

Unternehmenstarifvertrag

**für die
Arbeitnehmerinnen
und Arbeitnehmer**

**der
Transdev Hannover GmbH**

abgeschlossen zwischen der

**Transdev Hannover GmbH
(TDH)**

und der

**Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft
(EVG)**

Inhaltsverzeichnis

§ 1 Geltungsbereich.....	4
ABSCHNITT I MANTELBESTIMMUNGEN	6
§ 2 Arbeitsvertrag und Probezeit	6
§ 3 Betriebszugehörigkeit.....	6
§ 4 Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	7
§ 5 Zeugnis.....	7
§ 6 Personalakte	7
§ 7 Gewerkschaftliche Betätigung.....	8
§ 8 Arbeitsbedingungen	8
§ 9 Krankheit/Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	9
§ 10 Krankengeldzuschuss.....	10
§ 11 Tauglichkeitsuntersuchung.....	11
§ 12 Schweigepflicht.....	12
§ 13 Belohnungen oder Geschenke.....	12
§ 14 Nebentätigkeiten	12
§ 15 Arbeitsfähigkeit	13
§ 16 Persönliche Schutzausrüstung.....	13
§ 17 Haftung der Arbeitnehmer	13
§ 18 Ende von Arbeitsverhältnissen	14
§ 19 Ende von Arbeitsverhältnissen und Erwerbsminderungsrente	15
§ 20 Schutzvorkehrungen vor Gewalttätigkeiten Dritter	16
§ 21 Arbeitseinsatz in besonderen Fällen.....	17
§ 22 Arbeitsrechtsstreitigkeiten	17
§ 23 Ausschlussfrist	17
ABSCHNITT II ENTGELT	18
§ 24 Entgeltgrundlagen	18
§ 25 Berechnung des Entgelts	18
§ 26 Auszahlung des Entgelts	19
§ 27 Grundsätze für die Eingruppierung	19
§ 28 Zuordnung zu Entgeltstufen	20
§ 29 Urlaubsentgelt	20
§ 30 Jährliche Zuwendung	21
§ 30a Tarifliches Zusatzgeld (EVG-ZUG).....	21

§ 31 Reisekosten.....	24
§ 32 Sonntagszulage	24
§ 33 Nachtzulage	24
§ 34 Feiertagszulage	25
§ 35 Samstagszulage.....	25
§ 36 Zusammenfallen von Sonntags-, Samstags-, Nacht- und Feiertagszulage.....	25
§ 37 Überzeitzulage	25
§ 38 Rufbereitschaftszulage	25
§ 39 Rundung und Anpassung	26
§ 39a Fahrentschädigung	26
§ 40 Besondere Entgeltumwandlung Leistung zur betrieblichen Altersvorsorge	26
§ 41 Arbeitgeberbeitrag zur betrieblichen Altersvorsorge (AGbAV).....	26
ABSCHNITT III ARBEITSZEIT.....	27
§ 42 Arbeitszeit.....	27
§ 42a Vollzeitkorridor	29
§ 43 Arbeitszeitkonto	29
§ 44 Urlaub	31
§ 45 Arbeitsbefreiung	32
§ 46 Beginn und Ende der Arbeitszeit	33
§ 47 Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung	34
§ 48 Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub.....	34
§ 49 Umsetzung des Wahlrechts	35
§ 50 Verteilung der Arbeitszeit.....	35
§ 51 Feiertagsarbeit und Freistellung von der Arbeitspflicht	38
§ 52 Überzeitarbeit.....	39
§ 53 Tariflicher Regelungsvorbehalt.....	39
§ 54 Reduzierung der Arbeitszeit	40
§ 55 Jahresruhezeitplan.....	40
§ 56 Zulage für Praxistrainer in der Tätigkeitsgruppe Zugbegleitdienst.....	41
§ 57 Erschwerniszulagen und Wissensvermittlerprämie Instandhaltung	41
§ 58 Zulage für Ausbildungskomotivführer	42
§ 59 Fahrzeit auf dem Triebfahrzeug.....	42
ABSCHNITT IV SCHLUSSBESTIMMUNGEN	43
§ 60 Schlussbestimmungen	43
§ 61 Konfliktregelung	43
Anlage 2 zum Unternehmenstarifvertrag TDH	45

b)	Zusätzlicher Erholungsurlaub 6 Tage oder 1 Stunde/Woche Arbeitszeitverkürzung.....	47
c)	Zusätzlicher Erholungsurlaub 12 Tage oder 2 Stunden/Woche Arbeitszeitverkürzung oder Zusätzlicher Erholungsurlaub 6 Tage und 1 Stunde/Woche Arbeitszeitverkürzung.....	48
	Anlage 3 Erschweriszulagen	49
	Anlage 4 Wahlmodell: Fester Plan	50

§ 1

Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt:

a) Räumlich:

Für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

b) Betrieblich:

Für die Transdev Hannover GmbH.

c) Persönlich:

Für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (nachfolgend Arbeitnehmer genannt)

der Transdev Hannover GmbH.

(2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

Nicht unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrags fallen

- leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG,
- Arbeitnehmer die ein höheres Entgelt erhalten als es die höchste tarifvertragliche Entgeltgruppe des jeweiligen Tarifvertrags nach § 2 vorsieht, der in dem Unternehmen gilt in dem der Arbeitnehmer beschäftigt ist.
- geringfügig Beschäftigte iSv. § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV,
- Auszubildende,
- Dual Studierende,
- Schüler,
- Trainees,
- Praktikanten und
- Studenten in Aushilfstätigkeiten.

(3) Für alle Teilnehmer an ausbildungs- und berufsvorbereitenden Programmen, Auszubildende, Dual Studierende Arbeitnehmer in Funktionsausbildung zum Triebfahrzeugführer oder zum Zugbegleiter gilt der „NachwuchskräfteTV EVG Transdev“.

Abschnitt I
Mantelbestimmungen

§ 2

Arbeitsvertrag und Probezeit

(1) Der Arbeitsvertrag einschließlich Nebenabreden bedarf der Schriftform.
Die Vertragssprache ist Deutsch.

(2) Ein Arbeitsvertrag darf nur bei Vorliegen eines sachlichen Grundes befristet werden.

(3) Als Probezeit gelten die ersten sechs Monate des Bestehens des Arbeitsverhältnisses,
es sei denn, dass

- a) im Arbeitsvertrag auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart wird oder
- b) Arbeitnehmer im unmittelbaren Anschluss an ein erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis beim selben Arbeitgeber im erlernten Beruf eingestellt werden.

§ 3

Betriebszugehörigkeit

(1) Die Zeit der Betriebszugehörigkeit ist die Zeit, die ohne zeitliche Unterbrechung in einem Arbeitsverhältnis beim jeweiligen Arbeitgeber zurückgelegt wurde. Als Zeiten nach Satz 1 gelten auch solche Zeiten, die ohne zeitliche Unterbrechung bei einem Rechtsvorgänger des jeweiligen Arbeitgebers in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegt wurden.

(2) Haben Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis nicht im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem jeweiligen Arbeitgeber oder einem Rechtsvorgänger des jeweiligen Arbeitgebers begründet, können auch Zeiten nach Abs. 1 berücksichtigt werden.

§ 4

Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

(1) Der Arbeitgeber nimmt unter Berücksichtigung der betrieblichen Möglichkeiten bei der Ausübung von Weisungs- und sonstigen Leistungsbestimmungsrechten Rücksicht auf die Pflichten der Arbeitnehmer aus Familie und Elternschaft.

(2) Arbeitnehmern, die sich in der gesetzlichen Elternzeit befinden, ist auf Wunsch im Rahmen der betrieblichen Gegebenheiten der Einsatz als Vertreter und die Teilnahme an betrieblichen Fortbildungsmaßnahmen zu ermöglichen.

§ 5

Zeugnis

(1) Arbeitnehmer haben bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses. Das Zeugnis hat Auskunft über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses und die ausgeübte Tätigkeit zu geben und sich auf Wunsch der Arbeitnehmer auf Führung und Leistung zu erstrecken.

(2) Bei Kündigung ist Arbeitnehmern auf Antrag ein vorläufiges Zeugnis über Art und Dauer ihrer Beschäftigung auszuhändigen.

(3) Arbeitnehmer können aus besonderem Anlass ein Zwischenzeugnis verlangen.

§ 6

Personalakte

(1) Arbeitnehmer haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständige Personalakte; hierzu gehören alle Schriftstücke, die sie betreffen und sich auf ihr Arbeitsverhältnis beziehen oder hierfür von Bedeutung sind. Geheime Nebenakten dürfen nicht geführt werden. Arbeitnehmer können das Recht auf Einsicht auch durch einen hierzu schriftlichen Bevollmächtigten ausüben. Die Vollmacht ist zu der Personalakte zu nehmen. Das Recht auf Akteneinsicht schließt das Recht ein, Abschriften bzw. Ablichtungen aus der Personalakte zu fertigen.

(2) Erklärungen der Arbeitnehmer zum Inhalt ihrer Personalakte sind diesen auf Verlangen beizufügen.

(3) Arbeitnehmer müssen über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder für sie nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakte gehört werden. Die Äußerung ist zur Personalakte zu nehmen.

(4) Abmahnungen werden spätestens nach vier Jahren aus der Personalakte entfernt, wenn in diesem Zeitraum keine weitere Abmahnung erteilt worden ist.

§ 7 **Gewerkschaftliche Betätigung**

(1) Einer Gewerkschaft angehörende Arbeitnehmer sind berechtigt, sich im Betrieb gewerkschaftlich zu betätigen; während der Arbeitszeit nur dann, wenn dadurch keine nachhaltige Störung der Arbeitsabläufe eintritt und die Arbeitssicherheit nicht beeinträchtigt wird. Arbeitnehmer dürfen insbesondere über die Ziele der Gewerkschaft informieren sowie für die Gewerkschaft durch Verteilen von Informationsmaterial und Anbringen von Plakaten an dafür vorgesehenen Stellen werben.

(2) Arbeitnehmer dürfen wegen erlaubter gewerkschaftlicher Betätigung und, wenn sie gewerkschaftliche Vertrauensperson sind, wegen dieser Funktion weder direkt noch indirekt benachteiligt werden.

§ 8 **Arbeitsbedingungen**

(1) Arbeitnehmer haben bei Vorliegen betrieblicher Erfordernisse jede ihnen übertragene Tätigkeit - auch an einem anderen Arbeitsort und in einem anderen Betrieb - des jeweiligen Arbeitgebers auszuüben, die ihnen nach ihrer Befähigung, Ausbildung, körperlichen Eignung und ihren sozialen Verhältnissen zugemutet werden kann.

(2) Zur Beschäftigungssicherung können Arbeitnehmer auch ohne ihre Zustimmung im Rahmen der Bestimmungen des AÜG ohne Änderung des Arbeitsvertrags einem anderen Arbeitgeber zur Arbeitsleistung zugewiesen werden. Die von den Arbeitnehmern jeweils beim anderen Arbeitgeber zu verrichtende Tätigkeit soll der im Arbeitsvertrag vereinbarten entsprechen und ihrer Befähigung und Ausbildung Rechnung tragen. Ferner muss die Tätigkeit bei dem anderen Arbeitgeber entsprechend der körperlichen Eignung und der sozialen Verhältnisse des Arbeitnehmers zumutbar sein. Arbeitnehmern ist die bei dem anderen Arbeitgeber zu verrichtender Tätigkeit, der Arbeitsort und die Dauer der Zuweisung schriftlich mitzuteilen. Nach Ablauf der befristeten Tätigkeit bei dem anderen Arbeitgeber ist Arbeitnehmern die Rückkehr zum bisherigen Arbeitsplatz oder bisherigen Betrieb garantiert, sofern der Arbeitsplatz nicht aufgrund einer Rationalisierungsmaßnahme oder aus anderen Gründen weggefallen ist.

Protokollnotiz:

Die Zuweisung zu einem anderen Arbeitgeber ist nur zulässig, wenn die Beteiligungsrechte des Betriebsrats des anderen Arbeitgebers gewahrt sind.

(3) Im Rahmen der betrieblichen Erfordernisse sind Schicht- bzw. Wechselschichtarbeit sowie Bereitschaft bzw. Rufbereitschaft zu leisten.

(4) Änderungen der persönlichen Verhältnisse, wie z. B. Wohnungswechsel, Familienstand, Anerkennung einer Schwerbehinderteneigenschaft, Bewilligung einer Rente, haben Arbeitnehmer ihrem Arbeitgeber jeweils unverzüglich anzugeben. Teilt ein Arbeitnehmer einen Wohnungswechsel nicht unverzüglich mit, gelten Zustellungen an die bisherige Adresse als ordnungsgemäß bewirkt.

(5) Sind Arbeitnehmer an der Arbeitsleistung verhindert, so haben sie dies ihrem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.

§ 9

Krankheit/Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

(1) Sind Arbeitnehmer durch Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert und dauert die krankheitsbedingte Arbeitsverhinderung voraussichtlich länger als 3 Kalendertage, so haben sie über § 8 Abs. 5 hinaus eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden allgemeinen Arbeitstag anzugeben.

(2) Bei einer länger als drei Kalendertage andauernden Arbeitsunfähigkeit hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber unverzüglich zu informieren. Die erforderlichen Daten zur Arbeitsunfähigkeit werden dem Arbeitgeber im Rahmen des elektronischen Verfahrens (eAU) übermittelt.

(3) Ungeachtet der Regelung in Absatz 2 bleibt das Recht des Arbeitgebers unberührt, in begründeten Einzelfällen die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit bereits ab dem ersten Tag der Erkrankung zu verlangen. In einem solchen Fall ist der Arbeitnehmer verpflichtet, unverzüglich einen Arzt aufzusuchen und die Arbeitsunfähigkeit ärztlich feststellen zu lassen. Die Übermittlung der Arbeitsunfähigkeitsdaten erfolgt – soweit gesetzlich vorgesehen – im Rahmen des elektronischen Meldeverfahrens (eAU).

(4) Dauert die Arbeitsunfähigkeit über den in der ärztlichen Bescheinigung attestierten Zeitraum hinaus an, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, die fortbestehende Arbeitsunfähigkeit unverzüglich anzugeben und diese durch eine erneute ärztliche Feststellung bestätigen zu lassen. Die Übermittlung der entsprechenden Daten erfolgt – soweit gesetzlich vorgesehen – im Rahmen des elektronischen Meldeverfahrens (eAU). Die Anzeige hat spätestens innerhalb von drei Kalendertagen nach Ablauf des ursprünglich bescheinigten Zeitraums zu erfolgen.

(5) Bei einer Arbeitsverhinderung nach Abs. 1 wird als Entgeltfortzahlung für die Dauer von bis zu sechs Wochen das Urlaubsentgelt nach § 29 gezahlt.

Werden Arbeitnehmer innerhalb von zwölf Monaten infolge derselben Krankheit wiederholt arbeitsunfähig, so verlieren sie den Anspruch auf Entgelt nur für die Dauer von insgesamt sechs Wochen nicht; waren Arbeitnehmer vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit jedoch mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig, so verlieren sie wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit den Anspruch nach Satz 1 für einen weiteren Zeitraum von höchstens sechs Wochen nicht.

§ 10

Krankengeldzuschuss

(1) Arbeitnehmer erhalten 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 (§ 9 Abs. 2) an gezahlt, jedoch nicht über den Zeitpunkt hinaus, für den Arbeitnehmer Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung oder die entsprechende Leistung aus der gesetzlichen Unfallversicherung erhalten, längstens jedoch bis zum Ablauf der 26. Woche, jeweils seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit.

