

**Unternehmenstarifvertrag  
der  
Transdev Service GmbH  
der  
(UTV-TDSG)**

abgeschlossen zwischen der  
**Transdev Service GmbH**  
und der  
**Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)**

Hinweise: Soweit in diesem Tarifvertrag die Bezeichnung Arbeitnehmer verwendet wird, sind hiervon sowohl weibliche wie auch männliche Arbeitnehmer erfasst.  
Soweit in diesem Tarifvertrag die Bezeichnung Arbeitgeber verwendet wird, sind hiervon die Geschäftsführungen der Transdev Service GmbH erfasst.

## Inhaltsverzeichnis

§ 1 Geltungsbereich	4
§ 1a Ablösende Regelung	4
Abschnitt I - Mantelbestimmungen	4
§ 2 Ärztliche Untersuchungen	4
§ 3 Probezeit	4
§ 4 Arbeitsvertrag und Personalakte	5
§ 5 Allgemeine Pflichten	5
§ 6 Gewerkschaftliche Betätigung	6
§ 7 Nebentätigkeit	6
§ 8 Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	6
§ 9 Versetzungen und Abordnungen	6
§ 10 Unternehmens- und Schutzbekleidung	7
§ 11 Betriebszugehörigkeit	7
§ 12 Freistellung von der Arbeit	7
§ 13 Arbeitsversäumnis	8
§ 14 Urlaub	8
§ 15 Abtretung bei Dritthaftung	9
§ 16 Unterstützung im Todesfall	9
§ 17 (bleibt frei)	9
§ 18 Betriebszugehörigkeit für Fristenberechnungen	9
§ 19 Beendigung des Arbeitsverhältnisses	9
§ 19a Beendigung des Arbeitsverhältnisses	10
§ 20 Zeugnis	10
§ 21 Schadenshaftung	10
§ 22 Ausschlussfristen	10
§ 23 Arbeitsstreitigkeiten	11
Abschnitt II – Entgeltbestimmungen	11
§ 24 Entgeltgrundlagen	11
§ 24a Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung	11
§ 24b Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub	12
§ 24c Umsetzung des Wahlrechts	12
§ 25 Grundsätze der Eingruppierung	13
§ 26 Entgeltgruppenverzeichnis	13
§ 27 Zulagen	15
§ 28 Erholungsbeihilfe	16
§ 29 Vermögenswirksame Leistungen	16
Abschnitt III – Arbeitszeit	17
§ 30 Arbeitszeit	17

§30a Vollzeitkorridor	17
§ 31 Schlussbestimmungen	18
Anlage I – Entgelttabellen	19
a) Grundmodell Entgelterhöhung	20
b) Zusätzlicher Erholungsurlaub 3 Tage oder 0,5 Stunde/Woche Arbeitszeitverkürzung	21
c) Zusätzlicher Erholungsurlaub 6 Tage oder 1 Stunde/Woche Arbeitszeitverkürzung	22

## **§ 1 Geltungsbereich**

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für den Arbeitnehmer der Transdev Service GmbH.
- (2) 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 § 24 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.

## **§ 1a Ablösende Regelung**

Dieser Tarifvertrag ersetzt den Zusatztarifvertrag (ZTV – Transdev Service), zuletzt abgeschlossen zwischen der Transdev Service GmbH und der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) vom 20. Juni 2023.

