# Zusatztarifvertrag (ZTV-VVRL)

## gemäß § 2 des MTV VV-Gruppe

### für die Arbeitnehmer im Eisenbahnbetrieb der Veolia Verkehr Rheinland GmbH

abgeschlossen zwischen der

**Veolia Verkehr Rheinland GmbH**

und der

**Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)**

Gültig ab 1. Januar 2012

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

**Inhalt**

§ 1 Geltungsbereich ..... 3
§ 2 Arbeitszeit ..... 3
§ 3 Fahrentschädigung; Zulagen für Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit ..... 5
§ 4 Erschwerniszulage ..... 5
§ 5 Überstunden und Minderleistung ..... 5
§ 6 Freistellung von der Arbeit ..... 6
§ 7 Betriebs- und Branchenzugehörigkeit ..... 6
§ 8 Eingruppierung und Entgeltgruppenverzeichnis ..... 7
§ 9 Entgelttabelle ..... 8
§ 10 Lohn und Gehalt in besonderen Fällen ..... 8
§ 11 Auszahlung der Vergütung ..... 9
§ 12 Gehalts- und Lohnzahlung bei Leistungsminderung ..... 9
§ 13 Jubiläumszuwendung ..... 9
§ 14 Unterstützungen in Notfällen ..... 9
§ 15 Krankengeldzuschuss ..... 9
§ 16 Reisekosten ..... 11
§ 17 Umzugskosten, Trennungsentschädigung ..... 12
§ 18 Erholungsurlaub ..... 12
§ 19 Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit ..... 13
§ 20 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ..... 14
§ 21 Ausbildungsvergütung ..... 14
§ 22 Schlussbestimmungen ..... 15
Anhang ..... 16

## § 1
## Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt für den Arbeitnehmer im Eisenbahnbetrieb der Veolia Verkehr Rheinland GmbH (im Folgenden: VVRL), der unter § 1 des Manteltarifvertrags der Veolia Verkehr Gruppe fällt.

(2) Dieser Tarifvertrag gilt für den Auszubildenden nur insoweit, als Tarifstellen ihn ausdrücklich nennen.

## § 2
## Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich. Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist jeweils ein Zeitraum von zwei aufeinanderfolgenden Kalendermonaten (Januar/Februar, März/April, Mai/Juni, Juli/August, September/Oktober, November/Dezember) maßgeblich.

Abweichend von Unterabsatz 1 beträgt die regelmäßige Arbeitszeit des Arbeitnehmers, der als Eisenbahnfahrzeugführer, Zugbegleiter, Zugvorbereiter oder Fahrdienstleiter tätig ist, im Durchschnitt 169,5 Stunden monatlich. Sie wird für jeden Monat gesondert festgelegt und ergibt sich, indem die Zahl der Arbeitstage (Kalendertage abzüglich Sonntage) im betreffenden Monat mit 6,5 multipliziert wird. Bruchteile von 0,5 Stunden und mehr werden auf eine volle Stunde aufgerundet; Bruchteile von weniger als 0,5 Stunden werden auf eine volle Stunde abgerundet.

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) Die Arbeitszeit- oder Schichtplanung hat alle relevanten Zeitanteile (Arbeitszeit, Ruhepausen, Tätigkeitsunterbrechungen, Wegezeiten, Fahrgastfahrten usw.) sowie deren Verteilung auf die Wochentage zu enthalten.

(5) Änderungen der Arbeitszeitplanung sind dem Arbeitnehmer spätestens am Ende seiner vorhergehenden Schicht mitzuteilen.

(6) Gemäß §§ 7 Abs. 1 Nr. 1 lit. a), 11 Abs. 2 ArbZG kann die werktägliche Arbeitszeit auf über zehn Stunden hinaus verlängert werden, wenn regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaft in die werktägliche Arbeitszeit fällt.

(7) An Sonn- und Feiertagen darf im vollkontinuierlichen Schichtbetrieb die tägliche Arbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden verlängert werden, wenn dadurch zusätzliche arbeitsfreie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden (§ 12 S. 1 Nr. 4 ArbZG).

(8) Bei der Arbeits- oder Schichtplanung sollen Schichten von mehr als zwölf bis maximal 14 Stunden nur in Ausnahmefällen geplant werden.

Für jede Schicht von mehr als zwölf Stunden Dauer hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Zulage in Höhe von 1,02 EUR.

(9) Für eine Schicht sind mindestens drei Stunden auf die regelmäßige Arbeitszeit anzurechnen.

