

Zusatztarifvertrag (ZTV-VVPS)

gemäß § 2 des MTV VV-Gruppe

**für die Arbeitnehmer*
der Veolia Verkehr Personalservice GmbH
(VVPS)**

abgeschlossen zwischen der

**Geschäftsführung der
Veolia Verkehr Personalservice GmbH**

und der

**Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft
(EVG),
vertreten durch den Vorstand**

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

Inhalt:

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Entgeltgrundlagen
- § 3 Grundsätze der Eingruppierung
- § 4 Betriebs- und Branchenzugehörigkeitszeit
- § 5 Entgeltgruppenverzeichnis
- § 6 Monatsentgelttabelle
- § 7 Arbeitszeit
- § 8 Zulagen
- § 9 Urlaub
- § 10 Schlussbestimmungen

§ 1 Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt für den Arbeitnehmer der VVPS, der unter § 1 des Manteltarifvertrages der VV-Gruppe fällt.

(2) Abweichend von Abs. 1 gilt der Tarifvertrag für den neu eingestellten Arbeitnehmer der erstmalig zum Eisenbahnfahrzeugführer oder zum Kundenbetreuer ausgebildet wird so lange nicht, bis er die Ausbildung erfolgreich abgeschlossen hat.

§ 2 Entgeltgrundlagen

(1) Der Arbeitnehmer erhält ein Monatstabellenentgelt. Der Betrag ergibt sich aus der Tabelle nach § 6.

(2) Die Zahlung des Monatstabellenentgelts erfolgt unbar, spätestens zum Monatsletzten für den laufenden Kalendermonat. Die Zahlung der Zulagen erfolgt mit der Entgeltzahlung im darauf folgenden Monat.

§ 3 Grundsätze der Eingruppierung

(1) Die Eingruppierung des Arbeitnehmers in eine Entgeltgruppe richtet sich nach der von ihm ausgeführten und nicht nur vorübergehend übertragenen Tätigkeit auch nicht nach seiner Berufsbezeichnung. Die Entgeltgruppen und deren Tätigkeitsmerkmale ergeben sich aus dem Entgeltgruppenverzeichnis (ZTV § 5).

(2) Werden dem Arbeitnehmer Tätigkeiten übertragen, die verschiedenen Entgeltgruppen zuzuordnen sind, so gilt für ihn die Entgeltgruppe, die der überwiegenden Tätigkeit entspricht.

(3) Übt der Arbeitnehmer vorübergehend eine höherwertigere Tätigkeit aus, so hat er nach Ablauf von einem Monat Anspruch auf Zahlung einer Ausgleichszulage in Höhe des Differenzbetrages zwischen seiner Entgeltgruppe und der Entgeltgruppe der höherwertigen Tätigkeit. Dies gilt nicht für den Arbeitnehmer, in dessen Eingruppierung bereits Tätigkeitsmerkmale für eine Stellvertretung enthalten sind.

§ 4

Betriebs- und Branchenzugehörigkeitszeit

(1) Betriebszugehörigkeit ist die Zeit, die der Arbeitnehmer in einem ununterbrochenen Arbeitsverhältnis bei dem Arbeitgeber steht. Zur Betriebszugehörigkeit zählen auch die Zeiten, die aufgrund gesetzlicher, tariflicher oder betrieblicher Bestimmungen auf die Betriebszugehörigkeit anzurechnen sind, auch wenn keine Tätigkeit ausgeübt wurde, das Arbeitsverhältnis geruht oder nicht bestanden hat.

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

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

Protokollnotiz

Der Arbeitnehmer hat die Dauer der Ausübung einer einschlägigen Beschäftigung glaubhaft zu machen. Er hat gegen seinen Arbeitgeber Anspruch auf eine entsprechende, auf sein Verlangen auszustellende Bescheinigung.

§ 5

Entgeltgruppenverzeichnis

Die Eingruppierung der Arbeitnehmer erfolgt nach folgendem Entgeltgruppenverzeichnis.