---

## **Abschnitt I - Mantelbestimmungen**

---

## **§ 2 Ärztliche Untersuchungen**

- (1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich auf Verlangen des Arbeitgebers vor Aufnahme der Tätigkeit und vor dem Wechsel in eine andere Tätigkeit ärztlich untersuchen zu lassen. Der Arbeitnehmer muss zulässige Fragen des untersuchenden Arztes wahrheitsgemäß beantworten. Der Arbeitnehmer befreit den untersuchenden Arzt von der ärztlichen Schweigepflicht für die Information an den Arbeitgeber, die über seine Tauglichkeit und Eignung für die vorgesehene Tätigkeit Auskunft geben. Die durch die Untersuchung anfallenden Kosten trägt der Arbeitgeber. Die entsprechende Zeit ist auf die Arbeitszeit anzurechnen, dies gilt nicht bei einer Einstellungsuntersuchung.
- (2) Der Arbeitnehmer hat jederzeit, auf Verlangen des Arbeitgebers seine Tauglichkeit und Eignung für seine Tätigkeit durch das Zeugnis eines vom Arbeitgeber bestimmten Arztes nachzuweisen. Abs. 1 Satz 2, 3 und 4 gelten entsprechend. Das Ergebnis der Untersuchung ist dem Arbeitnehmer auf dessen Verlangen hin bekannt zu geben.

## **§ 3 Probezeit**

- (1) Die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.
- (2) Arbeitsvertraglich kann eine kürzere bzw. der Wegfall der Probezeit vereinbart werden.

- (3) Wechselt der Arbeitnehmer zeitlich nahtlos von einem in ein anderes Unternehmen der Transdev-Unternehmensgruppe, und übt er in dem neuen Unternehmen dieselbe Tätigkeit aus wie in dem alten Unternehmen, so entfällt die Probezeit.

#### **§ 4**

#### **Arbeitsvertrag und Personalakte**

- (1) Zur Begründung des Arbeitsverhältnisses ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen.
- (2) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer spätestens am Tage der erstmaligen Arbeitsaufnahme ein Exemplar des gültigen Arbeitsvertrags auszuhändigen.
- (3) Alle Nebenabreden und Änderungen des Arbeitsvertrags bedürfen der Schriftform.
- (4) Für den Arbeitnehmer ist eine Personalakte zu führen. Sie ist vertraulich zu behandeln und vor unbefugter Einsicht zu schützen.
- (5) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Einsicht und Erläuterung seiner vollständigen Personalakte.
- (6) Abmahnungen werden in der Personalakte geführt. Sie werden auf Antrag des Arbeitnehmers nach zwei Jahren entfernt, wenn der Arbeitnehmer bis zu diesem Zeitpunkt keine weitere Abmahnung erhalten hat.

#### **§ 5**

#### **Allgemeine Pflichten**

- (1) Der Arbeitnehmer hat sich so zu verhalten, dass er jederzeit die Transdev-Unternehmensgruppe angemessen in der Öffentlichkeit repräsentiert. Er hat alles zu unterlassen, was diesem Grundsatz entgegensteht.
- (2) Der Arbeitnehmer muss die Arbeit ausgeruht antreten. Für die Zeit der Arbeit gilt ein absolutes Alkoholverbot. Unmittelbar vor und während der Arbeit sind zwingend 0,0 Promille einzuhalten. Ebenso ist jeglicher Drogenkonsum vor und während der Arbeit strengstens untersagt. Jeder Verstoß hat eine außerordentliche Kündigung zur Folge. Ferner ist dem Arbeitgeber die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen vorbehalten. Medikamenteneinfluss ist nur dann zulässig, wenn dieser keinen Einfluss auf die Arbeitsausübung des Arbeitnehmers hat.
- (3) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber Veränderungen seiner persönlichen Verhältnisse, soweit diese für das Arbeitsverhältnis bedeutsam sind, unverzüglich schriftlich mitzuteilen und ggf. notwendige Unterlagen in Kopie vorzulegen. Dazu gehören insbesondere:
  - Veränderung der Lohnsteuerklasse
  - Veränderungen der Adresse,
  - Veränderungen des Familienstandes,
  - Anzahl der unterhaltspflichtigen Kinder,
  - Zuerkennung einer Schwerbehinderteneigenschaft,
  - körperliche Einschränkungen, soweit diese auf seine Tauglichkeit und Eignung für seine arbeitsvertragliche Tätigkeit Einfluss haben.

Hat der Arbeitnehmer es versäumt, dem Arbeitgeber die Meldung abzugeben oder hat er sie zu spät abgegeben, gehen Nachteile daraus zu seinen Lasten.