(10) Die Zeit der Bereitschaft (nicht: Rufbereitschaft) und die Zeit der Fahrgastfahrt werden mit jeweils 50 Prozent auf die regelmäßige Arbeitszeit angerechnet.

Fahrgastfahrten sind dienstliche Fahrten zwischen Dienst- und Einsatzort oder umgekehrt, die der Arbeitnehmer zur Übernahme oder nach Beendigung der Dienstgeschäfte ohne Arbeitsleistung auf öffentlichen Verkehrsmitteln zurücklegt.

(11) Tätigkeitsunterbrechungen (= betriebsbedingte Arbeitsunterbrechungen) bis zu zehn Minuten Dauer werden jeweils voll auf die regelmäßige Arbeitszeit angerechnet. Tätigkeitsunterbrechungen von mehr als zehn Minuten Dauer innerhalb einer Schicht werden zusammengerechnet und zu 80 Prozent auf die regelmäßige Arbeitszeit angerechnet.

(12) Betriebsbedingte Arbeitsunterbrechungen am Dienstort, die mehr als eine Stunde dauern, und betriebsbedingte Arbeitsunterbrechungen außerhalb des Dienstortes, die der Arbeitnehmer in der eigenen Häuslichkeit verbringen kann und die mehr als eine Stunde dauern, bleiben unbezahlt (geteilte Schicht); sie werden bei der Zusammenrechnung der Tätigkeitsunterbrechungen nach Absatz 11 nicht berücksichtigt.

Wird eine Schicht geteilt, ist je Schichtteil eine Zulage von 1,02 EUR zu zahlen. Jeder Schichtteil soll nach Möglichkeit zwei Stunden nicht unterschreiten.

(13) Im Anschluss an sechs Tage, spätestens nach zehn Tagen, an denen der Arbeitnehmer Arbeitsleistung erbracht hat, ist ein Ruhetag zu gewähren. Als Ruhetag gilt eine Arbeitsbefreiung von mindestens 32 Stunden.

(14) Der Arbeitnehmer hat in jedem Kalendermonat Anspruch auf mindestens einen arbeitsfreien Sonntag.

(15) Wird an Tagen vor Neujahr, vor Ostersonntag, vor Pfingstsonntag und vor dem ersten Weihnachtstag gearbeitet, endet die Arbeitszeit zwei Stunden früher. Die dabei entfallende Arbeitszeit wird auf die regelmäßige Arbeitszeit angerechnet.

Dem Arbeitnehmer, dessen Arbeitszeit aus betrieblichen Gründen an diesen Tagen nicht gekürzt werden kann, werden pauschal zwei Stunden Arbeitszeit zusätzlich auf die regelmäßige Arbeitszeit angerechnet.

(16) Etwaige Vereinbarungen zum Ausgleich für Sonn- und Feiertagsbeschäftigung, insbesondere über Ersatzruhetage, Arbeitszeitanrechnung und Modalitäten, sind den Betriebsparteien vorbehalten.

(17) Die Einführung von Kurzarbeit ist nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften zulässig.

## § 3
## Fahrentschädigung;
## Zulagen für Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

(1) Der Arbeitnehmer, der seine Tätigkeiten im Zug ausübt, erhält für jede geleistete Schicht mit Zugfahrt eine Zulage (Fahrentschädigung) in Höhe von 2,50 EUR.

Ab dem 1. Oktober 2012 wird die Fahrentschädigung auf einen Betrag in Höhe von 6,65 EUR für jede geleistete Schicht erhöht.

(2) Nachtarbeit ist die in der Zeit von 22:00 Uhr bis 6:00 Uhr geleistete oder angerechnete Arbeitszeit. Für jede angefangene Stunde in diesem Zeitraum erhält der Arbeitnehmer eine Zulage in Höhe von 2,00 EUR.

Ab dem 1. Oktober 2012 beträgt die Nachtzulage 2,80 EUR je angefangene Stunde.

(3) Sonntagsarbeit ist die an Sonntagen geleistete oder angerechnete Arbeitszeit. Für jede angefangene Stunde an Sonntagen erhält der Arbeitnehmer eine Zulage in Höhe von 4,00 EUR.

(4) Feiertagsarbeit ist die an den für das jeweilige Bundesland geltenden gesetzlichen Feiertagen geleistete oder angerechnete Arbeitszeit. Ostersonntag und Pfingstsonntag gelten als gesetzliche Feiertage in diesem Sinne. Für jede angefangene Stunde an Feiertagen erhält der Arbeitnehmer eine Zulage in Höhe von 7,00 EUR.