Der Krankengeldzuschuss nach Absatz 1 wird gewährt

- bei einer Betriebszugehörigkeit von mehr als einem Jahr bis zur Dauer von 13 Wochen,
- 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.

(2) Der Krankengeldzuschuss ist der Unterschiedsbetrag zwischen 100 v. H. des Nettofortzahlungsentgelts im Krankheitsfall (§ 9 Abs. 2) und dem Bruttokrankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung oder der entsprechenden Leistung aus der gesetzlichen Unfallversicherung.

(3) Sind Arbeitnehmer nicht in einer gesetzlichen Krankenversicherung versichert, gelten die Abs. 1 und 2 sinngemäß, wenn sie eine Bescheinigung ihrer Krankenkasse über gezahltes Krankengeld vorlegen. Arbeitnehmer werden in diesem Fall grundsätzlich so gestellt, als wären sie der BAHN-BKK krankenversichert; der Krankengeldzuschuss ist jedoch maximal der

Unterschiedsbetrag zwischen 100 v. H. des Nettofortzahlungsentgelts im Krankheitsfall (§ 9 Abs. 2) und der Bruttolleistung, die die jeweilige Krankenkasse zahlt. Die Auszahlung des Krankengeldzuschusses erfolgt in diesen Fällen spätestens zum Monatsletzten des Kalendermonats, der dem Kalendermonat folgt, in dem Arbeitnehmer die Bescheinigung ihrer Krankenkasse über gezahltes Krankengeld vorgelegt haben.

(4) Wurde die Arbeitsunfähigkeit durch Dritte herbeigeführt, so sind Arbeitnehmer verpflichtet, die ihnen gegenüber Dritten zustehenden Schadensersatzansprüche in Höhe ihres Anspruchs auf Krankengeldzuschuss an ihrem Arbeitgeber abzutreten. Insoweit dürfen Arbeitnehmer über die Schadensersatzansprüche nicht anderweitig verfügen. Bei der Geltendmachung dieser Schadensersatzansprüche müssen Arbeitnehmer ihren Arbeitgeber nach besten Kräften unterstützen, ihm insbesondere Auskunft erteilen und Unterlagen zugänglich machen.

§ 11 **Tauglichkeitsuntersuchung**

(1) Arbeitnehmer haben auf Verlangen des Arbeitgebers vor der Übernahme einer anderen Tätigkeit die physische und psychische Tauglichkeit durch das Zeugnis eines vom Arbeitgeber bestimmten Arztes oder einer sonstigen vom Arbeitgeber bestimmten sachverständigen Person nachzuweisen.

(2) Ergeben sich für den Arbeitgeber begründete Zweifel, ob Arbeitnehmer für die derzeit übertragene Tätigkeit beschäftigungstauglich sind, kann der Arbeitgeber durch Zeugnis eines von ihm bestimmten Arztes oder einer sonstigen von ihm bestimmten sachverständigen Person die Tauglichkeit feststellen lassen.

(3) Arbeitnehmer haben sich den nach Abs. 1 und 2 angeordneten Untersuchungen zu unterziehen und zulässige Fragen des Untersuchenden wahrheitsgemäß zu beantworten. Das Ergebnis der Untersuchung ist Arbeitnehmern auf Antrag bekannt zu geben.

(4) Die Kosten der Untersuchungen nach Abs. 1 und 2 trägt der Arbeitgeber.

§ 12

Schweigepflicht

(1) Arbeitnehmern ist es untersagt, Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse Unbefugten mitzuteilen.

(2) Ohne vorherige Zustimmung des Arbeitgebers ist es Arbeitnehmern insbesondere untersagt

- Betriebseinrichtungen, Arbeitsgeräte, Modelle, Muster und Geschäftspapiere u. a. nach- oder abzubilden, aus den Geschäftsräumen zu entfernen oder einem Unbefugten zu übergeben oder zugänglich zu machen; dies gilt für Kopien, Abschriften, selbst angefertigte Aufzeichnungen, Datenträger für elektronische Medien oder Notizen;
- Berichte über Vorgänge im Unternehmen an die Presse zu geben;
- Film- und Tonaufnahmen im Betrieb herzustellen.

(3) Die Verpflichtung nach Abs. 1 besteht auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort.

§ 13

Belohnungen oder Geschenke

(1) Arbeitnehmer dürfen Geld, Sachgeschenke oder sonstige Vorteile in Bezug auf die Tätigkeit im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses nicht ohne vorherige Genehmigung des Vorgesetzten annehmen.

(2) Werden Arbeitnehmern Geld, Sachgeschenke oder sonstige Vorteile in Bezug auf ihre Tätigkeit im Zusammenhang mit ihrem Arbeitsverhältnis angeboten, haben sie dies dem Vorgesetzten unverzüglich und unaufgefordert mitzuteilen.

(3) Verbot und Mitteilungspflicht gelten nicht für allgemein übliche kleine Gelegenheitsgeschenke bis zu maximal 20 Euro.

(4) Im Übrigen gelten die Compliance-Regelungen der Transdev.

§ 14

Nebentätigkeiten

(1) Nebentätigkeiten gegen Entgelt sind nur zulässig, wenn sie rechtzeitig vor ihrer Aufnahme dem Arbeitgeber schriftlich angezeigt wurden.

(2) Der Arbeitgeber kann die Ausübung von Nebentätigkeiten untersagen, wenn diese aus Wettbewerbsgründen den Interessen des Arbeitgebers zuwiderlaufen oder durch übermäßige

Beanspruchung des Arbeitnehmers dessen vertraglich geschuldete Arbeitsleistung beeinträchtigen.

Eine Ablehnung ist dem Arbeitnehmer zeitnah schriftlich zu begründen.

(3) Veröffentlichungen und Vorträge bedürfen der vorherigen Zustimmung des Arbeitgebers, sofern diese sich auf Kenntnisse interner Unternehmenszusammenhänge beziehen.

§ 15 Arbeitsfähigkeit

Arbeitnehmer haben sich innerhalb und außerhalb des Betriebes so zu verhalten, dass sie ihre Arbeit einwandfrei ausüben können. Insbesondere dürfen sie die Arbeit nicht antreten oder fortsetzen, wenn sie infolge Einwirkung von berauschenenden Mitteln (z. B. Alkohol und sonstige Drogen) oder von Medikamenten in der Arbeitsausübung beeinträchtigt sind. In begründeten Fällen (z. B. Alkoholgeruch, auffälliges Verhalten) kann der Arbeitgeber einen diesbezüglichen Test durchführen oder eine ärztliche Untersuchung anordnen. Die Kosten trägt der Arbeitgeber.

§ 16 Persönliche Schutzausrüstung

(1) Persönliche Schutzausrüstung (Schutzkleidung und Schutzstücke), dessen Tragen gesetzlich vorgeschrieben oder arbeitgeberseitig angeordnet ist, wird zur Ausübung der jeweiligen Tätigkeit unentgeltlich zur Verfügung gestellt. Es bleibt Eigentum des Arbeitgebers.

(2) Schutzkleidung sind Kleidungsstücke, die bei bestimmten Tätigkeiten oder an bestimmten Arbeitsplätzen an Stelle oder über der sonstigen Kleidung zum Schutze gegen Witterungsunbillen, andere gesundheitliche Gefahren oder außergewöhnliche Beschmutzungen getragen werden müssen.

(3) Schutzstücke dienen dem Schutz gegen Unfälle und gesundheitliche Gefahren.

§ 17 Haftung der Arbeitnehmer

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

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

(3) Für grob fahrlässig verursachten Schaden soll die Ersatzforderung das Sechsfache des im Monat des Schadeneintritts an den Arbeitnehmer bei Vollzeitarbeit zu zahlenden Monatstabel- lenentgelts nicht übersteigen.

Protokollnotiz:

Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass die Höhe der Ersatzforderungen 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.

§ 18
Ende von Arbeitsverhältnissen

(1) Arbeitsverhältnisse enden

- durch Kündigung,
- nach Ablauf der vereinbarten Zeit,
- durch Auflösung in beiderseitigem Einvernehmen,
- mit Ablauf des Monats, in dem Arbeitnehmer die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung erreichen,
- mit Ablauf des Monats, der vor dem Beginn einer (vorgezogenen) Altersrente liegt (somit vor Eintritt der Regelaltersgrenze), sofern der Arbeitnehmer diese Altersrente beantragt hat.

Protokollnotiz:

Haben Arbeitnehmer eine vorgezogene Altersrente beantragt, haben sie den Arbeitgeber hierüber unverzüglich schriftlich zu informieren.

Nach Zustellung des Rentenbescheides haben Arbeitnehmer den Arbeitgeber hierüber sowie über den tatsächlichen Rentenbeginn unverzüglich schriftlich zu informieren.

(2) Die Kündigungsfrist beträgt beidseitig für Arbeitgeber und Arbeitnehmer nach einer Betriebszugehörigkeit (§ 3)

- innerhalb der Probezeit 2 Wochen,
- nach Ablauf der Probezeit 4 Wochen,
- von mindestens 5 Jahren 2 Monate,

- von mindestens 8 Jahren 3 Monate,
- von mindestens 10 Jahren 4 Monate,
- von mindestens 12 Jahren 5 Monate,
- von mindestens 15 Jahren 6 Monate,
- von mindestens 20 Jahren 7 Monate
zum Ende eines Kalendermonats.

(3) Die Kündigung von Arbeitsverhältnissen bedarf der Schriftform.

(4) Sollen Arbeitnehmer, die die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung vollendet haben und eine Rente wegen Alters nicht in Anspruch nehmen oder bei denen die Voraussetzungen für eine Rente wegen Alters nicht erfüllt sind, weiterbeschäftigt werden, ist ein besonderer Arbeitsvertrag zu schließen.

§ 19

Ende von Arbeitsverhältnissen und Erwerbsminderungsrente

(1) Bei Gewährung einer unbefristeten Rente durch Bescheid des zuständigen Rentenversicherungsträgers wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung enden Arbeitsverhältnisse zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung der Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber. Die Unterrichtung beinhaltet den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Rentengewährung.

Ist gemäß § 168 SGB IX zur wirksamen Beendigung von Arbeitsverhältnissen eine Zustimmung des Integrationsamtes erforderlich und liegt diese im Zeitpunkt der Beendigung noch nicht vor, so enden Arbeitsverhältnisse mit der Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes.

(2) Bei Gewährung einer unbefristeten Rente durch Bescheid des zuständigen Rentenversicherungsträgers wegen teilweiser Erwerbsminderung enden Arbeitsverhältnisse abweichend von Abs. 1 auf Verlangen des Arbeitnehmers nicht, wenn

- a) Arbeitnehmer nach ihrem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen noch auf ihrem bisherigen oder einem anderen, ihnen zumutbaren freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden können, und
- b) der Weiterbeschäftigung keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen.

Arbeitnehmer haben innerhalb von zwei Wochen nach Zustellung der Unterrichtung des Arbeitgebers nach Abs. 1 ihre Weiterbeschäftigung schriftlich zu verlangen.

(3) Bei Gewährung einer befristeten Rente durch Bescheid des zuständigen Rentenversicherungsträgers enden Arbeitsverhältnisse nicht.

a) Im Fall der befristeten Rente wegen voller Erwerbsminderung ruhen Arbeitsverhältnisse von dem im Bescheid genannten Zeitpunkt der Feststellung an bis zum Ablauf des Tages, bis zu dem die Rente befristet ist, längstens jedoch bis zum Ablauf des Tages, an dem die Arbeitsverhältnisse enden.

b) Im Fall der befristeten Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung können Arbeitnehmer verlangen, dass ihre individuelle vertragliche Arbeitszeit entsprechend dem Teil der Arbeitszeit, für die der Rentenversicherungsträger bei ihnen eine Erwerbsminderung festgestellt hat, reduziert wird, sofern betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Die Verringerung der Arbeitszeit ist zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern schriftlich zu vereinbaren. Kommt es zu keiner Vereinbarung über die Verringerung der Arbeitszeit, so ruht das Arbeitsverhältnis.

(4) Das bis zum Zeitpunkt der Zustellung des Rentenbescheides gezahlte Entgelt/Fortzahlungsentgelt gilt als Vorschuss auf die zu gewährende Rente. Arbeitnehmer haben insoweit ihre Rentenansprüche für diesen Zeitraum an ihren Arbeitgeber abzutreten.

(5) In den Fällen des Abs. 1 bis 3 haben Arbeitnehmer den Arbeitgeber unverzüglich über die Zustellung des Rentenbescheides zu unterrichten. Als solcher gilt auch eine vorläufige Mitteilung, mit der Vorschüsse auf die spätere Rente zur laufenden Zahlung angewiesen werden.

§ 20

Schutzvorkehrungen vor Gewalttätigkeiten Dritter

Soweit Arbeitnehmer durch die Wahrnehmung ihrer Aufgaben einem erhöhten Risiko ausgesetzt sind, durch Gewalttätigkeiten Dritter einen Schaden zu erleiden, wird der Arbeitgeber sich um geeignete Schutzvorkehrungen bemühen.

§ 21

Arbeitseinsatz in besonderen Fällen

Arbeitnehmer sind verpflichtet, bei Arbeitsausfall in besonderen Fällen infolge Betriebsstörungen betriebstechnischer oder wirtschaftlicher Art, z.B. Mangel an Roh- oder Betriebsstoffen, Stromabschaltungen, Witterungseinflüssen, Auftragsmangel, vorübergehend eine andere zu-mutbare Arbeit zu leisten.

§ 22

Arbeitsrechtsstreitigkeiten

(1) Für Rechtsstreitigkeiten aus Arbeitsverhältnissen ist das Arbeitsgericht zuständig, in des-sen Bezirk der Betrieb des Arbeitnehmers seinen Sitz hat.

(2) Der Betrieb im Sinne des Abs. 1 bestimmt sich nach den jeweils im Unternehmen geltenden tarifvertraglichen Bestimmungen.

§ 23

Ausschlussfrist

(1) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.

(2) Die Geltendmachung des Anspruchs erstreckt sich auch auf später fällig werdende Leis-tungen, die auf demselben Sachverhalt beruhen.

(3) Später, aber innerhalb der gesetzlichen Verjährungsfrist geltend gemachte Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis werden nur dann berücksichtigt, wenn sie für den Beanstandenden nachweisbar erst zu einem späteren Zeitpunkt erkennbar wurden.

(4) Ansprüche aus dem MiLoG bleiben unberührt.

Abschnitt II
Entgelt

§ 24

Entgeltgrundlagen

(1) Arbeitnehmer erhalten ein Monatstabellenentgelt.

Ist ein Stundensatz zu ermitteln, ist dieser durch die Formel

Monatstabellenentgelt ÷ 174,00 (40-Stunden-Woche; 8 Std. x 261 Tage ÷ durch 12 Monate)

Monatstabellenentgelt ÷ 169,65 (39-Stunden-Woche; 7,8 Std. x 261 Tage ÷ durch 12 Monate)

Monatstabellenentgelt ÷ 165,30 (38-Stunden-Woche; 7,6 Std. x 261 Tage ÷ durch 12 Monate)

Monatstabellenentgelt ÷ 160,95 (37-Stunden-Woche; 7,4 Std. x 261 Tage ÷ durch 12 Monate)

zu errechnen.