- (4) Muss der Arbeitnehmer zur Ausübung seiner arbeitsvertraglichen Aufgaben im Besitz eines Führerscheins zum Führen von Straßenfahrzeugen sein, so ist er verpflichtet, seinem Arbeitgeber unverzüglich dessen dauerhaften bzw. zeitweiligen Entzug zu melden. Das Gleiche gilt, wenn der Einsatz des Führerscheins oder seiner Zusätze eingeschränkt wird.
- (5) Der Arbeitnehmer hat über alle Dinge und Sachverhalte, die er im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit zur Kenntnis bekommt, während und nach seinem Arbeitsverhältnis Stillschweigen zu bewahren. Es ist ihm untersagt, unternehmens- und konzerninterne Angelegenheiten, egal in welcher Form, ohne Genehmigung an Medien oder andere Außenstehende weiterzugeben.

- (6) Alle dem Arbeitnehmer übergebenen Gegenstände bleiben Eigentum des Arbeitgebers. Sie sind pfleglich zu behandeln und jederzeit spätestens bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses unverzüglich zurückzugeben.
- (7) Das Gleiche gilt für Software, elektronische Daten und Datenträger. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind auch diese unverzüglich und in geeigneter Form zurückzugeben. Betriebliche Software und Daten sind auf privaten Datenträgern untersagt. Die Ausübung eines Zurückbehaltungsrechts durch den Arbeitnehmer ist ausgeschlossen.
- (8) Durch die vorstehenden Bestimmungen darf der Betriebsrat in seiner gesetzlich zulässigen Tätigkeit nicht eingeschränkt werden.
- (9) Der Arbeitnehmer darf Geld, Sachgeschenke oder sonstige Vorteile in Bezug auf sein Arbeitsverhältnis nicht ohne vorherige Genehmigung des Arbeitgebers annehmen. Werden dem Arbeitnehmer Geld, Sachgeschenke oder sonstige Vorteile in Bezug auf sein Arbeitsverhältnis angeboten, hat er dies dem Arbeitgeber unverzüglich und unaufgefordert mitzuteilen. Verbot und Mitteilungspflicht gelten nicht für allgemein übliche kleine Gelegenheitsgeschenke, die einen Neupreis von nicht über 20 Euro haben.

## **§ 6**

### **Gewerkschaftliche Betätigung**

Der Arbeitnehmer, der der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) angehört, ist berechtigt, sich im Unternehmen gewerkschaftlich zu betätigen, wenn dadurch keine Störungen im Arbeitsablauf oder bei der Arbeitssicherheit eintreten. Der Arbeitnehmer darf insbesondere für die Ziele der Gewerkschaft werben, Informationsmaterial verteilen oder an den dafür vorgesehenen Stellen anbringen. Wegen der gewerkschaftlichen Tätigkeit darf der Arbeitnehmer weder direkt noch indirekt benachteiligt werden.

## **§ 7**

### **Nebentätigkeit**

- (1) Der Arbeitnehmer darf eine bezahlte Nebentätigkeit nur dann aufnehmen, wenn vor der erstmaligen Aufnahme dieser Nebentätigkeit eine schriftliche Genehmigung des Arbeitgebers dazu vorliegt.
- (2) Der Arbeitgeber kann die Genehmigung verweigern bzw. eine genehmigte Nebentätigkeit später untersagen, wenn
  - zu befürchten ist, dass die vertragliche Arbeitsleistung des Arbeitnehmers beeinträchtigt wird,
  - Schutzrechte verletzt werden,
  - Gründe des Wettbewerbsverbotes entgegenstehen oder
  - ein sonstiger sachlicher Grund vorliegt.
- (3) Dem Arbeitnehmer ist auf sein Verlangen hin der Grund einer Ablehnung schriftlich mitzuteilen.

## **§ 8**

### **Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

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

## **§ 9**

### **Versetzungen und Abordnungen**

- (1) Dem Arbeitnehmer kann vorübergehend eine andere Tätigkeit zugewiesen werden, soweit diese ihm nach seiner Befähigung, Tauglichkeit und Eignung zugemutet werden kann.

