzforderung bei mittlerer Fahrlässigkeit im Verhältnis zur Begrenzung bei grober Fahrlässigkeit zu gewichten ist. Sie kann in keinem Fall über der Ersatzforderung bei grober Fahrlässigkeit liegen. Der Arbeitgeber empfiehlt davon unabhängig den Abschluss einer Berufshaftpflichtversicherung.

§ 19 a Erstattung

Gegen Vorlage des Mitgliedsnachweises erstattet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einmal jährlich den Mitgliedsbeitrag der GUV/Fakulta in Höhe von derzeit 21 Euro. Der Verfahrensweg wird mit der vertragsschließenden Gewerkschaft festgelegt.

§ 20 Arbeitsstreitigkeiten

Für Rechtsstreitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis ist das Arbeitsgericht anzurufen, das am Sitz der RIN NO zuständig ist.

§ 21 Abweichungen vom Tarifvertrag

Abweichungen von den Bestimmungen dieses Tarifvertrages zum Nachteil der Arbeitnehmer sind unzulässig. Abweichungen zugunsten der Mitarbeiter/in bleiben der Geschäftsführung der RIN-NO vorbehalten.

§ 22 Ausschlussfristen

Sämtliche Ansprüche aus den Tarifverträgen verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von 6 Monaten nach Fälligkeit, und im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses spätestens 2 Monate nach Vertragsende geltend gemacht werden. Ansprüche des Mitarbeiters aus dem Arbeitsverhältnis, deren Geltendmachung dem/der Mitarbeiter/in innerhalb einer Ausschlussfrist von 6 Monaten unmöglich war, verfallen 6 Monate nach Wegfall der Gründe für die Unmöglichkeit, spätestens jedoch mit Eintritt der gesetzlichen Verjährung dieser Ansprüche.

§ 23 Schlussbestimmungen


(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01. Juni 2021 in Kraft und ersetzt den HTV RIN-NO vom 01. Januar 2019.

(2) Die Bestimmungen dieses Tarifvertrages können insgesamt und je für sich mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende eines Kalenderjahres, frühestens zum 31. Mai 2023, schriftlich gekündigt werden.

(3) Abweichend von Abs. 2 können die Anlagen 2 bis 6 mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende frühestens zum 31. Mai 2023 gekündigt werden.


(4) Die Tarifparteien verpflichten sich, unverzüglich nach Kündigung dieses Tarifvertrages Verhandlungen mit dem Ziel der Einigung zu neuen Regelungen zu führen.

Putlitz/Frankfurt am Main, den 6. Januar 2022

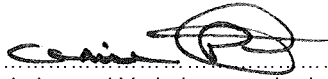


Regio Infra Nord-Ost GmbH & Co. KG
(Geschäftsführung)

Regio Infra Nord-Ost GmbH & Co. KG
Pritzwäcker Straße 6
16949 Putlitz
Tel: 033981 / 50210
service@regioinfra.de / www.regioinfra.de



Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)
(Bundesvorstand)



Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)
(Bundesvorstand)

Entgeltgruppenverzeichnis

EG	Eingruppierungsgrundsätze	Tätigkeitsbeispiele
3	Arbeitnehmer, die ein abgegrenztes Sachgebiet bearbeiten, zu dessen Ausübung eine Berufsausbildung oder eine betriebliche Funktionsausbildung erforderlich ist.	<ul style="list-style-type: none"> • Weichenwärter • Schrankenwärter • Signalhelfer • Gleisbauhelfer • Fahrbahnhelfer • Verwaltungsmitarbeiter
4	Arbeitnehmer, die ein erweitertes oder durch Zusatzqualifikationen geprägtes Sachgebiet bearbeiten, zu dessen Ausübung eine Berufsausbildung oder eine betriebliche Funktionsausbildung erforderlich ist.	<ul style="list-style-type: none"> • Gleisbauer • Fahrbahnmechaniker • Sachbearbeiter I • Fahrdienstleiter • Weichenmechaniker • Sachbearbeiter Planer Betrieb
5	Arbeitnehmer, die ein erweitertes oder durch Zusatzqualifikationen geprägtes Sachgebiet bearbeiten und selbstständig spezialisierte Fachtätigkeiten nach allgemeinen Anweisungen durchführen, zu dessen Ausübung eine Berufsausbildung oder eine betriebliche Funktionsausbildung erforderlich ist.	<ul style="list-style-type: none"> • Gleisbauer mit Tätigkeit Zweibegefahrzeugeführer • Fahrbahnmechaniker mit Tätigkeit ZWB • Sachbearbeiter II