(2) Die Höhe des sich aus der Eingruppierung ergebenden Monatstabellenentgelt ergibt sich aus den Anlagen 2. Hat der Arbeitnehmer das

a) Modell „Zusätzlicher Erholungsurlaub 6 Tage“ nach § 48 Abs. 1 Buchst. b gewählt, ist die Anlage 2a maßgeblich,

b) Modell Zusätzlicher Erholungsurlaub 12 Tage“ nach § 48 Abs. 1 Buchst. c gewählt, ist die Anlage 2b maßgeblich.

(3) Im November des laufenden Jahres werden 50 v.H. des auf diese Weise errechneten Monatstabellenentgelts als jährliche Zuwendung gezahlt.

(4) Der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer erhält die monatliche Vergütung entsprechend seiner vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit anteilig.

§ 25

Berechnung des Entgelts

(1) Das Entgelt wird für den Kalendermonat berechnet.

(2) Besteht der Anspruch auf das Monatsentgelt (Monatstabellenentgelt und in Monatsbeträgen festgelegte Entgeltbestandteile) wegen des Beginns oder der Beendigung des

Arbeitsverhältnisses während des Kalendermonats nicht für den vollen Kalendermonat, wird die geleistete Arbeitszeit bezahlt.

Die zu bezahlende Arbeitszeit wird für den Kalendermonat zusammengerechnet und dann gerundet. Hierbei ist eine angebrochene halbe Stunde in der Weise zu runden, dass 15 Minuten oder mehr als halbe Stunde zählen und weniger als 15 Minuten unberücksichtigt bleiben.

(3) Bei Versäumnis von Arbeitszeit ohne Anspruch auf Entgeltfortzahlung wird das Monatsentgelt um den auf die versäumte Arbeitszeit entfallenden Anteil gekürzt.

(4) Arbeitnehmer mit einem Jahresarbeitszeit-Soll, das geringer ist als die Referenzarbeitszeit, erhalten vom Monatsentgelt den Teil, der dem Maß des mit ihnen arbeitsvertraglich vereinbarten Jahresarbeitszeit-Solls entspricht.

(5) Bei der Berechnung von Teilen des Monatsentgelts fallen Bruchteile eines Cents bis 0,49 Cent weg, höhere Bruchteile eines Cents werden auf einen Cent aufgerundet.

(6) Für jede Stunde der nach Abs. 2 und 3 zu vergütenden Arbeitszeit ist das Monatsentgelt durch die gewählte Arbeitszeit gemäß §24 Abs.1 zu berechnen.

§ 26 Auszahlung des Entgelts

(1) Das Monatsentgelt wird spätestens zum Monatsletzten des laufenden Monats, die anderen Entgeltbestandteile werden spätestens zum Monatsletzten des nächsten Monats unbar auf ein in der Bundesrepublik Deutschland geführtes Konto der Arbeitnehmer gezahlt. Das Entgelt ist so rechtzeitig zu überweisen, dass Arbeitnehmer am Zahltag darüber verfügen können.

(2) Für jeden Abrechnungszeitraum ist den Arbeitnehmern eine Abrechnungsbescheinigung auszuhändigen, in der die Beträge, aus denen sich das Entgelt zusammensetzt, und die Abzüge getrennt aufzuführen sind.

(3) Arbeitnehmer haben unverzüglich die Entgeltauszahlung nachzuprüfen.

§ 27 Grundsätze für die Eingruppierung

(1) Die Eingruppierung von Arbeitnehmern in eine Entgeltgruppe (Anlage 1) richtet sich nach der nicht nur vorübergehend übertragenen und ausgeführten Tätigkeit und nicht nach der Berufsbezeichnung.

(2) Werden Arbeitnehmern Tätigkeiten übertragen, die verschiedenen Entgeltgruppen zuzuordnen sind, so gilt für sie grundsätzlich die Entgeltgruppe, die der überwiegenden Tätigkeit entspricht.

- a) Besteht die übertragene Tätigkeit aus zwei Tätigkeiten gleichen Umfangs, richtet sich die Eingruppierung nach der Entgeltgruppe, die der höherwertigen Tätigkeit entspricht.
- b) Besteht die übertragene Tätigkeit aus mehr als zwei Tätigkeiten, werden zur Bestimmung der Entgeltgruppe nur die beiden Tätigkeiten berücksichtigt, die zusammen den größten Teil der Beschäftigung ausmachen.

§ 28

Zuordnung zu Entgeltstufen

1) Bei der Eingruppierung in eine der Entgeltgruppen nach der Anlage 2 erfolgt die Einstufung innerhalb der Entgeltgruppe grundsätzlich nach den Tätigkeitsjahren in der jeweiligen Entgeltgruppe. Arbeitnehmer werden innerhalb einer Entgeltgruppe grundsätzlich einer den anzurechnenden Tätigkeitsjahren entsprechenden Entgeltstufe zugeordnet.

(2) Bei erstmaliger Eingruppierung in das Entgeltsystem dieses Abschnitts werden Zeiten beruflicher Vortätigkeit ganz oder teilweise den Tätigkeitsjahren in der jeweiligen Entgeltgruppe zugerechnet, wenn und soweit eine vergleichbare Vortätigkeit mit der nicht nur vorübergehend übertragenen Tätigkeit in zeitlichem und sachlichem Zusammenhang steht und die gewonnenen Berufserfahrung für die Erfüllung dieser Tätigkeit förderlich ist.

§ 29

Urlaubsentgelt

(1) Als Urlaubsentgelt

- a) wird Arbeitnehmern das Monatstabellenentgelt für die Dauer der durch die Abwicklung des Erholungsurlaubs versäumten Arbeitszeit bzw. der nach § 44 Abs. 6 Nr. 1 verrechneten Arbeitszeit fortgezahlt,
- b) zuzüglich erhalten sie für den Zeitraum nach Buchst. a) den Durchschnitt der variablen Entgeltbestandteile der vorausgegangenen letzten drei Kalendermonate. Entgeltkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben für die Berechnung des Urlaubsentgelts außer Betracht.

Bei der Berechnung des Urlaubsentgelts werden nicht berücksichtigt:

- Einmalige Zahlungen wie z. B. jährliche Zuwendung, Urlaubsgeld, Jubiläumsgelder,
- Vermögenswirksame Leistung,

- Leistung zur betrieblichen Altersvorsorge,
- Überstundenabgeltung,
- Kostenersatzleistungen wie z. B. Tage-/Übernachtungsgelder,
- sonstige Zahlungen, die Aufwendungen abgelten sollen, wie z.B. Fahrentschädigungen, die während des Urlaubs nicht entstehen.

Darüber hinaus finden die in diesem Tarifvertrag vereinbarten Ausschlüsse für die Berücksichtigung beim Urlaubsentgelt Anwendung.

(2) Leisten Arbeitnehmer während des Urlaubs eine Erwerbstätigkeit, so entfällt der Anspruch auf Urlaubsentgelt. Bereits gezahltes Urlaubsentgelt ist zurückzuzahlen.

§ 30

Jährliche Zuwendung

(1) Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine jährliche Zuwendung.

- a) Die Höhe beträgt 50 v.H. des Monatstabellenentgelts, welche mit dem Auszahlungsmonat November ausgezahlt wird.
- b) Maßgeblich für die Höhe des Zahlbetrags sind jeweils die Verhältnisse im Monat Oktober des Kalenderjahres.

(2) Haben Arbeitnehmer nicht während des ganzen Kalenderjahres Entgelt -bzw. Krankengeldzuschuss oder Verletztengeld (bis zu dem Zeitpunkt, bis zu dem sie Krankengeldzuschuss erhalten hätten, wenn sie kein Verletztengeld erhalten hätten) -von ihrem Unternehmen/ von einem Unfallversicherungsträger erhalten, vermindert sich die jährliche Zuwendung um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, für den sie kein Entgelt bzw. Entgeltersatzleistungen im v. g. Sinn erhalten haben.

(3) Die jährliche Zuwendung wird spätestens am 30. November gezahlt. Voraussetzung ist, dass am Auszahlungstag ein Arbeitsverhältnis mit TDH besteht.

(4) Die jährliche Zuwendung bleibt bei der Berechnung von Durchschnittsentgelten oder in sonstigen Fällen, in denen Ansprüche von der Höhe des Arbeitsentgelts abhängig sind, außer Ansatz.

§ 30a

Tarifliches Zusatzgeld (EVG-ZUG)

(1) Ab dem 1. Januar 2026 haben Arbeitnehmer je Kalenderjahr einen Anspruch auf tarifliche Zuwendung (EVG-ZUG).

(2) Das EVG-ZUG wird jeweils im April ausbezahlt.

(3) Das EVG-ZUG beträgt 25% des individuellen Monatstabellenentgelts des Arbeitnehmers. Maßgeblich ist das zum Zeitpunkt der Auszahlung unter Berücksichtigung ausgeübter Wahloptionen geltende Monatstabellenentgelt. Arbeitnehmer in Teilzeit haben einen ihrer Arbeitszeit entsprechenden anteiligen Anspruch; maßgeblich sind insoweit die Verhältnisse zum Zeitpunkt der Auszahlung.

(4) Für jeden vollen Kalendermonat im vorausgehenden Referenzzeitraum ohne Anspruch auf Monatstabellenentgelt, gleich aus welchem Rechtsgrund, reduziert sich der Anspruch um ein Zwölftel. Referenzzeitraum ist der Zeitraum der unmittelbar vor dem Auszahlungsmonat liegenden zusammenhängenden zwölf Kalendermonate. Bei einem Wechsel von einem Ausbildungs- in ein Arbeitsverhältnis beim Arbeitgeber oder bei einem Wechsel sonstiger Beschäftigter, die keine Arbeitnehmer sind, im Laufe des Kalenderjahres bis zum Zeitpunkt der Auszahlung, wird der Wechselmonat dem Arbeitsverhältnis zugeschlagen.

(5) Nachfolgend abschließend aufgeführten Arbeitnehmer können ab dem 01. Januar 2027 für einen Teil in Höhe von 10 Prozentpunkten der tariflichen Zuwendung eine Freistellung in Anspruch nehmen:

- a) Arbeitnehmer, die in dem Kalenderjahr, in dem das EVG-ZUG gezahlt wird, Wechselschichtarbeit leisten, nach 5 Jahren Wechselschichtarbeit beim Arbeitgeber.

Wechselschichtarbeit im Sinne dieser Bestimmung setzt voraus, dass der Arbeitnehmer

- Schichtarbeit zu unterschiedlichen Tageszeiten (tagesbezogene Besetzungszeit von mindestens 13 Stunden) leistet, und
- im Kalenderjahr nach einem Dienstplan regelmäßig und in erheblichem Umfang an Samstagen, an Sonntagen, an Feiertagen oder in der Nacht (Arbeitsende nach 22:00 Uhr bzw. Arbeitsbeginn vor 06:00 Uhr oder Arbeit im Zeitraum zwischen 22:00 Uhr und 06:00 Uhr) zum Einsatz kommt.

Protokollnotiz:

Der Arbeitnehmer kommt an den genannten Tagen bzw. in der Nacht in erheblichem Umfang zum Einsatz, wenn er im Kalenderjahr planmäßig in Summe an mindestens 52 Samstagen, Sonntagen, Feiertagen oder Tagen in der Nacht arbeitet.

- b) Arbeitnehmer nach zwei Jahren Betriebszugehörigkeit, die in dem Kalenderjahr, in dem das EVG-ZUG gezahlt wird, im Sinne des Pflegezeitgesetzes nahe Angehörige, die mindestens den Pflegegrad 2 aufweisen, in häuslicher Umgebung pflegen. Die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen ist durch Vorlage einer aktuellen Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes nachzuweisen. Bei in der privaten Pflegepflichtversicherung versicherten Pflegebedürftigen ist ein entsprechender Nachweis zu erbringen.
- c) Arbeitnehmer nach zwei Jahren Betriebszugehörigkeit, die in dem Kalenderjahr, in dem das EVG-ZUG gezahlt wird, ein in ihrer häuslichen Gemeinschaft lebendes leibliches Kind, Stief-, Adoptiv- oder Pflegekind, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, betreuen und erziehen.

Maßgeblich ist in allen Fällen (Buchst. a), b) und c)), dass die Anspruchsvoraussetzungen an dem Tag der Freistellung vorliegen.

- (6) Der Freistellungsanspruch nach Abs. 5 beträgt 2 Tage. Grundsätzlich erfolgt die Inanspruchnahme in Form von ganzen freien Tagen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können sich einvernehmlich auch auf eine hiervon abweichende Inanspruchnahme verständigen. Für Arbeitnehmer, bei denen sich die Arbeitszeit regelmäßig auf weniger als 5 Tage pro Woche verteilt, berechnet sich der Freistellungsanspruch anteilig. Ergibt sich durch die Umrechnung des Freistellungsanspruchs ein Dezimalwert, wird dieser Dezimalwert durch stundenweise Freistellung ausgeglichen.

Protokollnotiz zu Unterabsatz 1:

Alle Kalendertage, an denen der Arbeitnehmer zu arbeiten hätte, kommen grundsätzlich als Freistellungstage in Betracht.

- (7) Bei der zeitlichen Festlegung der Freistellung sind die Wünsche des Arbeitnehmers im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten zu berücksichtigen. Eine beantragte und genehmigte Freistellung kann nicht einseitig durch den Arbeitgeber und nicht einseitig durch den Arbeitnehmer, sondern nur einvernehmlich abgesagt werden. Kann der Freistellungsanspruch nicht oder nicht vollständig im Kalenderjahr genommen werden, verfällt der restliche Freistellungsanspruch. Im Umfang der nicht realisierten Freistellungstage besteht der entsprechende finanzielle Anspruch auf das tarifliche Zusatzgeld.

(8) Der Arbeitnehmer muss bis zum 30. Juni des vorhergehenden Jahres die Inanspruchnahme der tariflichen Freistellungszeit für das folgende Jahr dem Arbeitgeber in Textform mitteilen.

(9) Arbeitnehmer sind an ihre Wahl der Freistellung mindestens für ein Kalenderjahr gebunden. Einvernehmlich kann anstatt der gewählten Freistellung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Ausbezahlung des tariflichen Zusatzgeldes vereinbart werden.

(10) Der Anspruch auf Freistellung setzt voraus, dass die Voraussetzungen für die Gewährung des ungekürzten Zusatzgeldes in Höhe von 10 % erfüllt werden. Sollte in der erforderlichen Höhe kein Anspruch auf das Zusatzgeld bestehen, besteht kein Anspruch auf Gewährung der Freistellungstage. Ist die Freistellung bereits erfolgt, erfolgt eine Anrechnung auf noch nicht genommene Erholungsurlaubstage oder Zusatzurlaubstage oder auf noch nicht durch Freizeit ausgeglichene Überstunden.

§ 31 Reisekosten

Arbeitnehmer erhalten eine Entschädigung zur Abgeltung von Mehraufwendungen bei auswärtiger Tätigkeit im Zusammenhang mit einer Firmenreise oder doppelter Haushaltsführung. Näheres regelt die Reisekostenrichtlinie der TDH.

§ 32 Sonntagszulage

Arbeitnehmer erhalten für Arbeit am Sonntag eine Sonntagszulage in Höhe von 6,42 EUR, ab dem 1. November 2025 in Höhe von 6,55 EUR und ab dem 1. November 2026 in Höhe von 6,68 EUR.

