

Tarifvereinbarung Nr. 3414

Zwischen

dem Arbeitgeberverband Deutscher Eisenbahnen e.V., Volksgartenstr. 54a, 50677 Köln,

und

der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG), Weilburger Straße 24, 60326 Frankfurt am Main,

ist für den Bereich der

SInON Schieneninfrastruktur Ost-Niedersachsen GmbH, Celle

folgender

Zusatztarifvertrag SInON (ZTV SInON)

vereinbart:

§ 1

Grundsatz

Der zwischen dem Arbeitgeberverband Deutscher Eisenbahnen e.V. (AGVDE) und der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) abgeschlossene Tarifvertrag für die Bediensteten der nichtbundeseigenen Eisenbahnen und von Kraftverkehrsbetrieben vom 15. Dezember 1966 (ETV) sowie die ergänzenden Tarifvereinbarungen (= Anhänge zum ETV) gelten in ihrer am 31. Dezember 2020 geltenden Fassung für den Bereich der SInON Schieneninfrastruktur Ost-Niedersachsen GmbH (nachfolgend SInON genannt) mit den Einschränkungen und Abweichungen, die sich aus den folgenden Paragraphen ergeben.

§ 2

Abweichungen

1. Die Anhänge 11 (= TV Nr. 1737), 12 (= TV Nr. 1974), 13 (TV Nr. 2963) und 15 (= TV Nr. 2953) zum ETV finden keine Anwendung.
2. Die Tabelle der Grundgehälter (Anhang 7 ETV) und die Tabelle die Lohntabelle (Anhang 9 zum ETV) einschließlich des Lohngruppenverzeichnisses (Anlage 2 zum ETV) finden keine Anwendung. Alle Arbeitnehmer bleiben in den Vergütungsgruppen und Lohngruppen, denen sie zugewiesen sind. Anlässlich des Abschlusses dieses firmenbezogenen Zusatztarifvertrags findet keine neue Eingruppierung statt.
3. Die Grundgehälter und die Tabellenlöhne ergeben sich in Anhängigkeit von dem jeweils gewählten Modell (zu den Wahlmodellen siehe § 3 und § 4) aus den Tabellen, die der jeweiligen zwischen dem AGVDE und der EVG für den Bereich der SInON abgeschlossenen Entgelttarifvereinbarung als Anlagen beigefügt sind.
4. Abweichend von § 5 des Anhangs 3 zum ETV (Tarifvertrag für Auszubildende) ergeben sich die monatlichen Ausbildungsvergütungen aus der jeweiligen zwischen dem AGVDE und der EVG für den Bereich der SInON abgeschlossenen Tarifvereinbarung über Auszubildendenvergütungen.

5. Abweichend von § 9 Abs. 2 und 3 des Anhangs 3 zum ETV beträgt der Erholungsurlaub für Auszubildende 27 Arbeitstage.
6. Für Auszubildende gilt in Ergänzung zu Anhang 3 des ETV:

„Übernahme in ein Arbeitsverhältnis

- (1) Auszubildenden wird nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung zur Beendigung der beruflichen Erstausbildung ein Angebot zur Übernahme in ein befristetes Arbeitsverhältnis von sechs Monaten unterbreitet und vorrangig im erlernten Beruf; die befristete Übernahme setzt voraus, dass keine in der Person oder im Verhalten des Auszubildenden bestehende Gründe entgegenstehen.
 - (2) Bei einer Übernahme des ausgelernten Auszubildenden im erlernten Beruf wird auf eine Probezeit verzichtet.
 - (3) Werden Auszubildende im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.“
7. Abweichend von § 16 Abs. 1 ETV gilt ab dem 1. April 2022: Nachtarbeit ist die Arbeit in der Zeit von 21:00 Uhr bis 06:00 Uhr.

§ 3

Wahlmodell 2022

- (1) Die Arbeitnehmer haben, erstmals mit Wirkung zum 1. Januar 2022, nach Maßgabe der folgenden Absätze das Recht, zwischen einem Monatstabellenentgelt nach dem „Grundmodell – Wahlmodell 2022“ oder dem Modell „Zusätzlicher Erholungsurlaub – Wahlmodell 2022“ oder dem Modell „Arbeitszeitreduzierung – Wahlmodell 2022“ zu wählen (Wahlmodell 2022). Grundsätzlich gilt das Monatstabellenentgelt nach dem Grundmodell; die Arbeitnehmer können jedoch alternativ das Grundmodell abwählen und zusätzlichen Erholungsurlaub oder eine Arbeitszeitreduzierung beanspruchen.
- (2) Vollzeit Arbeitnehmer, die sich für den zusätzlichen Erholungsurlaub entscheiden, stehen im Kalenderjahr sechs zusätzliche Tage Erholungsurlaub zu. Bei Teilzeitarbeitnehmern reduziert sich der zusätzliche Erholungsurlaub in Abhängigkeit von der Verteilung ihrer Arbeitszeit auf eine bestimmte Anzahl von Tagen in der Woche entsprechend. Im Übrigen gelten die gesetzlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Bestimmungen zum Erholungsurlaub entsprechend.
- (3) Bei Wahl der Option „Arbeitszeitreduzierung“ reduziert sich die durchschnittliche Arbeitszeit der Vollzeit Arbeitnehmer um 1 Stunde wöchentlich (§ 9 ETV) bzw. um 4,35 Stunden monatlich (§ 9a ETV). Bei Teilzeitarbeitnehmern reduziert sich der Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung anteilig (anteiliger Anspruch auf Arbeitszeitreduzierung auch für Teilzeitarbeitnehmer).