		<ul style="list-style-type: none"> • Sachbearbeiter Netzleitung • Signalmechaniker
6	Arbeitnehmer, die ein umfangreiches Sachgebiet selbständig bearbeiten, z.B. durch Wahrnehmung von speziellen Überwachungs- und Kontrollaufgaben oder von definierten Führungsaufgaben.	<ul style="list-style-type: none"> • Bezirksfahrdienstleiter • Teamleiter Sachbearbeitung • Arbeitstruppführer Gleisbau • Arbeitstruppführer Fahrbahn • Planer Betrieb
7	Arbeitnehmer, die ein umfangreiches Sachgebiet, selbständig bearbeiten, z.B. durch Wahrnehmung von Kontroll- oder Planungsaufgaben, Personalverantwortung oder die Ausübung besonders verantwortungsvoller Tätigkeiten, wozu neben einer abgeschlossenen Berufsausbildung weitere Zusatzqualifikationen erforderlich sind.	<ul style="list-style-type: none"> • Abteilungsleiter Verwaltung • Teamleiter Planung Betrieb • Werkmeister Gleisbau • Werkmeister Fahrbahn • Werkmeister LST
8	Arbeitnehmer, die ein schwieriges Sachgebiet selbständig und mit erweitertem Handlungsspielraum bearbeiten, z.B. durch Wahrnehmung von hohen Kontroll- und Planungsaufgaben oder Personalverantwortung. Erforderlich ist ein abgeschlossenes Fachhochschulstudium, Meisterausbildung oder eine abgeschlossene Berufsausbildung mit Zusatzqualifikationen und Berufserfahrung.	<ul style="list-style-type: none"> • Leiter Ausbildung • Teamleiter LST I • Teamleiter Gleisbau I • Teamleiter Fahrbahn I
9	Arbeitnehmer, die ein umfangreiches und schwieriges Sachgebiet, selbständig und mit eigenständigem Handlungsspielraum bearbeiten, z.B. durch Wahrnehmung von Führungsaufgaben oder höheren Kontroll- und Planungsaufgaben. Erforderlich ist ein abgeschlossenes Fach-/ Hochschulstudium oder eine abgeschlossene Berufsausbildung mit Zusatzqualifikationen und mehrjähriger Berufserfahrung.	<ul style="list-style-type: none"> • ÖBL • Teamleiter LST II • Teamleiter Gleisbau II • Teamleiter Fahrbahn II • Projektleiter • Referent EBL
10	Arbeitnehmer, die ein umfangreiches und schwieriges Sachgebiet, selbständig und ei-	<ul style="list-style-type: none"> • Leiter Fachbereich Betrieb • Leiter Fachbereich Fahrbahn

	<p>genverantwortlich bearbeiten, z.B. durch Wahrnehmung von Führungsaufgaben mit Personalverantwortung oder herausgehobenen Kontroll- und Planungsaufgaben. Erforderlich ist ein abgeschlossenes Fach-/ Hochschulstudium oder eine abgeschlossene Berufsausbildung mit Zusatzqualifikationen und mehrjährige Berufserfahrung</p>	<p>mit Anlagenverantwortung</p> <ul style="list-style-type: none">• Leiter Fachbereich LST mit Anlagenverantwortung• Leiter Infrastruktur
--	--	--