§ 33 Nachtzulage

(1) Arbeitnehmer erhalten für Arbeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr eine Nacharbeitszulage (NZ) in Höhe von 3,79 EUR, ab dem 1. November 2025 in Höhe von 3,86 EUR und ab dem 1. November 2026 in Höhe von 3,94 EUR je Stunde.

(2) Die NZ erhöht sich für jede Stunde im Zeitraum 0.00 Uhr bis 4.00 Uhr
a) bei einer Schicht, die nach 0.00 Uhr und vor 4.00 Uhr beendet wird, um 1,69 EUR,
ab dem 1. November 2025 um 1,72 EUR
und ab dem 1. November 2025 um 1,76 EUR
b) bei einer Schicht, die nach 0.00 Uhr und vor 4.00 Uhr begonnen wird, um 3,36 EUR,

ab dem 1. November 2025 um 3,42 EUR

und ab dem 1. November 2025 um 3,49 EUR

Die Zulagen gem. Buchst. a) und b) werden auf den Kalendermonat minutengenau erfasst und abgerechnet.

§ 34

Feiertagszulage

(1) Arbeitnehmer erhalten für Arbeit an gesetzlichen Wochenfeiertagen, auch wenn diese auf einen Sonntag fallen, sowie für Arbeit am Ostersonntag und am Pfingstsonntag eine Feiertagszulage in Höhe von 7,01 EUR, ab dem 1. November 2025 in Höhe von 7,15 EUR und ab dem 1. November 2026 in Höhe von 7,29 EUR.

Ausführungsbestimmung:

Der Anspruch auf Zahlung der Feiertagszulage richtet sich ausschließlich nach den am Sitz des Betriebes bzw. am jeweiligen Arbeitsort geltenden Vorschriften über gesetzliche Wochenfeiertage.

§ 35

Samstagszulage

Arbeitnehmer in der Instandhaltung erhalten für Arbeit am Samstag in der Zeit von 13.00 Uhr bis 20.00 Uhr eine Samstagszulage in Höhe von 0,72 EUR, ab dem 1. November 2025 in Höhe von 0,73 EUR und ab dem 1. November 2026 in Höhe von 0,75 EUR je Stunde.

§ 36

Zusammenfallen von Sonntags-, Samstags-, Nacht- und Feiertagszulage

Die Nachtzulage wird neben der Sonn-, Samstags- oder Feiertagszulage gezahlt. Bei einem Feiertag, der auf einen Sonntag oder einen Samstag fällt, wird nur die Feiertagszulage gezahlt.

§ 37

Überzeitzulage

Für jede Überstunde erhält der Arbeitnehmer in dem Monat nach ihrem Entstehen eine Überzeitzulage in Höhe von 25 % eines Stundensatzes.

§ 38

Rufbereitschaftszulage

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

(2) Arbeitnehmer erhalten für Rufbereitschaft eine Rufbereitschaftszulage in Höhe von 2,54 EUR je Stunde.

§ 39

Rundung und Anpassung

(1) Die arbeitszeitbezogenen Zulage- oder zuschlagsberechtigenden Zeiten sind - für jede Zulage bzw. jeden Zuschlag getrennt - für den Kalendermonat zusammenzurechnen. 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.

(2) Die Zulagen nach §§ 32, 33, 34 und 35 erhöhen sich bei allgemeinen tariflichen Erhöhungen der Monatstabellenentgelte in der Anlage 2 um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten durchschnittlichen Vomhundertsatz der allgemeinen Erhöhung der Monatstabellenentgelte.

§ 39a

Fahrentschädigung

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

§ 40

Besondere Entgeltumwandlung Leistung zur betrieblichen Altersvorsorge

Der Anspruch auf besondere Entgeltumwandlung/Leistung zur betrieblichen Altersvorsorge ergibt sich aus dem bAV-TV EVG Transdev.

§ 41

Arbeitgeberbeitrag zur betrieblichen Altersvorsorge (AGbAV)

Der Anspruch auf den Arbeitgeberbeitrag zur betrieblichen Altersvorsorge (AGbAV) richtet sich nach dem bAV-TV EVG Transdev.

Abschnitt III

Arbeitszeit

§ 42

Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige monatliche Arbeitszeit des Vollzeitarbeitnehmers beträgt ausschließlich der Ruhepausen durchschnittlich 169,65 Stunden im Monat. 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) Arbeitnehmer haben ein Wahlrecht zum Arbeits- oder Schichtplan.

a) Verwaltung

aa) Wahlmodell 1: 5 Tage-Woche

Die tarifvertragliche Arbeitszeit wird auf 5 Tage in der Woche (Montag bis Freitag) verteilt.

ab) Wahlmodell 2: 4 Tage-Woche

Die tarifvertragliche Arbeitszeit wird auf 4 Tage in der Woche (Montag bis Donnerstag oder Dienstag bis Freitag) verteilt. Abweichend ist auch eine andere Verteilung der 4 Tage in der Woche möglich, dies aber nur im gegenseitigen Einvernehmen zwischen TDH und Arbeitnehmer.

Das Wahlmodell 2 (4 Tage-Woche) ist nur wählbar in Verbindung mit dem Wahlmodell Wochearbeitszeit (37 Stunden/Woche).

Diese Wahlmöglichkeit gilt für alle Verwaltungsbereiche bei der TDH.

Ausgenommen von dieser Wahlmöglichkeit sind:

- Personalkoordination
 - Mitarbeiter des Vertragsmanagement
 - Mitarbeiter, die voll oder auch teilweise in einem Schichtsystem arbeiten
 - Vertriebstechnik
- Für alle Teilnehmer an ausbildungs- und berufsvorbereitenden Programmen, Auszubildende und Dual Studierende die unter dem Geltungsbereich des NachwuchskräfteTV EVG Transdev fallen.

Aufgrund von dringenden betrieblichen Gründen, welche dem zuständigen Betriebsrat im Rahmen der Mitbestimmung vorgelegt werden muss, kann die 4 Tage-Woche anders aufgeteilt bzw. die wöchentliche Arbeitszeit auf 5 Tage in der Woche verteilt

werden; bei der erneuten Verteilung auf 5 Tage in der Woche muss die Abwahl der 37 Stunden/Woche zu Gunsten eines anderen Wahlmodells ermöglicht werden.

Ausführungsbestimmung:

In Funktionen, die Aufgaben, welche eine tägliche Anwesenheit erfordern, beinhalten (z.B. tägliche Reports) muss eine Vertreterregelung sichergestellt werden.

b) Fahrdienst/ Leitstelle

ba) Wahlmodell 1: Fester Plan

Ein Jahresplan zur festen Planung ist der Anlage 4 als Muster beigelegt.

bb) Wahlmodell 2: Flexplan

Derjenige Arbeitnehmer, der das Wahlmodell 2 (Flexplan) wählt, erhält einen Jahresplan mit ausgewiesenen freien Tagen, verplanten Urlaubstagen für das Fahrplanjahr und Disposchichten.

Mit einem Vorlauf von 14 Tagen erhält der Arbeitnehmer einen Schichtplan für mindestens zwei Wochen. Dieser enthält die bis dahin bekannten Schichten, Disposchichten und sonstige bekannte Anwesenheiten.

Abweichend zu §2 Abs. 13 gilt, dass Disposchichten bis zum Ende der letzten Schicht, spätestens aber bis 16 Uhr am Vortag zugeteilt werden können.

Der Arbeitnehmer hat die Möglichkeit, bis zum 20. Oktober des Vorjahres zwei Ruhetage pro Monat, maximal jedoch zwölf Ruhetage für das gesamte anstehende Planungsjahr zu melden, welche er mit Priorität frei haben möchte. Diese Ruhetage dürfen nur einen Feiertag enthalten. Von diesen Ruhetagen dürfen maximal vier Tage für zwei Wochenenden genutzt werden. Die Ruhetage dürfen nicht in Zusammenhang mit Urlaub verplant werden.

c) Instandhaltung

ca) Wahlmodell 1: Rollierender Plan

Der Arbeitnehmer erhält jährlich einen rollierenden Schichtplan, welcher für das ganze Jahr ausgerollt wird. Zusätzlich zu dem rollierenden Plan, wird die Startwoche mitgeteilt. Die unterjährige Gestaltung des Planes wird betrieblich geregelt.

cb) Wahlmodell 2: Tarifliche Öffnung

Die Betriebsparteien können weitere betriebliche Modelle vereinbaren.

§ 42a

Vollzeitkorridor

Ab 1. Januar 2026:

- (1) Ab 1. Januar 2026 kann eine regelmäßige Arbeitszeit zwischen 38 und 40 Stunden in der Woche als Vollzeittätigkeit definiert werden. Die bisherige Regelarbeitszeit gemäß § 42 Abs. 1 wird als Referenzarbeitszeit beibehalten. Eine von der Referenzarbeitszeit abweichende Arbeitszeit kann unter proportionaler Anpassung des Entgelts individuell jährlich gewählt werden.
- (2) Wünscht der Arbeitnehmer eine Verringerung oder Erhöhung seines Arbeitszeitvolumens, so ist dem Rechnung zu tragen, soweit dringende betriebliche Gründe nicht entgegenstehen; es gelten die Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) in der jeweils geltenden Fassung.
- (3) Das Wahlrecht zur Absenkung oder Erhöhung besteht grundsätzlich jeweils zu Beginn eines Kalenderjahres. Der Arbeitnehmer muss bis zum 30. Juni des Vorjahres seinen Wunsch dem Arbeitgeber in Textform mitteilen. Die Zustimmung des Arbeitgebers gilt als erteilt, wenn der Arbeitgeber nicht binnen 21 Kalendertagen in Textform mit Begründung widersprochen hat.
- (4) Die weitere Ausdehnung des Vollzeitkorridors bleibt künftigen Tarifverhandlungen vorbehalten.

§ 43

Arbeitszeitkonto

- (1) Für Arbeitnehmer wird ein Arbeitszeitkonto geführt, in dem die geleisteten Zeiten und die nach den tarifvertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen zu verrechnenden bzw. anzurechnenden Zeiten fortlaufend erfasst werden. Das Arbeitszeitkonto dient auch als arbeitsrechtliche Grundlage für das Entgelt.
- (2) Arbeitszeiten, die sich von einem auf den anderen Kalendertag erstrecken, zählen zum ersten Kalendertag.
- (3) Der Einsatz der Arbeitnehmer soll mit dem Ziel eines ausgeglichenen Kontostandes am Ende eines Abrechnungszeitraumes geregelt werden.

(4) Der Arbeitnehmer soll auf seinen Antrag hin nicht zur Arbeit eingeteilt werden. Dieser Antrag darf nur bei Vorliegen dringender betrieblicher Gründe abgelehnt werden. Darüber hinaus kann der Antrag nur abgelehnt werden, wenn erkennbar ist, dass das Arbeitszeitkonto nicht gem. Abs. 3 ausgeglichen werden kann. Antragsfristen, Fristen und Form der Beantwortung (Ablehnung) des Antrags sind in einer Betriebsvereinbarung zu regeln.

(5) Als Ausgleichszeitraum gilt das Quartal. Bei Überschreiten des individuellen Monatsarbeitszeit-Solls werden am Ende des Ausgleichszeitraumes 50 v.H. der Überschreitung auf den folgenden Ausgleichszeitraum vorgetragen. Für die verbleibenden Zeiten der Überschreitung können Arbeitnehmer eine vollständige oder auch teilweise Übertragung voller Stunden in das Langzeitkonto beantragen. Die nicht in das Langzeitkonto übertragenen Zeiten werden ebenfalls auf den folgenden Ausgleichszeitraum vorgetragen. Der Antrag für die Übertragung ins Langzeitkonto muss vom Arbeitnehmer einen Monat vor Ende des Ausgleichszeitraumes, in dem die Stunden entstehen, gestellt werden.

Der Vortrag in das Arbeitszeitkonto führt zur Reduzierung des individuellen Monatsarbeitszeit-Solls im folgenden Ausgleichszeitraumes.

(6) Wird das individuelle Monatsarbeitszeit-Soll am Ende des Ausgleichszeitraumes nicht erreicht (Minderzeit), werden höchstens bis zu 10 Stunden der Unterschreitung des individuellen Monatsarbeitszeit-Solls auf den folgenden Abrechnungszeitraum übertragen. Dadurch erhöht sich das individuelle Monatsarbeitszeit-Soll im folgenden Ausgleichszeitraum entsprechend. Durch Nacharbeit entsteht keine Überzeitarbeit. Ein weiterer Übertrag erfolgt nicht, wenn das dadurch erhöhte individuelle Monatsarbeitszeit-Soll in diesem Ausgleichszeitraum nicht erreicht wird.

(7) Arbeitnehmern ist monatlich der Stand ihres Arbeitszeitkontos (Soll/Ist) schriftlich mitzuteilen.

(8) Endet das Arbeitsverhältnis, ist das Arbeitszeitkonto bis zu diesem Zeitpunkt auszugleichen.

Der Arbeitgeber schafft die hierfür erforderlichen Voraussetzungen. Ist das nicht möglich, erfolgt ein zuschlagfreier Ausgleich (Regelungen zur Überzeit bleiben unberührt) über das Entgelt, das für die ggf. zu verrechnende Arbeitszeit entsprechend den jeweiligen Bestimmungen zur Berechnung des Stundenentgeltes zu ermitteln ist. Dabei sind zum Zeitpunkt des Ausscheidens noch verbleibende Arbeitszeitschulden finanziell nur auszugleichen, wenn der Arbeitnehmer sie zu vertreten hat. Die Arbeitszeitschulden ergeben sich aus dem Unterschied zwischen dem maßgeblichen individuellen Arbeitszeit-Soll und einer ggf. geringeren Ist-Arbeitszeit des Arbeitnehmers.

§ 44

Urlaub

(1) Arbeitnehmer haben im Urlaubsjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Das Urlaubsjahr entspricht dem Kalenderjahr.

(2) Der Erholungsurlaub der Arbeitnehmer beträgt 27 Urlaubstage im Urlaubsjahr. Er erhöht sich ab einer Betriebszugehörigkeit von 5 Jahren um einen Urlaubstag und ab einer Betriebszugehörigkeit von 10 Jahren um einen weiteren Urlaubstag.

(3) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, besteht für jeden vollen Beschäftigungsmonat Anspruch auf 1/12 des Erholungsurlaubs. Gesetzliche Regelungen in Bezug auf einen Mindesturlaub bleiben unberührt.

Bruchteile von Urlaubstagen werden für das Urlaubsjahr zusammengerechnet - bei mehreren Bruchteilen nach ihrer Zusammenrechnung - einmal im Urlaubsjahr auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet.

(4) Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen Gründen nicht im laufenden Urlaubsjahr abgewickelt werden, ist er bis zum 31. März des Folgejahres abzuwickeln; für den gesetzlichen Mindesturlaub gelten die allgemeinen rechtlichen Regelungen.

(5) Zusatzurlaub für Wechselschicht-, Schicht- und Nacharbeit:

1. Der Arbeitnehmer erhält für in Schichten in der Zeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr angegerechnete Arbeitszeit einen Zeitzuschlag in Höhe von 4 Minuten je volle Stunde.

2. Für die Berechnung des Zeitzuschlags werden die Zeiten nach Abs. 1 minutengenau erfasst und fortlaufend addiert. Der Zeitzuschlag wird am Ende des Kalendermonats berechnet.

