

## **Tarifvereinbarung Nr. 3472**

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. Abweichend von § 4 ETV (Probezeit) gelten für alle Arbeitnehmer die ersten sechs Monate der Beschäftigung als Probezeit, es sei denn, dass im Arbeitsvertrag eine kürzere Probezeit vereinbart oder auf eine Probezeit verzichtet worden ist oder der Arbeitnehmer im unmittelbaren Anschluss an ein beim Arbeitgeber erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis eingestellt wird.
3. Abweichend § 9 Abs. 1 Satz 2 ETV gilt: „Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist jeweils ein Zeitraum von einem Kalendermonat maßgeblich.“
4. Abweichend von § 10 Abs. 1 ETV sind Überstunden diejenigen Arbeitsstunden, die auf Anordnung im Kalendermonat über die regelmäßige durchschnittliche Arbeitszeit im Sinne von § 9 Abs. 1 ETV i.V. mit Ziffer 3. geleistet werden.
5. Abweichend von § 10 Abs. 2 ETV sind Überstunden diejenigen Arbeitsstunden, die auf Anordnung im Kalendermonat über die für diesen Kalendermonat gemäß § 9a Absatz 1 Satz 2 festgesetzte regelmäßige Arbeitszeit geleistet werden.

6. § 10 Abs. 4 ETV findet keine Anwendung. Abweichend von § 10 Abs. 5 Satz 1 ETV werden Überstunden mit dem auf die Stunde umgerechneten Monatstabellenentgelt bezahlt. § 10 Abs. 7 ETV findet keine Anwendung.
7. § 13 und § 14 ETV, § 14a Abs. 1 ETV, die Tabelle der Grundgehälter (Anhang 7 ETV) und die Lohntabelle (Anhang 9 zum ETV) einschließlich des Vergütungsgruppenverzeichnisses (Anlage 1 zum ETV) und des Lohngruppenverzeichnisses (Anlage 2 zum ETV) finden keine Anwendung.
8. Die Regeln für die Eingruppierung und Einstufung der Arbeitnehmer ergeben sich aus § 6 i.V. mit dem Eingruppierungsverzeichnis, das diesem Tarifvertrag als Anlage beigefügt ist, sowie aus der zwischen dem AGVDE und der EVG für den Bereich der SInON abgeschlossenen Ersteingruppierungstarifvereinbarung (TV Nr. 3475).
9. Die monatlichen Tabellenentgelte der Arbeitnehmer 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.
10. Abweichend von § 16 Abs. 1 ETV gilt: Nachtarbeit ist die Arbeit in der Zeit von 20:00 Uhr bis 06:00 Uhr.
11. Abweichend von § 2 Abs. 2 des Anhangs 1 zum ETV (Tarifvereinbarung über die Zahlung einer Sonderzuwendung) gilt bei den Arbeitnehmern als Bemessungsgrundlage für die Sonderzuwendung das Monatstabellenentgelt, das der Arbeitnehmer im Monat September erhalten hat oder erhalten hätte, wenn er gearbeitet hätte.
12. 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.
13. Abweichend von § 9 Abs. 2 und 3 des Anhangs 3 zum ETV beträgt der Erholungsurlaub für Auszubildende 27 Arbeitstage.
14. 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.“

### **§ 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.

- (4) 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) Das Wahlrecht besteht grundsätzlich jeweils zu Beginn eines Kalenderjahres. Der Arbeitnehmer muss bis zum 30. Juni des Vorjahres (Ausschlussfrist) 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.
- (6) Die Arbeitnehmer sind an ihre Wahl ein Kalenderjahr gebunden. Einvernehmlich kann zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein vorzeitiger Wechsel des Modells vereinbart werden.
- (7) 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.