**Anlage 2 zum Haustarifvertrag RIN-NO
gültig ab 01. Juni 2021**

		G	W
		Grundtabelle	Arbeitszeit- reduzierung oder 3 Tage zusätzlichen Urlaub
Gruppe	Stufe	EUR ab 01.06.2021	EUR ab 01.06.2021
	Einschätzung persönlicher Leistung	5.362,61 €	5.292,90 €
10	Einschätzung persönlicher Leistung	5.094,48 €	5.028,25 €
	Einschätzung persönlicher Leistung	4.826,36 €	4.763,61 €
	Einschätzung persönlicher Leistung	4.692,28 €	4.631,28 €
9	Einschätzung persönlicher Leistung	4.290,09 €	4.234,31 €
	Einschätzung persönlicher Leistung	4.156,02 €	4.102,00 €
	48 Monate in der Gruppe	3.980,57 €	3.928,82 €
8	24 Monate in der Gruppe	3.844,84 €	3.794,86 €
	Anfangsentgelt	3.707,52 €	3.659,32 €
	36 Monate in der Gruppe	3.570,78 €	3.524,36 €
7	24 Monate in der Gruppe	3.433,59 €	3.388,96 €
	Anfangsentgelt	3.297,86 €	3.254,99 €
	24 Monate in der Gruppe	3.163,18 €	3.122,06 €
6	12 Monate in der Gruppe	3.026,86 €	2.987,51 €
	Anfangsentgelt	2.886,66 €	2.849,13 €
	24 Monate in der Gruppe	2.752,60 €	2.716,81 €
5	6 Monate in der Gruppe	2.612,30 €	2.578,34 €
	Anfangsentgelt	2.471,11 €	2.438,99 €
	18 Monate in der Gruppe	2.400,48 €	2.369,28 €
4	6 Monate in der Gruppe	2.259,28 €	2.229,91 €
	Anfangsentgelt	2.118,10 €	2.090,56 €
	18 Monate in der Gruppe	2.118,10 €	2.090,56 €
3	6 Monate in der Gruppe	1.976,88 €	1.951,18 €
	Anfangsentgelt	1.835,69 €	1.811,82 €
	12 Monate in der Gruppe	1.835,69 €	1.811,82 €
2	6 Monate in der Gruppe	1.694,47 €	1.672,44 €
	Anfangsentgelt	1.619,35 €	1.598,30 €
	12 Monate in der Gruppe	1.482,66 €	1.463,38 €
1	6 Monate in der Gruppe	1.412,06 €	1.393,70 €
	Anfangsentgelt	1.341,43 €	1.323,99 €

**Anlage 3 zum Haustarifvertrag RIN-NO
Grundmodell und Wahlmodell, gültig ab 01. Januar 2022**

		G	W
		Grundtabelle	Arbeitszeit- reduzierung oder 6 Tage zusätzlichen Urlaub
Gruppe	Stufe	EUR ab 01.01.2022	EUR ab 01.01.2022
	Einschätzung persönlicher Leistung	5.432,33 €	5.291,09 €
10	Einschätzung persönlicher Leistung	5.160,71 €	5.026,53 €
	Einschätzung persönlicher Leistung	4.889,10 €	4.761,98 €
	Einschätzung persönlicher Leistung	4.753,28 €	4.629,70 €
9	Einschätzung persönlicher Leistung	4.345,86 €	4.232,86 €
	Einschätzung persönlicher Leistung	4.210,05 €	4.100,59 €
	48 Monate in der Gruppe	4.032,32 €	3.927,48 €
8	24 Monate in der Gruppe	3.894,82 €	3.793,56 €
	Anfangsentgelt	3.755,71 €	3.658,06 €
	36 Monate in der Gruppe	3.617,20 €	3.523,15 €
7	24 Monate in der Gruppe	3.478,23 €	3.387,79 €
	Anfangsentgelt	3.340,73 €	3.253,87 €
	24 Monate in der Gruppe	3.204,30 €	3.120,99 €
6	12 Monate in der Gruppe	3.066,21 €	2.986,49 €
	Anfangsentgelt	2.924,19 €	2.848,16 €
	24 Monate in der Gruppe	2.788,38 €	2.715,88 €
5	6 Monate in der Gruppe	2.646,26 €	2.577,45 €
	Anfangsentgelt	2.503,24 €	2.438,15 €
	18 Monate in der Gruppe	2.431,69 €	2.368,46 €
4	6 Monate in der Gruppe	2.288,65 €	2.229,14 €
	Anfangsentgelt	2.145,63 €	2.089,84 €
	18 Monate in der Gruppe	2.145,63 €	2.089,84 €
3	6 Monate in der Gruppe	2.002,58 €	1.950,51 €
	Anfangsentgelt	1.859,55 €	1.811,20 €
	12 Monate in der Gruppe	1.859,55 €	1.811,20 €
2	6 Monate in der Gruppe	1.716,50 €	1.671,87 €
	Anfangsentgelt	1.640,40 €	1.597,75 €
	12 Monate in der Gruppe	1.501,93 €	1.462,88 €
1	6 Monate in der Gruppe	1.430,42 €	1.393,23 €
	Anfangsentgelt	1.358,87 €	1.323,54 €