A	B	C
Entgeltgruppe	Beschreibung	Beispiele
1	Arbeitnehmer, die mit Tätigkeiten betraut sind, die keine Berufserfahrung und lediglich eine Einweisung von bis zu vier Wochen erfordern.	Hilfskräfte Reinigungskräfte
2	Arbeitnehmer, die ein abgegrenztes Sachgebiet bearbeiten, zu dessen Ausübung eine mehr als vierwöchige Anlernzeit erforderlich ist.	Kundenbetreuer/Zugbegleiter ohne betriebliche Aufgaben, Arbeitnehmer mit einfachen Verwaltungsaufgaben
3	Arbeitnehmer, die ein abgegrenztes Sachgebiet bearbeiten, zu dessen Ausübung eine zweijährige Berufsausbildung erforderlich ist	Zugbetreuer ohne betriebliche Aufgaben

4	Arbeitnehmer, die ihr Sachgebiet selbständig bearbeiten, zu dessen Ausübung regelmäßig eine abgeschlossene berufsqualifizierende Fachausbildung oder eine zweijährige Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes erforderlich ist	Zugbetreuer mit betrieblichen Aufgaben, Facharbeiter I, Sachbearbeiter I, Eisenbahnfahrzeugführer mit FS Kl. 1 (künftig A)
5	Arbeitnehmer, die ein umfangreiches Sachgebiet selbständig bearbeiten, wozu regelmäßig eine mindestens dreijährige Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes oder eine spezielle Fachausbildung erforderlich ist.	Facharbeiter II, Sachbearbeiter II, Eisenbahnfahrzeugführer mit FS Kl. 2 und 3 (künftig B)
6	Arbeitnehmer, die ein umfangreiches und schwieriges Sachgebiet selbständig bearbeiten, das die Anforderungen von der EG 5 deutlich übersteigt, z.B. durch die Wahrnehmung von speziellen Überwachungs- und Kontrollaufgaben oder die Ausübung besonders verantwortungsvoller Tätigkeiten, wozu regelmäßig neben einer abgeschlossenen Berufsausbildung weitere Zusatzqualifikationen erforderlich sind.	Facharbeiter III, Sachbearbeiter III Arbeitnehmer in der Disposition und Einsatzplanung bzw. Leitstellen I, Eisenbahnfahrzeugführer mit Ausbildungsaufgaben
7	Arbeitnehmer, die ein umfangreiches und schwieriges Sachgebiet selbständig bearbeiten, das die Anforderungen von der EG 6 deutlich übersteigt, z.B. durch die Wahrnehmung von Führungsaufgaben- oder herausgehobenen Kontroll- oder Planungsaufgaben oder die Ausübung besonders verantwortungsvoller Tätigkeiten, wozu regelmäßig neben einer abgeschlossenen Berufsausbildung weitere Zusatzqualifikationen erforderlich sind.	Arbeitnehmer in der Disposition und Einsatzplanung bzw. Leitstellen II IHK Meister; Eisenbahnfahrzeugführer mit dauernden Lehraufgaben

§ 6 Monatsentgelttabelle

(1) Das Monatstabellenentgelt ergibt sich aus folgender Tabelle:

	Einstiegsstufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
	Branchenzugehörigkeit	nach 3 Jahren	nach 6 Jahren	nach 9 Jahren	nach 12 Jahren	nach 15 Jahren
Entgeltgruppe						
1	1.799,47 €	1.854,51 €	1.909,54 €	1.964,58 €	2.018,57 €	2.073,61 €
2	1.946,93 €	2.006,12 €	2.065,30 €	2.125,53 €	2.184,71 €	2.243,90 €
3	2.037,27 €	2.099,57 €	2.161,87 €	2.224,17 €	2.285,43 €	2.347,73 €
4	2.150,45 €	2.215,86 €	2.281,28 €	2.347,73 €	2.413,15 €	2.478,57 €
5	2.383,04 €	2.455,72 €	2.528,41 €	2.601,09 €	2.673,78 €	2.746,46 €
6	2.532,56 €	2.609,39 €	2.687,27 €	2.764,12 €	2.842,00 €	2.918,83 €
7	2.666,50 €	2.747,50 €	2.829,53 €	2.910,52 €	2.991,52 €	3.073,55 €

(2) Ist ein Stundensatz zu ermitteln, ist dieser durch die nachfolgende Formel zu errechnen

Monatstabellenentgelt

174

§ 7 Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit des Vollzeitarbeitnehmers beträgt ausschließlich der gesetzlich vorgeschriebenen Ruhepausen durchschnittlich 2088 Stunden in einem Verteilzeitraum von zwölf Monaten. Die Verteilzeiträume beginnen jeweils am 1. Januar eines jeden Kalenderjahres.

Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Verlaufe des Kalenderjahres, ergibt sich die während des Bestands des Arbeitsverhältnisses in diesem Kalenderjahr zu erbringende Arbeitszeit des Vollzeitarbeitnehmers, indem rechnerisch für jeden verbleibenden Werktag von Montag bis Freitag 8 Stunden in Ansatz gebracht werden.

Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf alle Tage der Woche, einschließlich der Sonn- und Feiertage, jedoch auf höchstens 261 Kalendertage im Verteilzeitraum verteilt werden. Weitere Einzelheiten, insbesondere Abweichungen vom Dienstplan sind zwischen den Betriebsparteien zu regeln.

(2) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Ruhepausen, sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf einzelne Wochentage, sind unter Berücksichtigung betrieblicher Belange und der gesetzlichen Bestimmungen in Dienstplänen zu regeln. Die Arbeitseinteilung erfolgt nach Möglichkeit monatlich im Voraus und ist zusammen mit dem Dienstplan so bekannt zu geben, dass jeder Arbeitnehmer rechtzeitig Kenntnis erlangen kann. Änderungen der Arbeitseinteilung bzw. der dienstplanmäßig vorgesehenen Arbeitszeit sind in betriebsnotwendigen Fällen möglich und dem Arbeitnehmer möglichst bis zum Ende der vorhergehenden Schicht mitzuteilen.

(3) Die geleistete und angerechnete Arbeitszeit des Arbeitnehmers wird in einem Arbeitszeitkonto täglich saldiert. Dessen Stand wird dem Arbeitnehmer ein Mal im Monat zur Kenntnis geben.

(4) Die tägliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers darf grundsätzlich zehn Stunden nicht überschreiten; sie darf nur verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt (§ 7 Abs. 1 Ziff. 1 Buchst. a) ArbZG; § 11 Abs. 2 ArbZG).

(5) Die tägliche Arbeitszeit darf bis zu zehn Stunden betragen, wenn innerhalb eines Ausgleichszeitraumes von einem Kalenderjahr im Durchschnitt acht Stunden Arbeitszeit werktäglich nicht überschritten werden (§ 7 Abs. 1 Ziff. 1. Buchst. b) ArbZG; § 11 Abs. 2 ArbZG).

(6) An Sonn- und Feiertagen darf im vollkontinuierlichen Schichtbetrieb die tägliche Arbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden verlängert werden, wenn dadurch an diesen Tagen zusätzliche arbeitsfreie Schichten erreicht werden (§ 12 Ziff. 4. ArbZG).

(7) Die Gesamtdauer der dem Arbeitnehmer während einer täglichen Arbeitszeit zu gewährenden Ruhepausen darf auf Kurzpausen von angemessener Dauer (§ 7 Abs. 1 Ziff. 2. ArbZG; § 11 Abs. 2 ArbZG) aufgeteilt werden, wenn zusammenhängende Ruhepausen (§ 4 ArbZG) aus betrieblichen Gründen nicht gewährt werden können.

(8) Die ununterbrochene Ruhezeit zwischen zwei Dienstschichten kann neun Stunden betragen, wenn die Art der Arbeit dies erfordert und die Kürzung der Ruhezeit innerhalb des Kalenderjahres ausgeglichen wird (§ 7 Abs. 1 Ziffer 3. ArbZG, § 11 Abs. 2 ArbZG). Ruhezeiten von weniger als zehn Stunden Dauer dürfen höchstens zweimal hintereinander geplant werden.

(9) Gemäß § 7 Abs. 1 ArbZG werden die gesetzlichen Ausgleichsfristen zur Arbeits- und Ruhezeit auf das Kalenderjahr ausgeweitet.

(10) Alle betriebsbedingten Arbeitsunterbrechungen bis zu 10 Minuten werden jeweils zu 100% auf die Arbeitszeit angerechnet. Betriebsbedingte Arbeitsunterbrechungen von mehr als 10 Minuten innerhalb einer Dienstschicht werden zusammengerechnet und zu 80% auf die Arbeitszeit angerechnet.