(5) Bei Zusammentreffen von Sonn- und Feiertagszulage wird nur die Feiertagszulage bezahlt.

## § 4
## Erschwerniszulage

(1) Derjenige Arbeitnehmer, der im Werkstattbereich tätig und mit den üblicherweise dort anfallenden Tätigkeiten betraut ist (regelmäßig nicht der Meister), und der Arbeitnehmer, der im Güterverkehr beschäftigt ist, erhalten eine Erschwerniszulage in Höhe von 1,00 EUR je geleisteter Stunde. Zu den Tätigkeiten gemäß Satz 1 gehören auch gesundheitsschädigende, ekelerregende und besonders gefährliche Arbeiten sowie Schmutzarbeiten.

(2) Ab dem 1. Oktober 2012 beträgt die Erschwerniszulage 1,10 EUR je geleisteter Stunde.

(3) Darüber hinaus sind zwischen den Betriebsparteien Regelungen über Erschwerniszulagen für den Zugvorbereitungsdienst zu treffen. Diese können auch materielle Bestimmungen enthalten.

## § 5
## Überstunden und Minderleistung

(1) Überstunden sind diejenigen Stunden, die der Arbeitnehmer auf Anordnung innerhalb des Ausgleichszeitraums über die regelmäßige Arbeitszeit im Sinne von § 2 Absatz 1 geleistet hat oder angerechnet bekommt.

(2) Für jede Überstunde erhält der Arbeitnehmer in dem Monat nach ihrem Entstehen eine Überstundenzulage in Höhe von 20 Prozent eines Stundensatzes.

(3) Überstunden sind nach Möglichkeit durch entsprechende Freizeit und nach Möglichkeit zusammenhängend auszugleichen. Für die Zeit, in der Überstunden ausgeglichen werden, ist das Monatstabellenentgelt weiterzuzahlen.

(4) Wird die regelmäßige Arbeitszeit im Ausgleichszeitraum nicht erreicht, ist die nicht geleistete Arbeitszeit bis zu zehn Stunden nachzuholen. Nicht geleistete Arbeitszeit nach Satz 1 ist wie geleistete Arbeitszeit zu bezahlen.

(5) Soweit Minderleistungen auf strukturelle Probleme zurückzuführen sind, können die Betriebsparteien den Anteil der nachzuleistenden Minderstunden durch Betriebsvereinbarung erhöhen.

## § 6
## Freistellung von der Arbeit

Zusätzlich zu den in § 15 MTV-VVGruppe geregelten Anlässen hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Entgeltes bei folgenden Anlässen:

a) Für einen Tag
   - 25-, 40- und 50-jähriges Arbeitsjubiläum.

b) Für die erforderliche Abwesenheitszeit
   - Ärztliche Behandlung des Arbeitnehmers, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss.

c) Zur Teilnahme an Tagungen, Sitzungen oder sonstigen Veranstaltungen kann dem gewählten Mitglied eines satzungsmäßigen Gremiums der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) auf Anforderung der EVG Arbeitsbefreiung bis zu sechs Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts erteilt werden, sofern nicht dringende betriebliche Interessen entgegenstehen.

## § 7
## Betriebs- und Branchenzugehörigkeit

### Betriebszugehörigkeit

(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) In Fällen der Kündigung und des Urlaubs gilt als Betriebszugehörigkeit die Zeit, die der Arbeitnehmer bei den nicht bundeseigenen Eisenbahnen und bei der Deutschen Bundesbahn/Deutschen Reichsbahn sowie deren Rechtsnachfolgern nach Vollendung des 18. Lebensjahres in einem Beamten- oder Arbeitsverhältnis zugebracht hat. Außerdem gilt die Zeit des

Ausbildungsverhältnisses als Betriebszugehörigkeit, wenn sie bei der eigenen Verwaltung zugebracht worden ist.

Zeiten einer geringfügigen Beschäftigung im Sinne von § 8 SGB IV werden nicht berücksichtigt. Im Übrigen werden Zeiten als nicht vollbeschäftigter Arbeitnehmer vorbehaltlich Satz 3 dieses Unterabsatzes voll angerechnet. Wird eine längere Arbeitszeit vereinbart, wird die bis dahin erreichte Betriebszugehörigkeit in dem Verhältnis angerechnet, in dem die bisher vereinbarte Arbeitszeit zur neuen Arbeitszeit steht. Die vor der Arbeitszeitverlängerung erreichte Betriebszugehörigkeit bleibt jedoch solange maßgebend, bis sich unter Berücksichtigung des Satzes 3 dieses Unterabsatzes eine längere Betriebszugehörigkeit ergibt.