Über die Art und Weise der Reduzierung der Arbeitszeit ist zwischen den Arbeitsvertragsparteien Einvernehmen zu erzielen. Die nähere Ausgestaltung kann durch eine freiwillige Betriebsvereinbarung geregelt werden.

- (4) Das Wahlrecht besteht grundsätzlich jeweils zu Beginn eines Kalenderjahres. Der Arbeitnehmer muss bis zum 30. Juni des Vorjahres (Ausschlussfrist), für das Jahr 2022 erstmals jedoch spätestens bis zum 31. Mai 2022, dem Arbeitgeber seinen vom Grundmodell abweichenden Wunsch (Zusätzlicher Erholungsurlaub oder Arbeitszeitreduzierung) in Textform mitteilen. Nach Ablauf der Ausschlussfrist neu eingestellte Arbeitnehmer können bei Abschluss des Arbeitsvertrags ihr Wahlrecht mit Beginn des folgenden Kalenderjahres ausüben.
- (5) Die Arbeitnehmer sind an ihre Wahl ein Kalenderjahr gebunden. Einvernehmlich kann zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein vorzeitiger Wechsel des Modells vereinbart werden.
- (6) Sofern der Arbeitnehmer innerhalb der jeweils maßgeblichen Ausschlussfrist für das folgende Kalenderjahr sein Wahlrecht nicht erneut in Textform ausübt, gilt die zuvor gewählte Option fort.

§ 4

Wahlmodell 2023

- (1) Die Arbeitnehmer haben, erstmals mit Wirkung frühestens ab dem 1. Januar 2023, nach Maßgabe der folgenden Absätze das weitere Recht, zwischen einem Monatstabellenentgelt nach dem „Grundmodell – Wahlmodell 2023“ oder dem Modell „Zusätzlicher Erholungsurlaub – Wahlmodell 2023“ oder dem Modell „Arbeitszeitreduzierung - Wahlmodell 2023“ zu wählen. Grundsätzlich gilt das Monatstabellenentgelt nach dem Grundmodell; die Arbeitnehmer können jedoch alternativ das Grundmodell abwählen und zusätzlichen Erholungsurlaub oder eine Arbeitszeitreduzierung beanspruchen.

Die Kombination des Wahlmodells 2023 mit dem Wahlmodell 2022 (insgesamt 9 Alternativen) ist unter Berücksichtigung der für das jeweilige Wahlmodell geltenden Erklärungs- und Bindungsfristen möglich.

- (2) Das Monatstabellenentgelt im „Grundmodell - Wahlmodell 2023“ kann kombiniert werden mit den 3 Optionen (Grundmodell, Zusätzlicher Erholungsurlaub und Arbeitszeitreduzierung) des Wahlmodells 2022. Die Monatstabellenentgelte ergeben sich unter Berücksichtigung der individuell gewählten Kombinationen aus der jeweils maßgeblichen Entgelttarifvereinbarung unter Benennung der maßgeblichen Kombination.
- (3) Bei Abwahl des „Grundmodells – Wahlmodell 2023“ und Wahl der Option „Zusätzlicher Erholungsurlaub – Wahlmodell 2023“ stehen Vollzeitarbeitnehmern ab dem Kalenderjahr 2023 insgesamt sechs zusätzliche Tage Erholungsurlaub zu. Bei Teilzeitarbeitnehmern reduziert sich der zusätzliche Erholungsurlaub in Abhängigkeit von der Verteilung ihrer Arbeitszeit auf eine bestimmte Anzahl von Tagen in der Woche entsprechend.

Die Option „Zusätzlicher Erholungsurlaub – Wahlmodell 2023“ kann kombiniert werden mit den 3 Optionen (Grundmodell, Zusätzlicher Erholungsurlaub und Arbeitszeitreduzierung) des Wahlmodells 2022. Die Monatstabellenentgelte ergeben sich unter Berücksichtigung der gewählten Kombination aus der jeweils maßgeblichen Entgelttarifvereinbarung unter Benennung der maßgeblichen Kombination.

- (7) Bei Abwahl des Grundmodells und Wahl der Option „Arbeitszeitreduzierung – Wahlmodell 2023“ reduziert sich die durchschnittliche Arbeitszeit der Vollzeitarbeitnehmer um 1 Stunde wöchentlich (§ 9 ETV) bzw. um 4,35 Stunden monatlich (§ 9a ETV). Bei Teilzeitarbeitnehmern reduziert sich der Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung anteilig (anteiliger Anspruch auf Arbeitszeitreduzierung auch für Teilzeitarbeitnehmer).

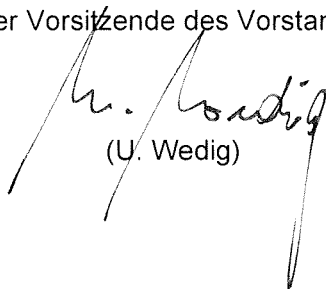
§ 5
Inkrafttreten/Kündbarkeit

- (1) Dieser Zusatztarifvertrag tritt zum 1. Januar 2022 in Kraft.
- (2) Dieser Zusatztarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats, frühestens jedoch zum 28. Februar 2023, schriftlich gekündigt werden.

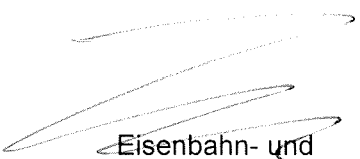
Frankfurt/Köln/Celle, den 25. März 2022

Arbeitgeberverband
Deutscher Eisenbahnen


Der Vorsitzende des Vorstands



(U. Wedig)



Eisenbahn- und
Verkehrsgewerkschaft (EVG)
Bundesvorstand



Eisenbahn- und
Verkehrsgewerkschaft (EVG)
Bundesvorstand