**Anlage 4 zum Haustarifvertrag RIN-NO
Grundmodell und Wahlmodell, gültig ab 01. Januar 2023**

		G	W
		Grundtabelle	Arbeitszeit- reduzierung oder 6 Tage zusätzlichen Urlaub
Gruppe	Stufe	EUR ab 01.01.2023	EUR ab 01.01.2023
	Einschätzung persönlicher Leistung	5.513,81 €	5.370,45 €
10	Einschätzung persönlicher Leistung	5.238,12 €	5.101,93 €
	Einschätzung persönlicher Leistung	4.962,43 €	4.833,41 €
	Einschätzung persönlicher Leistung	4.824,58 €	4.699,14 €
9	Einschätzung persönlicher Leistung	4.411,04 €	4.296,36 €
	Einschätzung persönlicher Leistung	4.273,20 €	4.162,10 €
	48 Monate in der Gruppe	4.092,80 €	3.986,39 €
8	24 Monate in der Gruppe	3.953,24 €	3.850,46 €
	Anfangsentgelt	3.812,05 €	3.712,94 €
	36 Monate in der Gruppe	3.671,46 €	3.576,00 €
7	24 Monate in der Gruppe	3.530,40 €	3.438,61 €
	Anfangsentgelt	3.390,84 €	3.302,68 €
	24 Monate in der Gruppe	3.252,36 €	3.167,80 €
6	12 Monate in der Gruppe	3.112,20 €	3.031,28 €
	Anfangsentgelt	2.968,05 €	2.890,88 €
	24 Monate in der Gruppe	2.830,21 €	2.756,62 €
5	6 Monate in der Gruppe	2.685,95 €	2.616,11 €
	Anfangsentgelt	2.540,79 €	2.474,73 €
	18 Monate in der Gruppe	2.468,16 €	2.403,99 €
4	6 Monate in der Gruppe	2.322,98 €	2.262,58 €
	Anfangsentgelt	2.177,81 €	2.121,19 €
	18 Monate in der Gruppe	2.177,81 €	2.121,19 €
3	6 Monate in der Gruppe	2.032,62 €	1.979,77 €
	Anfangsentgelt	1.887,44 €	1.838,37 €
	12 Monate in der Gruppe	1.887,44 €	1.838,37 €
2	6 Monate in der Gruppe	1.742,24 €	1.696,95 €
	Anfangsentgelt	1.665,00 €	1.621,71 €
	12 Monate in der Gruppe	1.524,46 €	1.484,82 €
1	6 Monate in der Gruppe	1.451,87 €	1.414,12 €
	Anfangsentgelt	1.379,25 €	1.343,39 €

Anlage 5 zum Haustarifvertrag RIN-NO(bleibt frei)

Anlage 6 zum Haustarifvertrag RIN-NO
Auszubildende

1. Der Auszubildende erhält Vermögenswirksame Leistungen entsprechend den Bestimmungen für Arbeitnehmer.
2. Der Auszubildende erhält 80 Prozent des Urlaubsgeldes eines Arbeitnehmers.
3. Der Auszubildende erhält eine Ausbildungsvergütung gemäß folgender Tabelle:

Die Ausbildungsvergütung beträgt monatlich:

Ausbildungsjahr	ab 01.01.2021	ab 01.01.2022	ab 01.01.2023
1	816,03	866,03	916,03
2	891,19	941,19	991,19
3	966,36	1.016,36	1.066,36