(3) Kein Rechtsanspruch besteht auf Anrechnung früherer Zeiten, wenn der Arbeitnehmer freiwillig seine Tätigkeit bei einem Unternehmen im Sinne des Absatzes 2 aufgegeben hat, um bei Unternehmen anderer Art Arbeit zu leisten, oder wenn er durch eigenes Verschulden ausgeschieden war.

(4) Nach vorstehenden Bestimmungen nicht anrechnungsfähige Zeiten können im Einzelfall nach billigem Ermessen im Benehmen mit dem Betriebsrat angerechnet werden.

(5) Für den Arbeitnehmer, der aus betrieblichen Gründen ausscheidet, gilt bei Wiedereinstellung innerhalb von zwölf Monaten die Betriebszugehörigkeit als nicht unterbrochen.

**Branchenzugehörigkeit**

(6) 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.

(7) 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.*

## § 8
## Eingruppierung und Entgeltgruppenverzeichnis

**Eingruppierung**

(1) Die Eingruppierung des Arbeitnehmers in eine Entgeltgruppe richtet sich nach der von ihm tatsächlich ausgeübten Tätigkeit. Sie richtet sich nicht nach einer nur vorübergehend übertragenen Tätigkeit oder seiner Berufsbezeichnung.

(2) Die Entgeltgruppe bestimmt sich nach dem Entgeltgruppenverzeichnis, das diesem Tarifvertrag als Anhang 1 beigefügt ist.

(3) Gruppenleiter oder vergleichbare betriebliche Führungskräfte, deren Tätigkeit nicht als Beispiel im Entgeltgruppenverzeichnis beschrieben ist, sind eine Entgeltgruppe höher einzugruppieren als die Entgeltgruppe, in die die ihnen unterstellten Arbeitnehmer eingruppiert sind.

(4) Übt der Arbeitnehmer auf Anordnung eine höherwertige Tätigkeit tatsächlich aus, deren Eingruppierung nicht seiner Eingruppierung entspricht, hat er Anspruch auf einen entsprechenden Entgeltausgleich pro geleisteter Schicht.

## § 9
## Entgelttabelle

(1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf ein Monatstabellenentgelt. Der Betrag ergibt sich aus der nachfolgenden Tabelle in der Systematik des Branchentarifvertrages:

*Gültig ab 1. Januar 2012*

| EG | Einstiegs-stufe 1 Branchen-zugehörigkeit | Stufe 2 nach 3 Jahren | Stufe 3 nach 6 Jahren | Stufe 4 nach 9 Jahren | Stufe 5 nach 12 Jahren | Stufe 6 nach 15 Jahren |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 1.752,93 € | 1.806,55 € | 1.860,16 € | 1.913,77 € | 1.966,37 € | 2.019,98 € |
| 2 | 1.896,58 € | 1.954,24 € | 2.011,89 € | 2.070,56 € | 2.128,21 € | 2.185,87 € |
| 3 | 1.984,58 € | 2.045,27 € | 2.105,96 € | 2.166,65 € | 2.226,32 € | 2.287,01 € |
| 4 | 2.094,83 € | 2.158,55 € | 2.222,28 € | 2.287,01 € | 2.350,74 € | 2.414,47 € |
| 5 | 2.321,41 € | 2.392,21 € | 2.463,02 € | 2.533,82 € | 2.604,63 € | 2.675,43 € |
| 6 | 2.467,06 € | 2.541,91 € | 2.617,77 € | 2.692,63 € | 2.768,50 € | 2.843,34 € |
| 7 | 2.597,54 € | 2.676,44 € | 2.756,35 € | 2.835,25 € | 2.914,15 € | 2.994,06 € |

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

(3) Ist ein Stundensatz zu ermitteln, ist dieser durch die Formel

$$\text{Monatstabellenentgelt} \div 169{,}5$$

zu errechnen.

## § 10
## Lohn und Gehalt in besonderen Fällen

(1) Für die Zeit von der Einstellung bis zum Ende des der Einstellung folgenden Kalendermonats wird die Anfangsvergütung in allen Vergütungsgruppen auf 95 Prozent festgesetzt.

(2) Der Arbeitnehmer mit einer geringeren als der nach § 2 Absatz 1 festgelegten regelmäßigen Arbeitszeit erhält den Teil der monatlichen Vergütung, der dem Maß der mit ihm vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit entspricht.