## § 5

### **Freizeitkonto**

- (1) § 10 Abs. 3 ETV findet keine Anwendung. Stattdessen gelten die nachfolgenden Absätze 2 bis 8
- (2) Es wird für jeden Arbeitnehmer ein individuelles Freizeitkonto geführt. Überstunden sind dem Freizeitkonto im Folgemonat gutzuschreiben. Überstundenzuschläge sind zu bezahlen und können nicht dem Freizeitkonto gutgeschrieben werden.
- (3) Das Freizeitkonto darf insgesamt ein Zeitguthaben von maximal 60 Stunden enthalten. Überstunden, die wegen des maximal zulässigen Zeitguthabens nicht dem Freizeitkonto gutgeschrieben werden dürfen, sind mit dem auf die Stunde umgerechneten individuellen Monatstabellenentgelt über die Lohnabrechnung zu bezahlen.

- (4) Im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten ist der Arbeitnehmer berechtigt, zum Zwecke des Freizeitausgleichs Stunden aus dem Freizeitausgleichskonto zu entnehmen und diese für Freizeit einzusetzen. Der jeweilige Freizeitausgleich ist rechtzeitig vor Antritt schriftlich zu beantragen und bedarf stets der vorherigen Zustimmung des Arbeitgebers.
- (5) Wahlweise ist der Arbeitnehmer berechtigt, teilweise oder vollständige Auszahlung der im Freizeitkonto eingebuchten Stunden zu verlangen; die Auszahlung kann jedoch nur zum Ende eines Kalendervierteljahres verlangt werden und muss bis spätestens zum 10. Tag des Auszahlungsmonats schriftlich beim Arbeitgeber beantragt werden.
- (6) Der Arbeitnehmer ist über den Stand seines Freizeitkontos monatlich in Textform zu unterrichten.
- (7) Scheidet der Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis aus, ist das Freizeitkonto bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die Gewährung von Freizeit auszugleichen, sofern dies betrieblich möglich ist. Sofern Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über den Zeitpunkt des Freizeitausgleich nicht erzielt wird, ist dieser zusammenhängend zum Ende der Beschäftigungszeit zu nehmen. Anstatt des Ausgleichs durch Gewährung von Freizeit kann die Auszahlung der Stunden zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden. Verbleibt zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Guthaben, wird der finanzielle Gegenwert ausgeglichen. Abs. 3 Satz 2 gilt entsprechend.

## **§ 6 Eingruppierung/Einstufung**

- (1) Die Eingruppierung der Arbeitnehmer richtet sich nach dem Eingruppierungsverzeichnis, das diesem Zusatztarifvertrag als **Anlage** beigefügt ist. Für die Eingruppierung ist die überwiegend ausgeübte Tätigkeit maßgebend.
- (2) Die Monatstabellenentgelte werden in Abhängigkeit von der Dienstzeit nach Entgeltstufen bemessen. Die Dienstzeit berechnet sich nach § 26 ETV in der am 31.12.2020 geltenden Fassung. Zeiten der Ausbildung, die vor Vollendung des 18. Lebensjahres liegen, bleiben auch unberücksichtigt, wenn sie bei demselben Arbeitgeber zugebracht worden sind. Das Monatstabellenentgelt einer höheren Dienstzeitstufe ist mit dem Beginn des Monats zu zahlen, in dem der Arbeitnehmer die erforderliche Dienstzeit vollendet.
- (3) Der auf die Arbeitsstunde entfallende Teil des Monatstabellenentgelts ergibt sich, indem das Monatstabellenentgelt durch 169,5 geteilt wird.
- (4) Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe erfolgt ein stufengleicher Aufstieg. Alle weiteren Stufensprünge in der neuen Entgeltgruppe werden dann vollzogen, wenn sie in der niedrigeren Entgeltgruppe vollzogen worden wären.
- (5) Die Höhe der Erschwerniszulage sowie den Katalog der Erschwernisse regeln die Betriebsparteien in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung. Die Zuständigkeit der Einigungsstelle wird ausgeschlossen. Im Konfliktfall streben die Tarifvertragsparteien eine Lösung an.