3. Hat die Summe der Zeitzuschläge nach Abs. 5 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls des Arbeitnehmers erreicht, hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf einen Tag Zusatzurlaub. Für die Beantragung und Abwicklung des Zusatzurlaubs gilt Abs. 6 entsprechend.

Alternativ können Arbeitnehmer wählen, diesen Zusatzurlaub vollständig bzw. teilweise in das Langzeitkonto oder in die bAV einzubringen.

(6) Allgemeine Grundsätze:

1. Der Arbeitnehmer beantragt die Spanne der Zeit in Kalendertagen, die er wegen Abwicklung des Urlaubs (unabhängig von der Urlaubsart) von der Arbeit freigestellt werden will. Für jeden Werktag von Montag bis Freitag, der in die Spanne des Urlaubs fällt, wird unabhängig von der

individuellen Arbeitszeitverteilung ein Urlaubstag angerechnet, der im Arbeitszeitkonto mit 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls verrechnet wird. Für einen Samstag und Sonntag erfolgt keine Verrechnung.

Für den Arbeitnehmer, der im Durchschnitt weniger als 5 Kalendertage in der Woche (nicht Schichthäufigkeit) zu arbeiten hat, wird der Urlaub entsprechend angepasst, so dass ein zeitlich gleichwertiger Urlaub entsteht.

2. Für den Arbeitnehmer, der regelmäßig an einem oder mehreren Werktagen von Montag bis Freitag nicht arbeitet, wird für diese Tage kein Urlaubstag verrechnet.

3. Wurde dem Arbeitnehmer für den Zeitraum Montag bis Freitag ein zusammenhängender Urlaub genehmigt, so ist das vorhergehende oder nachfolgende Wochenende (Samstag und Sonntag) Bestandteil der Urlaubswoche. Die Regelungen zum Ruhetag vor dem Hauptjahresurlaub bleiben hiervon unberührt.

4. Nach einer Kündigung erhalten die Arbeitnehmer den noch nicht gewährten Urlaub während der Kündigungsfrist. Soweit sie nicht ausreicht, ist der Urlaub abzugelten. Ist das Arbeitsverhältnis durch Verschulden des Arbeitnehmers aus einem Grund beendet worden, der eine fristlose Kündigung rechtfertigt, entfällt die Abgeltung für den Teil des Urlaubsanspruchs, der über den gesetzlichen Mindesturlaub nach § 3 BUrlG hinausgeht.

§ 45

Arbeitsbefreiung

(1) Als Fälle, in denen eine Fortzahlung des Entgelts (§ 29 Abs. 1) gemäß § 616 BGB im nachstehend genannten Ausmaß stattfindet, gelten die folgenden Anlässe:

- a) eigene Eheschließung/Eintragung der eigenen Lebenspartnerschaft 2 Tage
- b) bei Entbindung der in häuslicher Gemeinschaft mit dem Arbeitnehmer lebenden Ehefrau/Lebenspartnerin 1 Tag
- c) Tod des Ehegatten/des eingetragenen Lebenspartners, eines Kindes oder Elternteils 2 Tage
- d) 25-, 40-und 50jähriges Arbeitsjubiläum des Arbeitnehmers 1 Tag
- e) Schwere Erkrankung der zur Hausgemeinschaft des Arbeitnehmers gehörenden Familienmitglieder, soweit der Arzt die Notwendigkeit der Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege bescheinigt und keine sonstigen Familienmitglieder zur Hilfeleistung in der Lage sind (insgesamt höchstens 3 Tage im Abrechnungszeitraum) 1 Tag

f) Teilnahme der Mitglieder von Tarifkommissionen oder Beschlussgremien der Gewerkschaft an Sitzungen, in denen tarifliche Angelegenheiten beraten oder beschlossen werden erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit

g) Ärztliche Behandlung des Arbeitnehmers, wenn diese nach ärztlicher Bescheinigung während der Arbeitszeit erfolgen muss erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit

h) Wahrnehmung öffentlich-rechtlicher Verpflichtungen, und zwar

aa) zur Ausübung des Wahl- und Stimmrechts und Beteiligung an Wahlausschüssen,

bb) zur Ausübung öffentlicher Ehrenämter,

cc) zur Wahrnehmung amtlicher (z. B. gerichtlicher, polizeilicher) Termine, soweit sie nicht durch eigenes Verschulden oder private Angelegenheiten des Arbeitnehmers veranlasst sind erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit

Soweit dem Arbeitnehmer eine etwaige öffentlich-rechtliche Vergütung zusteht, entfällt in entsprechendem Umfang der Anspruch auf Arbeitsentgelt gegenüber dem Arbeitgeber.

(2) Für die Teilnahme an Sitzungen eines überörtlichen Gewerkschaftsvorstands der diesen Tarifvertrag schließenden Gewerkschaften, dem der Arbeitnehmer angehört, und an Tagungen der diesen Tarifvertrag schließenden Gewerkschaften auf internationaler, Bundes-oder Bezirksebene, wenn der Arbeitnehmer als Mitglied eines Gewerkschaftsvorstands oder als Delegierter teilnimmt, kann Arbeitsbefreiung bis zu sechs Arbeitstagen im Jahr ohne Fortzahlung des Entgelts gewährt werden, wenn dringende betriebliche Gründe nicht entgegenstehen.

(3) Gestatten die betrieblichen Verhältnisse das Fernbleiben des Arbeitnehmers, kann in begründeten Einzelfällen Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Entgelts bewilligt werden.

Ausführungsbestimmung:

Erfolgt die Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Entgelts unter Anerkennung eines betrieblichen Interesses, wird die Dauer dieser Arbeitsbefreiung als Betriebszugehörigkeit berücksichtigt.

§ 46

Beginn und Ende der Arbeitszeit

(1) Die Arbeitszeit beginnt und endet am vorgeschriebenen Arbeitsplatz. Durch betriebliche Regelungsabrede kann festgelegt werden, dass ein Zeitverwaltungssystem durch ein Daten-terminal zu bedienen ist.

(2) Für Arbeitnehmer mit wechselnden Arbeitsplätzen innerhalb einer Schicht beginnt und endet die Arbeitszeit am Ort des Dienstbeginns (Schichtsymmetrie). Abweichungen davon, innerhalb der politischen Gemeinde, bedürfen der Zustimmung des Betriebsrats. Der Arbeitgeber ist in diesem Fall für den Transfer zurück zum Ort des Arbeitsbeginns innerhalb einer angemessenen Zeit auf seine Kosten verantwortlich. Näheres regelt eine Betriebsvereinbarung, in der eine vergleichbare, von der politischen Gemeinde abweichende, räumliche Zuordnung vorgesehen werden kann.

§ 47

Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung

Arbeitnehmer können beanspruchen, ihr individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll um 52 Stunden (Anlage 2b) oder 104 Stunden (Anlage 2c) im Abrechnungszeitraum unter proportionaler Anpassung des Entgelts zu reduzieren (Arbeitszeitverkürzung).

Für den Arbeitnehmer mit einem von der Referenzarbeitszeit abweichenden individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll reduziert sich sein individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll anteilig.

§ 48

Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub

(1) a) Arbeitnehmer können alternativ zu § 47 sechs oder zwölf Tage zusätzlichen Erholungsurlaub beanspruchen.

b) Entscheiden sich Arbeitnehmer für sechs Tage zusätzlichen Erholungsurlaub, richtet sich das für die Referenzarbeitszeit festgelegte Entgelt nach der Entgelttabelle „Zusätzlicher Erholungsurlaub (6 Tage)“ (Anlage 2b).

Arbeitnehmer mit einem Jahresarbeitszeit-Soll, das geringer ist als die Referenzarbeitszeit, erhalten vom Monatsentgelt dieser Entgelttabelle den Teil, der dem Maß des mit ihnen arbeitsvertraglich vereinbarten Jahresarbeitszeit-Solls entspricht (vgl. § 24 Abs. 4).

c) Entscheiden sich Arbeitnehmer für zwölf Tage zusätzlichen Erholungsurlaub, richtet sich das für die Referenzarbeitszeit festgelegte Entgelt nach der Entgelttabelle „Zusätzlicher Erholungsurlaub (12 Tage)“ (Anlage 2c).

Arbeitnehmer mit einem Jahresarbeitszeit-Soll, das geringer ist als die Referenzarbeitszeit, erhalten vom Monatsentgelt dieser Entgelttabelle den Teil, der dem Maß des mit ihnen arbeitsvertraglich vereinbarten Jahresarbeitszeit-Solls entspricht (vgl. § 24 Abs. 4).

(2) Es gelten die gesetzlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Bestimmungen zum Erholungsurlaub.

§ 49

Umsetzung des Wahlrechts

(1) Das Wahlrecht nach § 47 oder § 48 besteht grundsätzlich jeweils zu Beginn eines Kalenderjahres. Der Arbeitnehmer muss bis zum 30. Juni des Vorjahres seinen Wunsch dem Arbeitgeber schriftlich mitteilen. Ist ein vom Kalenderjahr abweichender Abrechnungszeitraum vereinbart, wird eine Wahl nach § 47 erst zum späteren Beginn des Abrechnungszeitraums umgesetzt.

(2) Neu eingestellte Arbeitnehmer können bei ihrer Einstellung ebenfalls das Wahlrecht nach § 47 oder § 48 ausüben.

(3) Arbeitnehmer sind an ihre Wahl nach § 47 oder § 48 mindestens für zwei Kalenderjahre bzw. volle Abrechnungszeiträume gebunden. Einvernehmlich kann zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein vorzeitiger Wechsel des gewählten Modells vereinbart werden.

(4) Die Wahlrechte nach § 47 und § 48 sind dergestalt kombinierbar, dass der Arbeitnehmer sich für eine Arbeitszeitreduktion nach § 47 um 52 Stunden und Anspruch auf zusätzlichen Erholungspauschalurlaub nach § 48 von 6 Tagen entscheiden kann.

§ 50

Verteilung der Arbeitszeit

(1) Die monatliche Arbeitszeit kann auf alle Tage der Woche einschließlich der Sonn- und Feiertage verteilt werden, jedoch höchstens auf 261 Kalendertage im Jahr.

(2) Gemäß § 7 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b, Nr. 4 Buchst. b und § 12 Nr. 2 ArbZG werden die Ausgleichsfristen auf den jeweiligen Abrechnungszeitraum ausgedehnt.

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

1. Die tägliche Arbeitszeit darf über 10 Stunden hinaus nur verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst (§ 3 und § 6 Abs. 2 i.V.m. § 7 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a bzw. Nr. 4 Buchst. a ArbZG) fällt.

2. An Sonn- und gesetzlichen Wochenfeiertagen kann die Arbeitszeit (§ 3 bzw. § 6 Abs. 2 ArbZG) in vollkontinuierlichen Schichtbetrieben auf bis zu zwölf Stunden (auch ohne Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst) verlängert werden, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden (§ 12 Satz 1 Nr. 4 ArbZG).

3. Arbeitnehmern sollen im Jahresabrechnungszeitraum (§ 42) mindestens 20 arbeitsfreie Sonn- und Feiertage – und zwar grundsätzlich in Verbindung mit einer täglichen Ruhezeit –

gewährt werden; im Monat sollen zwei Wochenenden (Kalendertage Samstag und Sonntag) arbeitsfrei sein

4. Die Gesamtdauer der dem Arbeitnehmer während einer täglichen Arbeitszeit zu gewährenden Ruhepausen darf auf Kurzpausen von angemessener Dauer aufgeteilt werden (§ 7 Abs. 1 Nr. 2 ArbZG), wenn zusammenhängende Ruhepausen (§ 4 ArbZG) aus betrieblichen Gründen nicht gewährt werden können. Betriebliche Gründe, die eine Aufteilung der Gesamtpausendauer auf Kurzpausen von angemessener Dauer (5 bis 14 Minuten) rechtfertigen, liegen dann vor, wenn aufgrund der betrieblichen Abläufe die Gewährung mindestens 15 Minuten umfassender Ruhepausen nicht möglich ist. Dies betrifft insbesondere Tätigkeiten auf Einzelarbeitsplätzen, bei denen der Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz nur kurzzeitig verlassen kann, ohne dass er sich dabei im Zustand der wachen Achtsamkeit befinden muss.

5. Unter Berücksichtigung betrieblicher Erfordernisse sollen Arbeitnehmer in der Regel nur an durchschnittlich 5 Tagen je Woche zu arbeiten haben; dabei soll die Arbeitszeit der regelmäßig nur während der Tageszeitspanne (6.00 Uhr bis 20.00 Uhr) eingesetzten Arbeitnehmer grundsätzlich auf die Werkstage, möglichst jedoch auf die Wochentage Montag bis Freitag, verteilt werden.

6. Die Arbeitszeit des Arbeitnehmers nach § 3 und § 6 ArbZG darf in 168 nacheinander folgenden Stunden nach jedem Arbeitsbeginn planmäßig insgesamt 60 Stunden grundsätzlich nicht überschreiten; aus betrieblichen Gründen darf jedoch mit Zustimmung des Betriebsrates eine höhere regelmäßige Arbeitszeit je 168-Stunden-Zeitraum planmäßig bestimmt werden. Satz 1 gilt nicht in unvorhergesehenen Fällen.

7. Gemäß § 7 Abs. 1 Nr. 3 i.V.m. § 5 Abs. 1 ArbZG ist es zulässig, die tägliche Ruhezeit auf 9 Stunden zu verkürzen, grundsätzlich jedoch nicht öfter als zweimal hintereinander.

(4) Abweichungen von der geplanten Arbeitszeit werden berücksichtigt. Die Zeit für die Erfassung von Abweichungen von der geplanten Arbeitszeit wird nicht auf das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll angerechnet.

(5) Arbeitnehmern bereits zugesprochene Ruhezeiten oder Arbeitsbefreiungen gelten als gewährt, wenn sie in die Zeit einer Erkrankung, eines Urlaubs oder einer Arbeitsbefreiung aus persönlichen Anlässen fallen. Aus betrieblichen Gründen ausgefallene Ruhezeiten sind nach den jeweils maßgeblichen gesetzlichen und tarifvertraglichen Arbeitszeitschutzvorschriften nachzugewähren.

(6) Bei Arbeitsversäumnis wegen der vorübergehenden Unmöglichkeit der Arbeitsleistung (z. B. Mangel an Roh- und Betriebsstoffen, Stromabschaltungen, Naturkatastrophen am Wohn- oder Arbeitsort oder auf dem Wege zum Arbeitsplatz) erhalten Arbeitnehmer für jeweils

bis zu fünf aufeinanderfolgende Tage Entgelt für jeweils 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls je Tag ohne Anrechnung von Arbeitszeit fortgezahlt.

(7) Der Arbeitgeber kann bei Ausfall, Teilausfall oder Veränderung der zeitlichen Lage von Arbeit dem Arbeitnehmer Arbeitszeit absagen. Wird der Arbeitnehmer

- a) mehr als 24 Stunden vor Beginn der geplanten Schicht über den Ausfall / Teilausfall informiert, erfolgt keine Anrechnung der abgesagten Arbeitszeit.
- b) innerhalb von 24 Stunden vor Beginn der geplanten Schicht über den Ausfall / Teilausfall / Veränderung der zeitlichen Lage informiert, wird der Zeitabschnitt der ursprünglich geplanten zeitlichen Lage der Schicht, der nicht mehr durch die zeitliche Lage der neu geplanten Schicht abgedeckt wird, zu 50 Prozent angerechnet.
- c) Wird nach sechs Uhr des Vortages oder nach dem späteren Ende der vorausgegangenen Vorschicht, wenn diese bis 6.00 Uhr des Vortages begonnen hat, über den Ausfall einer Disposchicht informiert, wird der Arbeitszeitwert der Disposchicht zu 50 Prozent angerechnet.
- d) nach Beginn der Schicht über den Ausfall / Teilausfall informiert, erfolgt neben der Anrechnung der geleisteten Arbeitszeit eine Anrechnung von 50 Prozent der abgesagten Arbeitszeit. Ist die geleistete Arbeitszeit kürzer als 5 Stunden, werden 5 Stunden zuzüglich 50 Prozent der über 5 Stunden hinausgehenden abgesagten Arbeitszeit angerechnet.