## § 11
## Auszahlung der Vergütung

Die Zahlung des Monatstabellenentgelts erfolgt unbar, spätestens zum Monatsletzten für den laufenden Kalendermonat. Die Zahlung der Zulagen erfolgt mit der Entgeltzahlung im darauffolgenden Monat.

## § 12
## Gehalts- und Lohnzahlung bei Leistungsminderung

(1) Ist ein Arbeitnehmer infolge eines Arbeitsunfalls im Sinne des § 8 SGB VII oder nach zweijähriger Beschäftigungszeit infolge einer Berufskrankheit im Sinne des § 9 SGB VII nicht mehr voll leistungsfähig, verbleibt er in seiner Lohn- oder Gehaltsgruppe.

(2) Absatz 1 gilt entsprechend für Arbeitnehmer nach 15-jähriger Beschäftigungszeit, wenn die Leistungsminderung durch Abnahme der körperlichen Kräfte und Fähigkeiten infolge langjähriger Arbeit verursacht ist.

## § 13
## Jubiläumszuwendung

(1) Die Arbeitnehmer erhalten eine Jubiläumszuwendung nach einer Beschäftigungszeit von

25 Jahren,
40 Jahren,
50 Jahren.

(2) Die Höhe der Jubiläumszuwendung ist durch Betriebsvereinbarung zu regeln.

(3) Bei der Berechnung der Beschäftigungszeit werden Zeiten bei verschiedenen, unter derselben Betriebsführung stehenden Betrieben zusammengerechnet.

## § 14
## Unterstützungen in Notfällen

In Notfällen können den Arbeitnehmern Unterstützungen gewährt werden.

## § 15
## Krankengeldzuschuss

(1) Im Fall der Arbeitsunfähigkeit infolge eines Arbeitsunfalls oder einer anderen betrieblich verursachten Erkrankung erhalten nach einer Betriebszugehörigkeit von mehr als einem Jahr von der siebten Woche der Arbeitsunfähigkeit an

a) krankenversicherungspflichtige Arbeitnehmer einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den Barleistungen der Krankenkasse und dem Nettoarbeitsentgelt,

b) Arbeitnehmer, die nicht krankenversicherungspflichtig sind und die einen Arbeitgeberzuschuss zum Krankenversicherungsbeitrag nach § 257 SGB V erhalten, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages

zwischen den Barleistungen, die von der zuständigen Pflichtkrankenkasse gezahlt würden, wenn der Arbeitnehmer versicherungspflichtig wäre, und dem Nettoarbeitsentgelt,

c) Arbeitnehmer, die einen Arbeitsunfall erlitten haben, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den Barleistungen des Sozialversicherungsträgers und dem Nettoarbeitsentgelt.

Nettoarbeitsentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Arbeitsentgelt. Es ist das Arbeitsentgelt zugrunde zu legen, das gemäß § 13 Absatz 5 MTV-VVGruppe für die Dauer der gesetzlichen Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall zu leisten ist.

(2) Der Krankengeldzuschuss nach Absatz 1 wird gewährt

a) bei einer Betriebszugehörigkeit von mehr als einem Jahr bis zur Dauer von 13 Wochen,

b) 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.

(3) Innerhalb eines Kalenderjahres wird der Krankengeldzuschuss insgesamt nur für die nach Absatz 2 zulässige Dauer gewährt. Erstreckt sich eine Krankheit ununterbrochen von einem Kalenderjahr in das nächste Kalenderjahr, verbleibt es bei dem Anspruch aus dem vorhergehenden Jahr. Erleidet der Arbeitnehmer im neuen Kalenderjahr innerhalb von 13 Wochen nach Wiederaufnahme der Arbeit einen Rückfall, verbleibt es ebenfalls bei dem Anspruch aus dem vorhergehenden Jahr. Ob ein Rückfall vorliegt, entscheidet sich nach den für die Krankenkasse maßgebenden gesetzlichen Vorschriften.

(4) Bei Krankenhausbehandlung erhalten Ledige 50 Prozent, Verheiratete 75 Prozent des Krankengeldzuschusses nach Absatz 1. Arbeitnehmer, die aufgrund gesetzlicher Verpflichtung Verwandte in gerader Linie unterhalten müssen, werden den Verheirateten gleichgestellt.