(11) Fahrgastfahrten werden mit 50 Prozent auf die Arbeitszeit angerechnet und auf das Arbeitszeitkonto gebucht.

Fahrgastfahrten sind betrieblich angeordnete Fahrten zwischen zwei Arbeitsorten, die der Arbeitnehmer zur Übernahme oder nach Beendigung der Dienstgeschäfte ohne Arbeitsleistung auf Verkehrsmitteln während einer Schicht zurücklegt.

(12) Mehrarbeit ist die auf Anordnung des Arbeitgebers über den Verteilzeitraum von zwölf Monaten gemäß Absatz 1 zu leistende regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeitszeit. Mehrarbeit ist bis zu 60 Stunden Soll mindernd auf das Arbeitszeitkonto des folgenden Verteilzeitraumes zu buchen. Die Mehrarbeitsschwelle entsprechend Satz 1 sinkt in diesem Verteilzeitraum auf den sollgeminderten Wert. Übersteigt in diesem Verteilzeitraum die tatsächlich erreichte Arbeitszeit den abgesenkten Sollwert nach Satz 3 ist diese Arbeitszeit bis zum Erreichen des regelmäßigen Sollwerts nach Abs.1 als Mehrarbeit auszahlbar. Darüber hinaus gelten Sätze 1 bis 3. Mehrarbeit nach Satz 1 und 2 über 60 Stunden hinaus sind mit dem jeweils gültigen Stundensatz zu bezahlen.

(13) Minderarbeit ist die Unterschreitung der regelmäßigen Arbeitszeit innerhalb des zwölfmonatigen Verteilzeitraums nach Absatz 1. Minderarbeit wird bis zu maximal 40 Stunden Soll erhöhend auf das Arbeitszeitkonto des folgenden Verteilzeitraums gebucht. Durch die Nacharbeit in diesem Verteilzeitraum entsteht keine Mehrarbeit.

(14) Beim Einsatz des Arbeitnehmers in einem anderen Unternehmen der VV-Gruppe wird die Mitbestimmung bei der Arbeitszeit insbesondere hinsichtlich der Dienstplanung vom Betriebsrat des jeweiligen Einsatzunternehmens ausgeübt.

§ 8 Zulagen

(1) Für jede Mehrarbeitsstunde erhält der Arbeitnehmer eine Zulage in Höhe von 25 Prozent des jeweiligen Stundensatzes, unabhängig davon, ob die Mehrarbeitsstunde übertragen oder ausgezahlt wird. Die Auszahlung der Zulage erfolgt in dem Monat nach ihrem Entstehen

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

(2) Nachtarbeit ist die in der Zeit von 22.00 Uhr bis 06.00 Uhr geleistete und angerechnete Arbeitszeit.

(3) Sonntagsarbeit ist die an Sonntagen zwischen 0.00 und 24.00 Uhr geleistete und angerechnete Arbeitszeit.

(4) Feiertagsarbeit ist die an gesetzlichen Feiertagen zwischen 0.00 und 24.00 Uhr geleistete und angerechnete Arbeitszeit. Für den Arbeitnehmer gelten die Tage als Feiertage, die über die jeweilige Landesregelung an seinem regelmäßigen Arbeitsort gelten. Ostersonntag und Pfingstsonntag gelten als gesetzliche Feiertage in diesem Sinne.

(5) Für jede angefangene volle Stunde Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit werden folgende Zulagen gezahlt:

- a) Nachtarbeit 2,80 EURO / Std.,
- b) Sonntagsarbeit 4,00 EURO / Std.,
- c) Arbeit an gesetzlichen Feiertagen 7,00 EURO / Std..

Beim Zusammentreffen von Sonn- und Feiertagszulage wird nur die Feiertagszulage bezahlt.

Ausführungsbestimmung

Die jeweiligen zulagenpflichtigen Zeiten werden minutengenau erfasst, im Abrechnungszeitraum zusammengerechnet und je angefangene Stunde auf die nächste volle Stunde aufgerundet. Die gesetzlichen Mindestpausen werden nicht in Abzug gebracht, es sei denn, eine volle Stunde Pause lag in der zulagenpflichtigen Zeit.