(8) 1. Dem Arbeitnehmer sind mindestens 26 Ruhetage zu gewähren, die jeweils eine Ruhezeit von mindestens 36 Stunden umfassen. Ruhezeiten von mindestens 72 Stunden können als 2 solcher Ruhetage gezählt werden. Mindestens 16 Ruhetage nach Satz 1 müssen einen vollen Kalendertag umfassen.

2. Dem Arbeitnehmer sind mindestens 26 Ruhetage zu gewähren, die jeweils eine Ruhezeit von mindestens 56 Stunden umfassen. Die Mindestdauer darf ausnahmsweise bis auf 48 Stunden verringert werden, wenn dies aus dringenden betrieblichen Bedürfnissen oder im Interesse des Arbeitnehmers geboten erscheint.

3. Mindestens 12 der Ruhetage nach Nr. 2 sind dem Arbeitnehmer im Kalenderjahr als freies Wochenende zu gewähren. Diese Ruhetage müssen einmal im Kalendermonat spätestens am Freitag um 24 Uhr beginnen, dürfen nicht vor Montag um 4 Uhr enden und müssen eine Mindestlänge von 60 Stunden umfassen. Erstreckt sich das Wochenende über den Monatswechsel, wird es dem Kalendermonat zugeschieden, zu dem der Freitag gehört.

Über Satz 1 hinaus soll ein Ruhetag nach Nr. 2 als verlängertes Wochenende gewährt werden. Dieser Ruhetag muss spätestens am Samstag um 14 Uhr beginnen und darf nicht vor Montag

um 6 Uhr enden; hiervon kann aus dringenden betrieblichen Bedürfnissen oder im Interesse des Arbeitnehmers um höchstens 2 Stunden abgewichen werden.

4. Die Ruhetage sollen in Abständen von höchstens 144 Stunden (beginnend mit der ersten Schicht nach dem vorausgehenden Ruhetag) gewährt werden. Ruhetage mit einer Ruhezeit von 36 Stunden sollen nicht mehr als zweimal hintereinander angesetzt werden. Die Betriebsparteien können im gegenseitigen Einvernehmen hiervon abweichen.

(9) Die Gesamtanzahl der Ruhetage nach Abs. 8 versteht sich als Jahresbruttowert. Dem Arbeitnehmer bereits zugesprochene Ruhezeiten oder Arbeitsbefreiungen gelten als gewährt, wenn sie in die Zeit einer Erkrankung, eines Urlaubs oder einer Arbeitsbefreiung aus persönlichen Anlässen fallen. Aus betrieblichen Gründen ausgefallene Ruhezeiten sind nach den jeweils maßgeblichen gesetzlichen und tarifvertraglichen Arbeitszeitschutzvorschriften nachzugewähren. Die Regelungen des § 55 bleiben unberührt.

§ 51

Feiertagsarbeit und Freistellung von der Arbeitspflicht

(1) Jeder Tag einer Arbeitsbefreiung mit Fortzahlung des Entgelts nach gesetzlichen oder tariflichen Bestimmungen wird im Arbeitszeitkonto der Arbeitnehmer mit der geplanten Arbeitszeit verrechnet. Wird nach Beantragung der Arbeitsbefreiung die Arbeitszeitverteilung so vorgenommen, dass der Tag, für den die Arbeitsbefreiung beantragt wurde, verteilungsfrei bleibt, wird 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls für diesen Tag verrechnet, sofern es sich um einen Werktag von Montag bis Freitag handelt. Die Arbeitsbefreiung an dem beantragten Tag nach Satz 1 ist keine Verteilungsänderung nach Satz 2.

(2) Erfolgt der Einsatz nach einem Turnusplan mit Schichtrahmen bzw. nach den entsprechenden Prinzipien während sog. "Dispophasen" im Basis-Dienstplan, wird in den Fällen der Abs. 1 und 4 an den planmäßig mit Arbeit belegbaren Tagen jeweils 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls angerechnet. An planmäßig arbeitsfreien Tagen findet dann keine Anrechnung statt. Planmäßig mit Arbeit belegbare bzw. arbeitsfreie Tage können auf alle Wochentage fallen. Bei Anwendung dieser Anrechnungsregel sind 5 planmäßig mit Arbeit belegbare und 2 planmäßig arbeitsfreie Tage im Durchschnitt des Abrechnungszeitraums (ggf. nur während der entsprechenden Phasen des Basis-Dienstplans) einzuteilen.

(3) Gesetzliche Wochenfeiertage, die auf die Tage Montag bis Freitag fallen, werden am Ereignistag neben der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit auf dem Arbeitszeitkonto mit 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls verrechnet. Die am Sitz des Betriebs bzw. am jeweiligen Arbeitsort geltenden Vorschriften über gesetzliche Wochenfeiertage sind für die Anwendung maßgeblich.

(4) Jeder Tag einer Arbeitsverhinderung wegen Arbeitsunfähigkeit wird mit der Dauer der für den jeweiligen Tag geplanten Arbeitszeit des Arbeitnehmers bewertet. Sofern für einen Tag, an dem ein arbeitsunfähiger Arbeitnehmer grundsätzlich zu arbeiten gehabt hätte, die geplante Arbeitszeit nicht bestimmt ist, sind die auf die Werkstage Montag bis Freitag fallenden Tage der Arbeitsunfähigkeit im Arbeitszeitkonto mit 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls zu bewerten.

(5) In Fällen einer stundenweisen Arbeitsbefreiung mit Fortzahlung des Entgelts wird Arbeitnehmern mindestens die an diesem Tag tatsächlich geleistete Arbeitszeit angerechnet. Die Zeitsumme der insgesamt anzurechnenden Arbeitszeit darf jedoch die Dauer der für den jeweiligen Tag geplanten Arbeitsleistung nicht übersteigen.

(6) Bei Versäumnis von Arbeitszeit ohne Anspruch auf Entgeltfortzahlung und bei Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Entgelts verringert sich das individuelle Jahresarbeitszeit-Soll um die entsprechende Arbeitszeit.

§ 52 Überzeitarbeit

(1) Überzeit ist die Zeit, die vom Arbeitnehmer auf Anordnung über das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll abzüglich des Vortrags nach § 43 Abs. 5 geleistet wurde, einschließlich der Zeit, die nach den tarifvertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen zu verrechnen bzw. anzurechnen ist.

(2) Wünscht der Arbeitnehmer statt der Überzeitzulage (§ 37) eine Zeitgutschrift, werden für jede Stunde Überzeit am Ende des Abrechnungszeitraums 15 Minuten in das Langzeitkonto des Arbeitnehmers übertragen. Die Überzeitzulage ist bereits vor dem Ende des Jahresabrechnungszeitraums am nächstmöglichen Zahltag zu zahlen.

(3) Für den Arbeitnehmer, der seine Arbeitszeit in einem vorgegebenen betrieblichen Rahmen selbst einteilt, entsteht keine Über- bzw. Minderzeit, wenn der Abrechnungszeitraum endet und er den vorgegebenen betrieblichen Rahmen zu diesem Zeitpunkt weder über-noch unterschritten hat. Erst bei angeordneter Überschreitung des betrieblichen Rahmens gelten die Bestimmungen des Abs. 1.

§ 53 Tariflicher Regelungsvorbehalt

Zur Sicherung von Arbeitsplätzen kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung, die der Zustimmung der Tarifvertragsparteien bedarf, bestimmt werden, dass die regelmäßige Jahresarbeitszeit für einzelne Funktionsbereiche, Teilbetriebe und/oder Gruppen von Arbeitnehmern unter proportionaler Anpassung des Monatsentgelts abweichend vom tariflichen Arbeitszeitvolumen

festgelegt wird. Arbeitnehmer, deren regelmäßige Arbeitszeit sich nach Satz 1 bestimmt, sind Vollzeitarbeitnehmer.

§ 54 **Reduzierung der Arbeitszeit**

Verlangt ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate bestanden hat, dass sein individuell vereinbartes Jahresarbeitszeit-Soll unter 1.827 Stunden im Kalenderjahr verringert wird, ist § 8 TzBfG zu beachten.

§ 55 **Jahresruhezeitplan**

(1) Auf Basis der entsprechend der betrieblichen Regelungen durchgeföhrten Urlaubsplanung ist vom Arbeitgeber für den Arbeitnehmer für den Zeitraum einer Jahresfahrplanperiode ein verbindlicher Jahresruhezeitplan zu erstellen.

Dieser Jahresruhezeitplan enthält

- a) mindestens 16 Ruhetage nach § 50 Abs. 8 Nr. 2, davon mindestens 8 Ruhetage nach § 50 Abs. 8 Nr. 3 Satz 1. Diese 16 Ruhetage sind so zu planen, dass sie außerhalb des geplanten Urlaubs liegen;
- b) einen zusätzlichen Ruhetag nach § 50 Abs. 8 Nr. 3 Satz unmittelbar vor dem Hauptjahresurlaub und
- c) mindestens 5 Ruhetage nach § 50 Abs. 8 Nr. 1.

Protokollnotizen zu b):

1. Der Arbeitnehmer teilt dem Arbeitgeber im Rahmen der Urlaubsplanung den Zeitraum, der als Hauptjahresurlaub festgelegt wird, mit.
2. Teilt der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber dies dem Arbeitgeber nicht mit, legt der Arbeitgeber den Zeitraum des Hauptjahresurlaubs fest.

(2) Zusätzlich zu Abs. 1 werden in betrieblich festgelegten unterjährigen Planungsperioden insgesamt mindestens weitere 5 Ruhetage nach § 50 Abs. 8 Nr. 2 oder Nr. 3 jeweils anteilig in den einzelnen Planungsperioden verbindlich geplant.

(3) Von den verbindlich geplanten Ruhetagen nach Abs. 1 und Abs. 2 kann im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer immer abgewichen werden.

§ 56

Zulage für Praxistrainer in der Tätigkeitsgruppe Zugbegleitdienst

(1) Arbeitnehmer, die in eine der Entgeltgruppen 2 bis 4 der Tätigkeitsgruppe Zugbegleitdienst eingruppiert und denen Praxistrainertätigkeiten übertragen sind, erhalten für überdurchschnittliche Leistungen im Zusammenhang mit dieser Tätigkeit eine Zulage für Praxistraining.

(2) Die Zulage für Praxistraining beträgt pro tatsächlich geleisteter Schicht, die die Durchführung eines Trainings sowie dessen unmittelbare Vor- oder Nachbereitung zum Inhalt hat, 12,50 EUR.

(3) Die Zulage für Praxistraining wird monatlich ermittelt und am Zahltag des nächsten Monats gezahlt.

(4) Die Zulage für Praxistraining findet keine Berücksichtigung bei der Berechnung der Fortzahlungsentgelte.

Protokollnotiz:

Anspruch auf die Zulage für Praxistraining besteht auch dann, wenn keine volle Schicht mit Trainingsdurchführung geleistet wird.

§ 57

Erschwerniszulagen und Wissensvermittlerprämie Instandhaltung

(1) Erschwerniszulagen werden nach Maßgabe der Anlage 3 zur Abgeltung von Arbeitserschwernissen gezahlt, die deutlich über das berufsübliche Maß hinausgehen und auch nicht bereits durch die Eingruppierung berücksichtigt sind.

(2) Arbeitnehmer, die Auszubildende im Bereich Werkstatt beim Erwerb beruflicher und betrieblicher Handlungsfähigkeit an Arbeitsplätzen anleiten (Wissensvermittlung) erhalten eine Zulage in Höhe von 9,83 EUR pro Schicht, ab dem 1. November 2025 in Höhe von 10,02 EUR und ab dem 1. November 2026 in Höhe von 10,23 EUR pro Schicht, in der die Wissensvermittlung ausgeübt wird.

(3) Bestehen zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Regelung zur Wissensvermittlung nach Abs. 2 günstigere betriebliche Regelungen, haben diese Vorrang gegenüber dem Anspruch auf Zahlung der Wissensvermittlerprämie. Die betreffenden Arbeitnehmer haben in diesem Fall ausschließlich einen Anspruch aus der günstigeren betrieblichen Regelung und nicht auf die Wissensvermittlungsprämie.

Protokollnotizen zu Abs. 2:

- Leitet ein Arbeitnehmer in einer Schicht mehr als einen Auszubildenden in der Werkstatt

an, fällt die Wissensvermittlerprämie nur einmal an. Pro Auszubildendem ist die Wissensvermittlerprämie auf den einmaligen Betrag pro Schicht begrenzt.

- Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass das mit der Wissensvermittlung verbundene besondere Engagement bei fachlich oder disziplinarisch Vorgesetzten bereits mit dem Monatsentgelt abgegolten ist.

- Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass der Schichtbegriff nicht nur die Schichtarbeit, sondern auch den Arbeitstag erfasst.

§ 58

Zulage für Ausbildungslokomotivführer

(1) Arbeitnehmer, die die Tätigkeit eines Ausbildungslokomotivführers ausführen erhalten für überdurchschnittliche Leistungen im Zusammenhang mit dieser Tätigkeit eine Zulage Praxistraining.

(2) Die Zulage für Praxistraining beträgt pro tatsächlich geleisteter Schicht, die die Durchführung eines Trainings sowie dessen unmittelbare Vor- oder Nachbereitung zum Inhalt hat, 12,50 EUR.

(3) Die Zulage für die Praxistraining wird monatlich ermittelt und am Zahltag des nächsten Monats gezahlt.

(4) Die Zulage für die Praxistraining findet keine Berücksichtigung bei der Berechnung der Fortzahlungsentgelte.

Protokollnotiz:

Anspruch auf die Zulage für Praxistraining besteht auch dann, wenn keine volle Schicht mit Trainingsdurchführung bzw. Trainingsentwicklung geleistet wird.

§ 59

Fahrzeit auf dem Triebfahrzeug

(1) Fahrzeit im Sinne dieser Regelung ist die Dauer der geplanten Tätigkeit, während der der Triebfahrzeugführer die Verantwortung für das Fahren eines Triebfahrzeugs trägt, ausgenommen die Zeit, die für das Auf- und Abrüsten des Triebfahrzeugs eingeplant ist. Sie schließt die geplanten Unterbrechungen ein, in denen der Triebfahrzeugführer für das Fahren des Triebfahrzeugs verantwortlich bleibt.

(2) Die Fahrzeit nach Abs. 1 darf bei einer Tagesschicht 9 Stunden und bei einer Nachschicht, die mit mindestens 3 Stunden in den Zeitraum 23.00 bis 06.00 Uhr fällt, 8 Stunden nicht überschreiten. Im S-Bahn Verkehr darf die Fahrzeit nach Abs. 1 unabhängig von der Schichtlage 8 Stunden nicht überschreiten.