(5) Bei Arbeitnehmern, die nicht arbeitsunfähig sind, kann während eines Kuraufenthaltes Krankengeldzuschuss nach Absatz 4 gewährt werden. Barleistungen eines Rentenversicherungsträgers werden in gleicher Weise wie die Barleistungen der Krankenkasse angerechnet.

(6) Kein Anspruch auf Krankengeldzuschuss besteht

a) wenn der Arbeitnehmer sich die Arbeitsunfähigkeit grob fahrlässig, vorsätzlich oder bei einer verbotenen Nebenarbeit zugezogen hat,

b) bei Unfällen im fremden, eigenen oder Familienbetrieb, bei Berufssport, schuldhafter Beteiligung an Schlägereien oder bei Unfällen, die auf strafbare Handlungen zurückzuführen sind,

c) wenn die Vorschriften der Krankenkasse schuldhaft übertreten werden,

d) wenn während der Erkrankung für Dritte gearbeitet wird.

(7) Der Anspruch auf Krankengeldzuschuss erlischt von dem Zeitpunkt an, von dem der Arbeitnehmer Rente wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit oder Verletztenrente aus der Unfallversicherung erhält.

(8) Ergibt sich nach endgültiger Regelung des Versicherungsfalles aufgrund der Sozialversicherung, dass der Arbeitgeber Krankengeldzuschuss über die ihm obliegenden Leistungen hinaus gezahlt hat, gelten die Mehrleistungen als Vorschusszahlung auf die Versicherungsleistungen. Der Arbeitgeber hat in Höhe seiner Mehrleistungen Anspruch auf die zurzeit der Geltendmachung noch nicht gezahlten Versicherungsleistungen.

(9) Bei missbräuchlichem Bezug des Krankengeldzuschusses wird die Weiterzahlung sofort eingestellt; der Arbeitnehmer hat die zu Unrecht in Empfang genommenen Krankenbezüge zurückzuzahlen.

## § 16
## Reisekosten

(1) Alle reisekostenrechtlichen Begriffe, die im Folgenden verwandt werden, sind aus den Bestimmungen des Steuerrechts entnommen. Dazu gehören unter anderem die Begriffe

vorübergehende Auswärtstätigkeit,
Verpflegungspauschalen und
Trennungsentschädigung.

(2) Zahlungen von Verpflegungsmehraufwendungen können nur steuerfrei erfolgen, soweit die zugelassenen Höchstbeträge nach dem Steuerrecht nicht überschritten werden. Darüber hinaus gezahlte Beträge sind wie Arbeitsentgelt zu behandeln.

(3) Ob eine vorübergehende Auswärtstätigkeit vorliegt, ist über die Definition im Steuerrecht zu klären.

(4) Der Arbeitnehmer, der eine vorübergehende Auswärtstätigkeit antreten muss, hat sich diese vorher genehmigen zu lassen, es sei denn, dass die Art der Arbeit keinen Zweifel daran lässt, dass die vorübergehende Auswärtstätigkeit angetreten werden muss.

Hat der Arbeitnehmer während der vorübergehenden Auswärtstätigkeit Aufwendungen, so hat der Arbeitgeber ihm diese Aufwendungen gegen Beleg, im Ausnahmefall auch gegen eine glaubhafte Erklärung, zu erstatten. Sind zu einer vorübergehenden Auswärtstätigkeit höhere Aufwendungen zu erwarten, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen angemessenen, im Voraus zu zahlenden Barbetrag.

(5) Liegt eine vorübergehende Auswärtstätigkeit vor, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Zahlung von Verpflegungsmehraufwendungen in Abhängigkeit von der tatsächlichen Abwesenheit von seiner regelmäßigen Arbeitsstelle. Die Verpflegungsmehraufwendung beträgt bei einer Abwesenheit

| | |
|---|---|
| von mehr als acht Stunden | 6,00 EUR, |
| von mehr als 14 Stunden | 12,00 EUR, |
| von mehr als 24 Stunden | 24,00 EUR. |

Ist die vorübergehende Auswärtstätigkeit mit einer Übernachtung verbunden oder endet die vorübergehende Auswärtstätigkeit nach 23:00 Uhr bzw. beginnt die vorübergehende Auswärtstätigkeit vor 4:00 Uhr, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf ein Übernachtungsgeld in Höhe von 20 EUR. Wird

dem Arbeitnehmer eine angemessene Unterkunft gestellt, entfällt der Anspruch auf das Übernachtungsgeld.