- (2) Für einen Zeitraum von bis zu drei Monaten im Kalenderjahr kann der Arbeitnehmer zu einem anderen Unternehmen der Transdev-Unternehmensgruppe abgeordnet werden, soweit ihm das aufgrund seines sozialen Umfelds zugemutet werden kann.
- (3) Die Beteiligungsrechte des Betriebsrats bleiben zu Abs. 1 und 2 unberührt.

## **§ 10**

### **Unternehmens- und Schutzbekleidung**

- (1) Soweit Unternehmensbekleidung bei dem Arbeitgeber vorgeschrieben ist, sind die Einzelheiten hierzu in betrieblichen Regelungen zu treffen. Der Arbeitnehmer ist in diesem Rahmen zum Tragen der Unternehmensbekleidung verpflichtet.
- (2) Schutzbekleidung sind im Eigentum des jeweiligen Unternehmens stehende Kleidungsstücke, die bei bestimmten Tätigkeiten oder an bestimmten Arbeitsplätzen zum Schutze gegen Witterungsunbilden, andere gesundheitliche Gefahren oder außergewöhnliche Verschmutzungen getragen werden müssen. Schutzzeug (Schutzbekleidung und Schutzstücke), dessen Tragen gesetzlich vorgeschrieben oder arbeitgeberseitig angeordnet ist, wird unentgeltlich zur Verfügung gestellt. Es bleibt ebenfalls im Eigentum des jeweiligen Unternehmens.

## **§ 11**

### **Betriebszugehörigkeit**

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. Ebenso zählen zur Betriebszugehörigkeit 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.

## **§ 12**

### **Freistellung von der Arbeit**

- (1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Entgeltes nach § 24 Abs. 3 für einen Tag bei folgenden Anlässen
  - a) bei eigener Eheschließung,
  - b) bei Niederkunft der Ehefrau/Lebensgefährtin,
  - c) beim Tod eines leiblichen Elternteils,
  - d) beim Tod von Geschwistern

Für zwei Tage bei folgenden Anlässen

- a) bei Tod des Ehegatten/Lebensgefährten,
- b) beim Tod des eigenen Kindes, Adoptiv- oder Pflegekindes,
- c) bei Umzug aus betrieblichem Grund.

Für die Dauer der erforderlichen Zeit bei folgendem Anlass

Für den Zeitraum und die An- und Abreisezeiten zu Sitzungen der zuständigen Tarifkommissionen der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) auf deren Einladung hin. Die Anzahl der Tarifkommissionssitzungen sind auf das erforderliche Maß einzuschränken und nur im Zusammenhang mit laufenden Tarifverhandlungen anzusetzen.

- (2) In allen Fällen kann der Arbeitgeber einen glaubhaften Nachweis darüber verlangen, dass ein anerkannter Grund zur Freistellung von der Arbeit gegeben ist.
- (3) Dem Arbeitnehmer wird für den Zeitraum einer Arbeitsbefreiung die geplante ausgefallene Arbeitszeit angerechnet. Ist noch keine Arbeitszeit geplant, wird dem Arbeitnehmer für die Werktage Montag bis Freitag (außer Feiertage) je ein durchschnittlicher Arbeitszeitwert gebucht.