(6) Der Arbeitnehmer erhält für seine arbeitsvertragliche Zusage, seine Arbeitsleistung auf Verlangen der VVPS jederzeit bei einem anderem SPNV-Unternehmen der VV-Gruppe mit einer gegebenenfalls entsprechenden wechselnden Einsatzstelle zu erbringen, eine pauschale Flexibilitätszulage in Höhe von 200,- Euro / Monat.

§ 9 Urlaub

(1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf 20 Tage gesetzlichen Mindesterholungsurlaub im Urlaubsjahr. Zusätzlich hat der Arbeitnehmer nach Erfüllung des gesetzlichen Mindesterholungsurlaubs in jedem Urlaubsjahr Anspruch auf weitere sechs Tage Erholungsurlaub, auf sieben Tage Erholungsurlaub bei einer Betriebszugehörigkeit ab sechs Jahren und auf acht Tage Erholungsurlaub bei einer Betriebszugehörigkeit ab elf Jahren.

(2) Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr genommen werden. Eine Übertragung des Erholungsurlaubs nach Abs. 1 S. 2 auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muss dieser Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres beantragt, gewährt und genommen werden, ansonsten verfällt er.

(3) Hat ein Arbeitnehmer nicht während des gesamten Jahres Anspruch auf Arbeitsentgelt, so vermindert sich der Anspruch auf Erholungsurlaub jeweils um 1/12 für jeden Kalendermonat ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt. Bei Eintritt während des laufenden Kalendermonats steht dem Arbeitnehmer der auf diesen Kalendermonat entfallende Urlaubsanspruch nur zu, soweit der Eintritt in der ersten Kalendermonathälfte erfolgt.

(4) Erholungsurlaubstage gemäß Abs. 1 sind die Werktage von Montag bis Freitag in der Urlaubsspanne nach Abs. 6. Für jeden angerechneten Erholungsurlaubstag sind die im Dienstplan ausgewiesenen Zeiten auf die regelmäßige Arbeitszeit anzurechnen. Ist noch keine dienstplanmäßige Arbeitszeit festgelegt, wird jeden Urlaubstag der durchschnittliche tägliche Arbeitszeitwert angerechnet.

(5) Der Arbeitnehmer muss seinen Urlaubswunsch rechtzeitig und möglichst zusammenhängend beantragen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Antrag kurzfristig zu bescheiden.

(6) Der Arbeitnehmer beantragt seine Urlaubswünsche in Form einer Urlaubsspanne, d. h. dass er alle Kalendertage, die er wegen Urlaubs voll von der Arbeit freigestellt werden will, mit genauem Datum des Anfangs- und des Endtags beantragt. Wird dieser Antrag genehmigt, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Freistellung über die gesamte Zeitspanne der beantragten Kalendertage.

(7) Wird der Arbeitnehmer während des Erholungsurlaubs arbeitsunfähig krank und weist er dies durch ein ärztliches Attest nach, so gilt der Erholungsurlaub als unterbrochen, darf jedoch nicht ohne Zustimmung des Arbeitgebers über das geplante Ende des genehmigten Erholungsurlaubs hinaus verlängert werden.

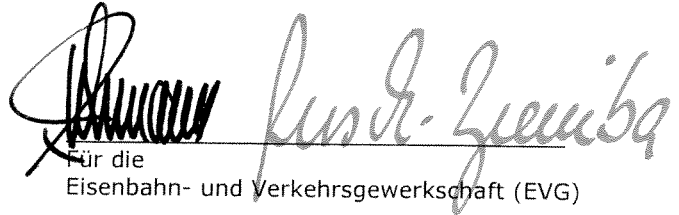
§ 10
Schlussbestimmungen

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Juli 2011 in Kraft.
- (2) Die Bestimmungen dieses Tarifvertrags können gesamt oder in Teilen mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende jedoch frühestens zum 31. Januar 2013 schriftlich gekündigt werden.
- (3) Die Regelungen dieses Tarifvertrags wirken auch dann nach, wenn sie nach den Bestimmungen des Abs. 2 gekündigt wurden, es sei denn, ihre Nachwirkung ist an einer anderen Stelle dieses Tarifvertrags bei Kündigung ausgeschlossen worden.

Berlin, den 28. Juli 2011



Für die
Veolia Verkehr Personalservice GmbH



Für die
Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)