Führt die vorübergehende Auswärtstätigkeit ins Ausland, werden die Beträge der Unterabsätze 1 und 2 entsprechend der im Steuerrecht anerkannten Auslandsreisekostenverordnung an die für die Tage der vorübergehenden Auswärtstätigkeit dort gültigen Sätze angepasst.

Während einer vorübergehenden Auswärtstätigkeit ist dem Arbeitnehmer die wegen der vorübergehenden Auswärtstätigkeit ausgefallene Arbeitszeit anzurechnen, jedoch höchstens die betrieblich regelmäßige Arbeitszeit für diesen Zeitraum, es sei denn, dass die auswärtige Inanspruchnahme des Arbeitnehmers länger angedauert hat, als die betrieblich regelmäßige Arbeitszeit für diesen Zeitraum gedauert hätte.

Wird der Arbeitnehmer vorübergehend auswärts tätig, hat er Anspruch auf eine Hin- und Rückfahrkarte zweiter Klasse für die zu benutzenden Eisenbahnunternehmen.

Bei Flugreisen hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen Platz in der Economy Class oder einer gleichwertigen Klasse.

## § 17
## Umzugskosten, Trennungsentschädigung

(1) Der Arbeitnehmer hat bei einem arbeitgeberseitig veranlassten Wohnortwechsel Anspruch auf Umzugskostenerstattung.

(2) Die Umzugskosten sind auf das erforderliche Maß zu beschränken. Der Arbeitnehmer hat durch Vorlage verschiedener Angebote von Umzugsunternehmen vor dem geplanten Umzug zu belegen, dass er das günstigste Angebot gewählt hat. Wählt er dieses Angebot nicht, sind dafür die Gründe vorzutragen. Sind diese Gründe nach angemessener Prüfung nicht durch den Arbeitgeber zu akzeptieren, kann die Umzugskostenerstattung um den Unterschiedsbetrag zum günstigsten Anbieter gekürzt werden. Das Umzugsgut kann vom Arbeitnehmer angemessen versichert werden. Die Kosten hierfür zählen zur Umzugskostenerstattung.

(3) Der Arbeitnehmer hat bei einer arbeitgeberseitig veranlassten Trennung vom bisherigen Wohnort Anspruch auf Trennungsentschädigung. Die Höhe und die Dauer der Zahlung sind je Einzelfall in gegenseitigem Einvernehmen neu festzulegen.

(4) Der Arbeitnehmer hat bei zeitlich befristeten Abordnungen und Versetzungen mit täglicher Rückkehr zu seinem Wohnort Anspruch auf den Ausgleich der höheren Aufwendungen.

## § 18
## Erholungsurlaub

(1) Die Urlaubsdauer beträgt

| | |
|---|---|
| a) in den ersten drei Beschäftigungsjahren | 26 Arbeitstage, |
| b) nach drei Beschäftigungsjahren | 28 Arbeitstage, |
| c) nach zehn Beschäftigungsjahren | 30 Arbeitstage. |

Maßgebend für die Urlaubsdauer ist die Betriebszugehörigkeit (§ 7), die der Arbeitnehmer am 1. Juli des Kalenderjahres zurückgelegt hat.

(2) Arbeitnehmer, die nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von zehn Jahren wegen Erreichens der Altersgrenze oder wegen Inanspruchnahme der flexiblen Altersgrenze in der zweiten Hälfte eines Jahres ausscheiden, erhalten den vollen Jahresurlaub.

(3) In einer Betriebsvereinbarung können Regelungen über die Anrechnung von Urlaubstagen getroffen werden.

## § 19
## Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit

(1) Derjenige Arbeitnehmer, der ständig Wechselschichtarbeit zu leisten hat, sowie der Arbeitnehmer, der ständig Schichtarbeit zu leisten hat, der nur deshalb nicht ständiger Wechselschichtarbeitnehmer ist, weil der Schichtplan eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden vorsieht, erhält einen Zusatzurlaub. Der Zusatzurlaub beträgt bei einer entsprechenden Arbeitsleistung im Kalenderjahr

| bei der 5-Tage-Woche | bei der 6-Tage-Woche | im Urlaubsjahr |
|---|---|---|
| an mindestens | an mindestens | |
| 87 Arbeitstagen | 104 Arbeitstagen | 1 Arbeitstag |
| 130 Arbeitstagen | 156 Arbeitstagen | 2 Arbeitstage. |

(2) Derjenige Arbeitnehmer, der die Voraussetzungen des Absatzes 2 nicht erfüllt, jedoch seine Arbeit nach einem Schichtplan zu erheblich unterschiedlichen Zeiten (in Schichtarbeit oder im häufigen unregelmäßigen Wechsel mit Abweichungen von mindestens drei Stunden) beginnt oder beendet, erhält bei einer Arbeitsleistung von mindestens 110 Nachtarbeitsstunden im Kalenderjahr einen Arbeitstag Zusatzurlaub je Urlaubsjahr.