- (6) Bei Arbeitnehmern, die am 31. Dezember 2023 bei der SInON in einem Arbeitsverhältnis gestanden haben, das über den 31. Dezember 2023 hinaus fortbesteht, richtet sich die Eingruppierung und Einstufung zum Stichtag 01.01.2024 nach den Bestimmungen einer zwischen dem AGVDE und der EVG für den Bereich der SInON abgeschlossenen Überleitungs- und Ersteingruppierungstarifvereinbarung (TV Nr. 3475).


**§ 7**  
**Inkrafttreten/Kündbarkeit**

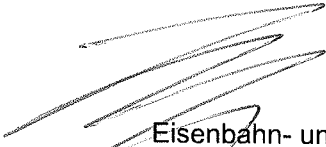
- (1) Dieser Zusatztarifvertrag tritt zum 1. Januar 2024 in Kraft und ersetzt den Zusatztarifvertrag vom 25. März 2022 (= TV Nr. 3414).
- (2) Dieser Zusatztarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats, frühestens jedoch zum 30. November 2024, schriftlich gekündigt werden.

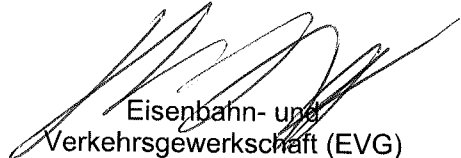
Celle, den 28. Juni 2023

Arbeitgeberverband  
Deutscher Eisenbahnen

Der Vorsitzende des Vorstands

  
(Dr. Frank)

  
Eisenbahn- und  
Verkehrsgewerkschaft (EVG)  
Bundesvorstand

  
Eisenbahn- und  
Verkehrsgewerkschaft (EVG)  
Bundesvorstand

**Anlage**

## Entgeltgruppenverzeichnis

Entgeltgruppe	Bezeichnung	Beispiele
1	ungelernte Kräfte; einfache angelernte Tätigkeiten ohne Fachausbildung	Reinigungskraft; Werkstatthelfer; Helfer Bahnunterhaltung
2	Quereinsteiger ohne Fachausbildung; einfache Arbeiten/einfaches Sachgebiet	einfache Facharbeiter; einfache Sachbearbeiter
3	Einschlägige 3/3,5 jährige Fachausbildung oder Quereinsteiger ohne einschlägige Fachausbildung mit Berufserfahrung	Lagerist; qualifizierter Facharbeiter; qualifizierter Sachbearbeiter
4	Einschlägige 3/3,5 jährige Fachausbildung mit Berufserfahrung und einem umfangreichen und fachlich schwierigen Aufgabengebiet	qualifizierter Facharbeiter; qualifizierter Sachbearbeiter
5	Einschlägige 3/3,5 jährige Fachausbildung mit herausgehobenen Aufgaben und besonderer Verantwortung	qualifizierter Facharbeiter; qualifizierter Sachbearbeiter; einfacher Fahrdienstleiter
6	Einschlägige 3/3,5 jährige Fachausbildung hoher Eigenverantwortung	Meister; Zentralfahrdienstleiter; qualifizierter Facharbeiter; qualifizierter Sachbearbeiter
7	Arbeitnehmer, mit entsprechender Fachausbildung/Berufserfahrung, die ein besonders schwieriges und umfangreiches Arbeitsgebiet selbstständig und eigenverantwortlich bearbeiten	Meister; qualifizierter Facharbeiter; qualifizierter Sachbearbeiter
8	Arbeitnehmer, die ein besonders schwieriges und umfangreiches Arbeitsgebiet, das die Anforderungen der Entgeltgruppe 7 übersteigt, eigenverantwortlich bearbeiten, was in der Regel einen Hochschulabschluss (Bachelor) voraussetzt	Projektleiter; Techniker; Bachelor
9	Arbeitnehmer, die ein besonders schwieriges und umfangreiches Arbeitsgebiet, das die Anforderungen der Entgeltgruppe 8 übersteigt, eigenverantwortlich bearbeiten, was in der Regel einen Hochschulabschluss (Master) voraussetzt	Projektleiter; Techniker; Master