(3) Im Streckendienst darf die ununterbrochene Fahrzeit nach Abs. 1 auf dem Triebfahrzeug 5 1/2 Stunden nicht überschreiten. Die Fahrzeit gilt als unterbrochen, wenn die Unterbrechung mindestens 10 Minuten andauert.

Abschnitt IV

Schlussbestimmungen

§ 60

Schlussbestimmungen

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Dezember 2024 in Kraft.

(2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats, frühestens zum 31. Dezember 2026, schriftlich gekündigt werden.

(3) Sollten Bestimmungen dieses Tarifvertrags ganz oder teilweise nicht rechtswirksam sein oder ihre Rechtswirksamkeit oder Durchführbarkeit später verlieren, so soll hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt werden. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, anstelle der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmung eine Regelung zu treffen, die - soweit rechtlich möglich - dem am nächsten kommt, was die Parteien gewollt haben oder nach dem Sinn und Zweck des Vertrages gewollt hätten, sofern sie bei Abschluss dieses Vertrages die Unwirksamkeit oder Undurchführbarkeit der Regelung erkannt hätten.

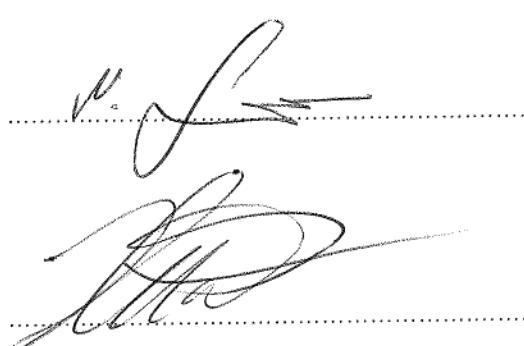
§ 61

Konfliktregelung

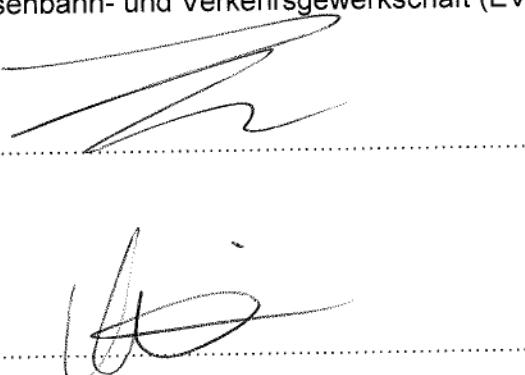
Treten im Zusammenhang mit der Einführung dieses Tarifvertrags für den Bereich des Transportpersonals insbesondere im Zusammenhang mit den folgenden Jahresfahrplanwechseln Anwendungsprobleme oder Konflikte auf, sind auf Verlangen einer Tarifvertragspartei gemeinsame Gespräche mit dem Ziel zu führen, sich kurzfristig über angemessene Maßnahmen zu verständigen.

Frankfurt am Main, den 07. August 2025

Für die
Transdev Hannover GmbH



Für die
Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)



Entgeltgruppenverzeichnis TDH

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	Ausbildungs-Kundenbetreuer Facharbeiter I Sachbearbeiter I
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 Facharbeiter II (z. B. Automatenbetreuer, Fachkraft Lagerlogistik) Sachbearbeiter II Mitarbeiter Werkstatt Mitarbeiter Qualität-Sicherung-Verkehr (QSV) Mitarbeiter Qualitätssicherung Fahrgastinformation (QSFGI)
D	Arbeitnehmer, die ein umfangreiches und schwieriges Sachgebiet selbständig bearbeiten, das die Anforderungen von der EG C 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.	Ausbildungs-Triebfahrzeugführer Facharbeiter III (z. B. Automatenbetreuer mit Kasenleitung, Vertriebstechniker) Sachbearbeiter III (z. B. Disponent für Materialwirtschaft, Teamkoordinator Lagerlogistik) Stellvertretender Gruppenleiter Werkstatt Einkäufer Projektkoordinator Mitarbeiter Abrechnung Eigenverkauf Sachbearbeiter Qualität Vertriebsassistenz Mitarbeiter EBE/Fahrpreisnacherhebung
E	Arbeitnehmer, die ein umfangreiches und schwieriges Sachgebiet selbständig bearbeiten, das die Anforderungen von der EG D deutlich übersteigt, wozu neben einer abgeschlossenen Berufsausbildung weitere Zusatzqualifikationen erforderlich sind.	Lehr-Triebfahrzeugführer Personalkoordinatoren Leitung Triebfahrzeugführer Lehr-Kundenbetreuer / Leitung Kundenbetreuer 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.	Gruppenleiter Werkstatt Werkstattmeister Notfall- und Infodisponenten Instandhaltungsplaner Betriebsdisponenten Fahrzeugeinsatzplaner
G		Dispatcher Schichtleiter Betriebsdisposition
H		Langfristdisponenten

Anlage 2 zum Unternehmenstarifvertrag TDH

Übersicht der Entgelttabellen:

- a) Grundmodell Entgelterhöhung
- b) Zusätzlicher Erholungsurlaub 6 Tage oder 1 Stunde/Woche Arbeitszeitverkürzung
- c) Zusätzlicher Erholungsurlaub 12 Tage oder 2 Stunden/Woche Arbeitszeitverkürzung
oder Zusätzlicher Erholungsurlaub 6 Tage und 1 Stunde/Woche Arbeitszeitverkürzung

a) Grundmodell Entgelterhöhung

Gültig bis 31. Oktober 2025

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7
	0 bis < 5	5 bis < 10	10 bis < 15	15 bis < 20	20 bis < 25	25 bis < 30	> = 30
A	3.051 €	3.107 €	3.164 €	3.219 €	3.276 €	3.333 €	3.389 €
B	3.190 €	3.251 €	3.313 €	3.375 €	3.437 €	3.498 €	3.561 €
C	3.626 €	3.722 €	3.817 €	3.913 €	4.009 €	4.104 €	4.173 €
D	3.793 €	3.889 €	3.984 €	4.081 €	4.176 €	4.271 €	4.340 €
E	3.862 €	3.967 €	4.071 €	4.175 €	4.281 €	4.385 €	4.430 €
F	3.958 €	4.047 €	4.138 €	4.229 €	4.320 €	4.410 €	4.502 €
G	4.057 €	4.146 €	4.237 €	4.328 €	4.419 €	4.509 €	4.601 €
H	4.160 €	4.250 €	4.340 €	4.431 €	4.522 €	4.612 €	4.704 €

Gültig ab 1. November 2025

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7
	0 bis < 5	5 bis < 10	10 bis < 15	15 bis < 20	20 bis < 25	25 bis < 30	> = 30
A	3.112 €	3.169 €	3.227 €	3.283 €	3.342 €	3.400 €	3.457 €
B	3.254 €	3.316 €	3.379 €	3.443 €	3.506 €	3.568 €	3.632 €
C	3.699 €	3.796 €	3.893 €	3.991 €	4.089 €	4.186 €	4.256 €
D	3.869 €	3.967 €	4.064 €	4.163 €	4.260 €	4.356 €	4.427 €
E	3.939 €	4.046 €	4.152 €	4.259 €	4.367 €	4.473 €	4.519 €
F	4.037 €	4.128 €	4.221 €	4.314 €	4.406 €	4.498 €	4.592 €
G	4.138 €	4.229 €	4.322 €	4.415 €	4.507 €	4.599 €	4.693 €
H	4.243 €	4.335 €	4.427 €	4.520 €	4.612 €	4.704 €	4.798 €

Gültig ab 1. November 2026

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7
	0 bis < 5	5 bis < 10	10 bis < 15	15 bis < 20	20 bis < 25	25 bis < 30	> = 30
A	3.174 €	3.232 €	3.292 €	3.349 €	3.409 €	3.468 €	3.526 €
B	3.319 €	3.382 €	3.447 €	3.512 €	3.576 €	3.639 €	3.705 €
C	3.773 €	3.872 €	3.971 €	4.071 €	4.171 €	4.270 €	4.341 €
D	3.946 €	4.046 €	4.145 €	4.246 €	4.345 €	4.443 €	4.516 €
E	4.018 €	4.127 €	4.235 €	4.344 €	4.454 €	4.562 €	4.609 €
F	4.118 €	4.211 €	4.305 €	4.400 €	4.494 €	4.588 €	4.684 €
G	4.221 €	4.314 €	4.408 €	4.503 €	4.597 €	4.691 €	4.787 €
H	4.328 €	4.422 €	4.516 €	4.610 €	4.704 €	4.798 €	4.894 €

SK

b) Zusätzlicher Erholungsurlaub 6 Tage oder

1 Stunde/Woche Arbeitszeitverkürzung

Gültig bis zum 31. Oktober 2025

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7
	0 bis < 5	5 bis < 10	10 bis < 15	15 bis < 20	20 bis < 25	25 bis < 30	> = 30
A	2.974 €	3.029 €	3.084 €	3.138 €	3.193 €	3.249 €	3.304 €
B	3.110 €	3.169 €	3.230 €	3.290 €	3.350 €	3.410 €	3.471 €
C	3.535 €	3.628 €	3.721 €	3.814 €	3.908 €	4.000 €	4.068 €
D	3.697 €	3.791 €	3.884 €	3.978 €	4.071 €	4.163 €	4.231 €
E	3.765 €	3.867 €	3.968 €	4.070 €	4.173 €	4.274 €	4.318 €
F	3.858 €	3.945 €	4.034 €	4.122 €	4.211 €	4.299 €	4.388 €
G	3.955 €	4.041 €	4.130 €	4.219 €	4.308 €	4.395 €	4.485 €
H	4.055 €	4.143 €	4.231 €	4.319 €	4.408 €	4.496 €	4.585 €

Gültig ab dem 1. November 2025

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7
	0 bis < 5	5 bis < 10	10 bis < 15	15 bis < 20	20 bis < 25	25 bis < 30	> = 30
A	3.031 €	3.087 €	3.143 €	3.198 €	3.255 €	3.312 €	3.367 €
B	3.169 €	3.230 €	3.291 €	3.353 €	3.415 €	3.475 €	3.538 €
C	3.603 €	3.697 €	3.792 €	3.887 €	3.983 €	4.077 €	4.145 €
D	3.768 €	3.864 €	3.958 €	4.055 €	4.149 €	4.243 €	4.312 €
E	3.837 €	3.941 €	4.044 €	4.148 €	4.253 €	4.357 €	4.402 €
F	3.932 €	4.021 €	4.111 €	4.202 €	4.291 €	4.381 €	4.473 €
G	4.030 €	4.119 €	4.210 €	4.300 €	4.390 €	4.479 €	4.571 €
H	4.133 €	4.222 €	4.312 €	4.402 €	4.492 €	4.582 €	4.673 €

Gültig ab dem 1. November 2026

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7
	0 bis < 5	5 bis < 10	10 bis < 15	15 bis < 20	20 bis < 25	25 bis < 30	> = 30
A	3.091 €	3.148 €	3.206 €	3.262 €	3.320 €	3.378 €	3.434 €
B	3.233 €	3.294 €	3.357 €	3.421 €	3.483 €	3.544 €	3.609 €
C	3.675 €	3.771 €	3.868 €	3.965 €	4.063 €	4.159 €	4.228 €
D	3.843 €	3.941 €	4.037 €	4.136 €	4.232 €	4.327 €	4.399 €
E	3.914 €	4.020 €	4.125 €	4.231 €	4.338 €	4.443 €	4.489 €
F	4.011 €	4.102 €	4.193 €	4.286 €	4.377 €	4.469 €	4.562 €
G	4.111 €	4.202 €	4.293 €	4.386 €	4.477 €	4.569 €	4.663 €
H	4.215 €	4.307 €	4.399 €	4.490 €	4.582 €	4.673 €	4.767 €

- c) Zusätzlicher Erholungsurlaub 12 Tage oder
 2 Stunden/Woche Arbeitszeitverkürzung
 oder Zusätzlicher Erholungsurlaub 6 Tage und 1 Stunde/Woche Arbeitszeitverkürzung

Gültig bis 31. Oktober 2025

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7
	0 bis < 5	5 bis < 10	10 bis < 15	15 bis < 20	20 bis < 25	25 bis < 30	> = 30
A	2.901 €	2.954 €	3.008 €	3.060 €	3.115 €	3.169 €	3.222 €
B	3.033 €	3.091 €	3.150 €	3.209 €	3.268 €	3.326 €	3.385 €
C	3.447 €	3.539 €	3.629 €	3.720 €	3.811 €	3.902 €	3.967 €
D	3.606 €	3.697 €	3.788 €	3.880 €	3.970 €	4.060 €	4.126 €
E	3.672 €	3.771 €	3.870 €	3.969 €	4.070 €	4.169 €	4.212 €
F	3.763 €	3.847 €	3.934 €	4.020 €	4.107 €	4.193 €	4.280 €
G	3.857 €	3.942 €	4.028 €	4.115 €	4.201 €	4.287 €	4.374 €
H	3.955 €	4.040 €	4.126 €	4.212 €	4.299 €	4.385 €	4.472 €

Gültig ab dem 1. November 2025

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7
	0 bis < 5	5 bis < 10	10 bis < 15	15 bis < 20	20 bis < 25	25 bis < 30	> = 30
A	2.950 €	3.004 €	3.059 €	3.112 €	3.168 €	3.223 €	3.277 €
B	3.085 €	3.144 €	3.203 €	3.264 €	3.324 €	3.382 €	3.443 €
C	3.507 €	3.599 €	3.691 €	3.783 €	3.876 €	3.968 €	4.035 €
D	3.668 €	3.761 €	3.853 €	3.947 €	4.038 €	4.129 €	4.197 €
E	3.734 €	3.836 €	3.936 €	4.038 €	4.140 €	4.240 €	4.284 €
F	3.827 €	3.913 €	4.002 €	4.090 €	4.177 €	4.264 €	4.353 €
G	3.923 €	4.009 €	4.097 €	4.185 €	4.273 €	4.360 €	4.449 €
H	4.022 €	4.110 €	4.197 €	4.285 €	4.372 €	4.459 €	4.549 €

Gültig ab dem 1. November 2026

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7
	0 bis < 5	5 bis < 10	10 bis < 15	15 bis < 20	20 bis < 25	25 bis < 30	> = 30
A	3.009 €	3.064 €	3.121 €	3.175 €	3.232 €	3.288 €	3.343 €
B	3.146 €	3.206 €	3.268 €	3.329 €	3.390 €	3.450 €	3.512 €
C	3.577 €	3.671 €	3.765 €	3.859 €	3.954 €	4.048 €	4.115 €
D	3.741 €	3.836 €	3.929 €	4.025 €	4.119 €	4.212 €	4.281 €
E	3.809 €	3.912 €	4.015 €	4.118 €	4.222 €	4.325 €	4.369 €
F	3.904 €	3.992 €	4.081 €	4.171 €	4.260 €	4.349 €	4.440 €
G	4.002 €	4.090 €	4.179 €	4.269 €	4.358 €	4.447 €	4.538 €
H	4.103 €	4.192 €	4.281 €	4.370 €	4.459 €	4.549 €	4.640 €

Anlage 3
Erschwerniszulagen

Zurzeit nicht belegt

Anlage 4

Wahlmodell: Fester Plan

§1 Reglungen zum Jahresplan

(1) Erster Schritt Jahresplanung: Jahresruhetags- und Urlaubsplan

Vom Arbeitgeber ist für jeden Arbeitnehmer für den Zeitraum eines Kalenderjahres ein verbindlicher Jahresruhetags- und Urlaubsplan zu erstellen. Dieser ist dem Arbeitnehmer spätestens bis zum 30. November des Vorjahres bekannt zu geben.