(3) Der Arbeitnehmer, der die Voraussetzungen der Absätze 2 und 3 nicht erfüllt, erhält bei einer Arbeitsleistung von mindestens 150 Nachtarbeitsstunden im Kalenderjahr einen Arbeitstag Zusatzurlaub je Urlaubsjahr.

(4) Für den Arbeitnehmer, der spätestens mit Ablauf des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch nach Absatz 8 Satz 2 entsteht, das 55. Lebensjahr vollendet hat, erhöht sich der Zusatzurlaub um einen Arbeitstag.

(5) Bei Anwendung der Absätze 3 und 4 werden nur die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit geleisteten Nachtarbeitsstunden berücksichtigt.

(6) Der Zusatzurlaub nach den Absätzen 2 und 4 darf insgesamt zwei, in den Fällen des Absatzes 5 drei Arbeitstage für das Urlaubsjahr nicht überschreiten.

(7) Der Zusatzurlaub bemisst sich nach der im vorangegangenen Kalenderjahr bei der VVRL erbrachten Arbeitsleistung. Der Anspruch auf den Zusatzurlaub entsteht mit Beginn des auf die Arbeitsleistung folgenden Urlaubsjahres.

(8) Auf den Zusatzurlaub werden Zusatzurlaub und zusätzliche freie Tage angerechnet, die dem Arbeitnehmer nach anderen Regelungen wegen Schicht- oder Nachtarbeit zustehen.

*Protokollnotiz*

*Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten, bei denen der Arbeitnehmer durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht (Nachtschichtfolge) herangezogen wird, vorsieht.*

*Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags sowie sonn- und feiertags gearbeitet wird.*

*Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht.*

## § 20
## Beendigung des Arbeitsverhältnisses

(1) Bei Arbeitsverhältnissen, die auf unbestimmte Zeit abgeschlossen sind, beträgt die Kündigungsfrist nach Ablauf der Probezeit für beide Vertragsteile

| | |
|---|---|
| bis zwei Jahre Betriebszugehörigkeit | 1 Monat |
| nach zwei Jahren Betriebszugehörigkeit | 2 Monate |
| nach fünf Jahren Betriebszugehörigkeit | 3 Monate |
| nach acht Jahren Betriebszugehörigkeit | 4 Monate |
| nach zehn Jahren Betriebszugehörigkeit | 5 Monate |
| nach zwölf Jahren Betriebszugehörigkeit | 6 Monate |

zum Ende eines Kalendermonats.

Die Betriebszugehörigkeit ist nach § 7 zu berechnen.

(2) Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Kündigungsfrist von zwei Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

(3) Der Arbeitnehmer hat bis zum Tag der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sein Arbeitszeitkonto auszugleichen. Ist dies nicht möglich, werden restliche Zeitguthaben ausgezahlt. Eine Zeitschuld führt zu einem entsprechenden Abzug.

## § 21
## Ausbildungsvergütung

Der Auszubildende erhält eine Ausbildungsvergütung, deren Höhe sich nach der folgenden Tabelle richtet:

*Gültig ab 1. Januar 2012*

| Ausbildungsjahr | Betrag |
|---|---|
| 1. | 735,00 EUR |
| 2. | 785,00 EUR |
| 3. | 835,00 EUR |
| 4. | 905,00 EUR |

## § 22
## Schlussbestimmungen

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2012 in Kraft.

(2) Die Bestimmungen dieses Tarifvertrags können gesamt oder in Teilen mit einer Frist von sechs Monaten zum 30. Juni oder 31. Dezember eines Jahres gekündigt werden. Die Kündigung kann frühestens mit einer Frist von sechs Monaten zum 31. Januar 2013 erfolgen.

Hannover, 31. August 2011

Für die Veolia Verkehr Rheinland GmbH

Für die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)

## Entgeltgruppenverzeichnis

| Entgelt gruppe | Beschreibung | Beispiele |
|---|---|---|
| **1** | Arbeitnehmer, die mit Tätigkeiten betraut sind, die keine Berufserfahrung und lediglich eine Einweisung von bis zu vier Wochen erfordern. | Hilfskräfte<br>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 |