Dieser Jahresruhetags- und Urlaubsplan enthält:

- a) den im Rahmen der Urlaubsplanung festgelegten Urlaub, inkl. der im Urlaub befindlichen Wochenenden; dabei soll die Urlaubsplanung bis 31. Oktober abgeschlossen sein;
- b) arbeitsfreie Tage von Teilzeitarbeitnehmern im Rahmen einer Festlegung der individuellen Arbeitszeitverteilung

sowie außerhalb des Urlaubs:

- c) mindestens zwölf freie Wochenenden (Kalendertage Samstag und Sonntag; Mindestlänge 60 Stunden; beginnend spätestens am Freitag um 24:00 Uhr und endend frühestens am Montag um 4:00 Uhr) im Kalenderjahr (inkl. eines tarifvertraglich geregelten Wochenendes vor dem Hauptjahresurlaub),
- d) mindestens sechs weitere freie Samstage, Sonn- oder Feiertage jeweils als Kalendertage mit einer Mindestlänge von 48 Stunden,
- e) mindestens fünf weitere freie Kalendertage mit einer Mindestlänge von 48 Stunden

sowie im Anschluss daran zu planende arbeitsfreie Tage im Rahmen von Blockfreizeiten:

- f) zum Überstundenabbau und
- g) in Modellen zur Arbeitszeitreduzierung für ältere Arbeitnehmer.

Vom verbindlichen Jahresruhetags- und Urlaubsplan kann nur im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer abgewichen werden.

(1a) Jahresplan und Gesonderte Feiertagsplanung

- a) Vom Arbeitgeber ist für jeden Arbeitnehmer für den Zeitraum eines Fahrplanjahres (vom Fahrplanwechsel im Dezember bis zum Fahrplanwechsel im Dezember des Folgejahres) ein Jahresplan zu erstellen, welcher der Mitbestimmung des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG unterliegt. Dieser ist dem Arbeitnehmer spätestens bis zum 30. November bekannt zu geben. Der Jahresplan muss mindestens folgende Planungselemente enthalten:
 - aa) Alle Planungselemente des Jahresruhetags- und Urlaubsplans gem. Abs. 1, jeweils mit ihrer tarifvertraglich vorgesehenen Mindestdauer und deren exaktem Beginn und Ende. Die Konkretisierung dieser Ruhetage erfolgt in der Monats- bzw. Wochenplanung gem. Abs. 2 und 3.

- bb) Sämtliche weitere Ruhetage gem. § 2 Mindestnormen zur Ruhetagsgestaltung i. V. m. den ergänzenden Regelungen im Unternehmenstarifvertrag TDH gem. § 2 Abs. 14 sowie sich ggf. weitere aus der Schichtanzahl oder Arbeitszeit ergebende Ruhetage, jeweils mit ihrer tarifvertraglich vorgesehenen Mindestdauer und deren exaktem Beginn und Ende. Auf Buchst. b) Satz 2 wird hingewiesen.
 - cc) Konkrete Schichten oder mindestens Schichtlagen mit einem geplanten Arbeitszeitwert. Die konkrete Ausgestaltung der Schichtlagen ist durch die Betriebsparteien zu vereinbaren. Auf Buchst. b) Satz 2 wird hingewiesen.
 - dd) Alle bei der Erstellung des Jahresplans bekannten Abwesenheitszeiten des Arbeitnehmers (z. B. RFU, Bahnarzt, Ausbildung, persönlich Anlässe, soweit der Arbeitnehmer diese bekannt gibt). Regelungen zur Berücksichtigung von Arbeitnehmerwünschen sind von den Betriebsparteien zu treffen. Kurzfristige unterjährige Freistellungswünsche der Arbeitnehmer bleiben hiervon unberührt. Auf Buchst. b) Satz 2 wird hingewiesen.
 - ee) Individuell verbindliche Elemente des Jahresruhetags- und Urlaubsplans gem. Abs. 1 sollen gesondert gekennzeichnet sein.
- b) Der Jahresplan bildet die Ausgangssituation für die Monats- und Wochenplanung nach Abs. 2 und 3. Dabei kann bis zur Bekanntgabe der jeweiligen Monatsplanung bei Bedarf von den Planungselementen nach Buchst. a) Doppelbuchst. bb), cc) und dd), im Rahmen der Mitbestimmung abgewichen werden. Es besteht insoweit kein individueller Zustimmungsvorbehalt des Arbeitnehmers vor Bekanntgabe der Monatsplanung. Auf Abs. 1 letzter Satz wird hingewiesen.
 - c) Der Jahresplan ist dem Arbeitnehmer in einem nachträglich nicht abänderbaren Format (z. B. pdf-Datei, Ausdruck auf Papier) zu übermitteln, so dass dieser die Festlegungen der Jahresschichtplanung mit der späteren tatsächlichen Disposition abgleichen kann.
 - d) Der Jahresplan ist auf Basis der bisherigen Erfahrungen und dem voraussichtlichen Leistungsvolumen im Planungszeitraum so realistisch wie möglich aufzustellen.
 - e) Bis zum 1. November werden dem Arbeitnehmer für den Zeitraum 24. Dezember des lfd. Jahres bis einschließlich 1. Januar des folgenden Jahres die für diesen Zeitraum verbindlichen Freistellungen bekannt gegeben. Darin enthalten sind die sich aus dem Jahresruhetags- und Urlaubsplan bereits ergebenden Freistellungen, wie auch die übernommenen und ggf. angepassten Freistellungen aus dem Jahresplan sowie die zu diesem Zeitpunkt auf Basis der zu erwartenden Schichten auf betrieblicher Ebene bereits bekannten zusätzlichen Freistellungen.

(2) Zweiter Schritt Monatsplanung: Verbindliche Ruhetage/Ruhezeiten

Der tarifvertragliche Jahresruhetags- und Urlaubsplan mit seinen verbindlich geregelten Freistellungen bildet die Ausgangssituation für die Schichtplanung.

In der Schichtplanung wird die Arbeitszeit für mehrere Kalenderwochen eines Kalendermonats in einem Wochenrhythmus geplant. Dabei sind die noch nicht im Jahresruhetags- und Urlaubsplan verplanten freien Sonn- und Feiertage sowie sonstige Ruhetage/Ruhezeiten und Ersatzruhetage für Wochenfeiertage in die Schichtplanung einzuarbeiten.

Dabei sind folgende Regelungen zu beachten:

- a) Die Schichtplanung wird dem Arbeitnehmer mindestens zwei Wochen im Voraus für die nachfolgenden Kalenderwochen eines Kalendermonats bekannt gegeben. Sie ist für diesen Zeitraum für den zeitlichen Rahmen der Arbeitseinsätze als Arbeitszeitplanung verbindlich. Zeiten außerhalb dieses Rahmens gelten als verbindlich zugesagte Ruhetage/Ruhezeiten.

Protokollnotiz:

Für den Arbeitnehmer soll unabhängig von der Lage der einzelnen Planungsphasen der Kalendermonat als geplanter Zeitraum erkennbar sein.

- b) In die Schichtplanung werden die zum Zeitpunkt ihrer Erstellung bekannten Schichten mit ihrem Beginn und Ende eingearbeitet.
- c) In der Schichtplanung können diese Schichten von einem maximal zweistündigen Schichtrahmen umgeben werden, der flexibel auf Zeiten vor und/oder nach der Schicht aufgeteilt werden kann. Der Schichtrahmen darf die Dauer der geplanten Schicht nicht um mehr als zwei Stunden und insgesamt 14 Stunden nicht überschreiten. Beginn und Ende des Schichtrahmens sind ebenfalls in dieser Schicht-planung festzulegen. Zwischen zwei Schichtrahmen ist eine Ruhezeit zu planen.
- d) In die Schichtplanung werden ebenfalls alle bekannten Abwesenheiten des Arbeitnehmers und Vertretungen anderer Arbeitnehmer eingearbeitet, um eine größtmögliche Stabilität der Schichtplanung zu erreichen.
- e) Für den notwendigen Vertretungsbedarf sowie für Schichten, deren zeitliche Lage nicht rechtzeitig vor dem Zeitpunkt der Ausübung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats bekannt ist, werden Dispositionszeiträume in der mitzubestimmenden Schichtplanung hinterlegt. Dispositionszeiträume können in Form von Disposchichten, Dispotagen oder Dispophasen gestaltet werden. Dispositionszeiträume sind mit einem Arbeitszeitwert, mindestens dem arbeitstäglichen Durchschnitt der arbeitsvertraglichen Arbeitszeit, zu planen.

Protokollnotiz:

Die regelmäßige monatliche Arbeitszeit des Vollzeitarbeitnehmers beträgt ausschließlich der Ruhepausen durchschnittlich 169,65 Stunden im Monat. Die regelmäßige Arbeitszeit eines Kalendermonats errechnet sich mit der Anzahl der in den Kalendermonat fallenden Arbeitstage, multipliziert mit 7,8 Stunden.

- f) Die Anzahl der Schichten innerhalb der Dispositionszeiträume ist auf maximal 20 Prozent aller monatlichen Schichten des Arbeitnehmers beschränkt.
- g) Dispositionszeiträume können auch ungleichmäßig auf die Arbeitnehmer verteilt werden, soweit dies dem erklärten Wunsch des Arbeitnehmers entspricht.

(3) Dritter Schritt: Persönliche Planungssicherheit – Verbindliche Schichtplanung (Wochen-planung)

Im dritten Schritt wird die Schichtplanung verbindlich konkretisiert. Dabei sind folgende Regelungen zu beachten:

- a) Dem Arbeitnehmer ist so früh wie möglich, spätestens vier Tage (analog § 12 Abs. 3 TzBfG) vor Beginn des jeweiligen Schichtrahmens, die verbindliche Schicht mitzuteilen. Nach Mitteilung der verbindlichen Schicht entfällt der Schichtrahmen.
- b) Auch für Dispositionszeiträume gilt, dass die konkrete Schicht dem Arbeitnehmer so früh wie möglich im Sinne des Buchst. a) bekannt zu geben sind. Ist dies nicht möglich, so kann die Frist zur Bekanntgabe aller konkreten Schichten innerhalb des Dispositionszeitraums reduziert werden. Die Bekanntgabe muss spätestens zum Ende der letzten Schicht, mindestens jedoch 24 Stunden vor Beginn des Dispositionszeitraums erfolgen. Sind während eines Dispositionszeitraums auswärtige Übernachtungen zu erwarten, so ist dies dem Arbeitnehmer ebenfalls innerhalb der vorgenannten Fristen anzugeben.

- c) Abweichungen von dieser Schichtplanung, welche in verbindlich gewordene Ruhezeiten/Ruhetage des Arbeitnehmers eingreifen, können nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers vorgenommen werden.
 - d) Eine Absage in Form von Ausfall oder Teilausfall von Arbeit bleibt im Rahmen der nachstehenden tarifvertraglichen Regelung (vgl. Abs. 5) möglich.
- (4) Alle vorgenannten Planungsschritte unterliegen der Mitbestimmung des Betriebsrats gem. § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG.

Im Rahmen der Ausübung seines Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG prüft der Betriebsrat in Bezug auf den zweiten und dritten Schritt jeweils auch die Gestaltung der Dispositionszeiträume als Voraussetzung für die Erteilung seiner Zustimmung zu den vorgelegten Schichtplänen.

- (5) Der Arbeitgeber kann bei Ausfall, Teilausfall oder Veränderung der zeitlichen Lage von Arbeit dem Arbeitnehmer Arbeitszeit absagen. Wird der Arbeitnehmer
- a) mehr als 24 Stunden vor Beginn der geplanten Schicht über den Ausfall / Teilausfall informiert, erfolgt keine Anrechnung der abgesagten Arbeitszeit.
 - b) innerhalb von 24 Stunden vor Beginn der geplanten Schicht über den Ausfall / Teilausfall / Veränderung der zeitlichen Lage informiert, wird der Zeitabschnitt der ursprünglich geplanten zeitlichen Lage der Schicht, der nicht mehr durch die zeitliche Lage der neu geplanten Schicht abgedeckt wird, zu 50 Prozent angerechnet.
 - c) erst nach sechs Uhr des Vortages oder nach dem späteren Ende der vorausgegangenen Vorschicht, wenn diese bis 6:00 Uhr des Vortages begonnen hat, über den Ausfall von Arbeit innerhalb eines Dispositionszitraums informiert, wird der Arbeitszeitwert entsprechend Abs. 2 Buchst. e) zu 50 Prozent angerechnet.
 - d) nach Beginn der Schicht über den Ausfall / Teilausfall informiert, erfolgt neben der Anrechnung der geleisteten Arbeitszeit eine Anrechnung von 50 Prozent der abgesagten Arbeitszeit. Ist die geleistete Arbeitszeit kürzer als sechs Stunden, werden sechs Stunden zuzüglich 50 Prozent der über sechs Stunden hinausgehenden abgesagten Arbeitszeit angerechnet.

§2 Mindestnormen zur Ruhetagsgestaltung

- (1) Dem Arbeitnehmer sind im Kalenderjahr mindestens 26 Ruhetage zu gewähren, die jeweils eine Ruhezeit von mindestens 36 Stunden umfassen. Ruhezeiten von mindestens 72 Stunden können als zwei solcher Ruhetage gezählt werden.
- (2) Dem Arbeitnehmer sind im Kalenderjahr mindestens 26 Ruhetage zu gewähren, die jeweils eine Ruhezeit von mindestens 56 Stunden umfassen. Die Mindestdauer darf ausnahmsweise bis auf 48 Stunden verringert werden, wenn dies aus dringenden betrieblichen Bedürfnissen oder im Interesse des Arbeitnehmers geboten erscheint.
- (3) Mindestens zwölf der Ruhetage nach Abs. 2 sind dem Arbeitnehmer im Kalenderjahr als freies Wochenende zu gewähren. Diese Ruhetage müssen einmal im Kalendermonat spätestens am Freitag um 24:00 Uhr beginnen, dürfen nicht vor Montag um 4:00 Uhr enden und müssen eine Mindestlänge von 60 Stunden umfassen. Erstreckt sich das Wochenende über den Monatswechsel, wird es dem Kalendermonat zugeschrieben, zu dem der Freitag gehört.
- (4) Die Ruhetage sollen in Abständen von höchstens 144 Stunden (beginnend mit der ersten Schicht nach dem vorausgehenden Ruhetag) gewährt werden. Ruhetage mit einer Ruhezeit von 36 Stunden sollen nicht mehr als zweimal hintereinander angesetzt werden. Die Betriebsparteien können im gegenseitigen Einvernehmen hiervon abweichen.

Nach einer Arbeitsphase, die länger als 120 Stunden dauert oder in der mehr als 40 Stunden Arbeitszeit in Schichten angerechnet wurde, muss ein Ruhetag mit einer Mindestlänge von 48 Stunden folgen.

- (5) Im Jahr sollen 20 Ruhetage auf Sonn- und Feiertage gelegt werden; sie müssen den ganzen Sonn- bzw. Feiertag einschließen.
- (6) Die Gesamtzahl der Ruhetage nach Abs. 1 bis 5 versteht sich als Jahresbruttowert. Die Regelungen zum Jahresruhetags- und Urlaubsplan nach §1 Abs. 2 bleiben hiervon unberührt.