### **§ 13 Arbeitsversäumnis**

- (1) Ist der Arbeitnehmer infolge Krankheit oder sonstiger unvorhersehbarer Ereignisse an der Aufnahme der Arbeit verhindert, so ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber darüber unverzüglich, unter Angabe der Hinderungsgründe, Mitteilung zu machen.
- (2) Für die Dauer eines nicht genehmigten Fernbleibens von der Arbeit, hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Entgelt. Das maßgebliche Arbeitszeitsoll ist um den entsprechenden Anteil zu kürzen. Diese Regelung gilt unabhängig von einer evtl. arbeitsrechtlichen Maßnahme durch den Arbeitgeber, wegen des ungenehmigten Fernbleibens von der Arbeit.
- (3) 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.
- (4) Ungeachtet der Regelung in Absatz 3 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).
- (5) Dauert die Arbeitsunfähigkeit über den in der ärztlichen Bescheinigung attestierten Zeitraum hinaus an, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, die fortbestehende Arbeitsunfähigkeit unverzüglich anzuzeigen 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.
- (6) Der Arbeitnehmer hat die Bewilligung von Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation gemäß § 9 Entgeltfortzahlungsgesetz sowie deren Beginn, Ende und eventuelle Verlängerung dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.
- (7) Der Arbeitnehmer erhält für den Zeitraum einer Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit das Durchschnittsentgelt gemäß § 24 Abs. 3.
- (8) Dem Arbeitnehmer wird für den Zeitraum einer Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit die geplante ausgefallene Arbeitszeit angerechnet. Ist noch keine Arbeitszeit geplant, wird dem Arbeitnehmer für die Werktage Montag bis Freitag (außer Feiertage) je ein durchschnittlicher Arbeitszeitwert gebucht.

### **§ 14 Urlaub**

- (1) Der Urlaub beträgt für Arbeitnehmer nach Vollendung des 18. Lebensjahres 26 Tage Grundurlaub im Urlaubsjahr.

Der Urlaub erhöht sich mit der Betriebszugehörigkeit von

- |             |              |
|-------------|--------------|
| - 3 Jahren  | auf 27 Tage, |
| - 6 Jahren  | auf 28 Tage, |
| - 10 Jahren | auf 29 Tage, |
| - 15 Jahren | auf 30 Tage. |

Als Urlaubstage im Sinne dieser Regelung sind Kalendertage von Montag bis Freitag mit Ausnahme der gesetzlichen Feiertage anzurechnen.

- (2) Der Urlaub für Jugendliche richtet sich nach den Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes.



- (3) Schwerbehinderte erhalten nach Antragstellung Zusatzurlaub gemäß den gesetzlichen Bestimmungen.

## **§ 15**

### **Abtretung bei Dritthaftung**

- (1) Kann der Arbeitnehmer aufgrund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadensersatz wegen Verdienstauffalls beanspruchen, so geht dieser Anspruch insoweit auf den Arbeitgeber über, als dieser dem Arbeitnehmer Arbeitsentgelt fortgezahlt und darauf anfallende Arbeitgeberbeiträge zur gesetzlichen Arbeitslosen-, Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung abgeführt hat.
- (2) Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber die zur Geltendmachung des Ersatzanspruchs erforderlichen Angaben zu machen und in seinem Besitz befindliche Unterlagen dazu in Kopie zu überlassen.
- (3) Der Forderungsübergang nach Abs. 1 kann nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers geltend gemacht werden.

## **§ 16**

### **Unterstützung im Todesfall**

- (1) Stirbt der Arbeitnehmer, so ist das zu errechnende Entgelt für den Sterbemonat zu zahlen. Darüber hinaus sind bei mindestens 5-jähriger Betriebszugehörigkeit ein weiteres Monatstabellenentgelt bzw. nach 10-jähriger Betriebszugehörigkeit insgesamt zwei weitere Monatstabellenentgelte als Unterstützung zu zahlen.
- (2) Das auszuzahlende Entgelt nach Abs. 1 Satz 1 und die Unterstützung nach Abs. 1 Satz 2 ist nach Vorlage des Erbscheins auszuzahlen.
- (3) Der Arbeitgeber wird durch die Zahlung des gesamten Betrags nach Abs. 1 an einen berechtigten Erben von weiteren Ansprüchen befreit.

## **§ 17**

### **(bleibt frei)**

## **§ 18**

### **Betriebszugehörigkeit für Fristenberechnungen**

- (1) Soweit für eine Fristberechnung in den Bestimmungen dieses Tarifvertrags Betriebszugehörigkeitszeiten maßgeblich sind, gelten als solche die Zeiten, die in einem Arbeitsverhältnis bei einem Unternehmen der Transdev-Unternehmensgruppe oder deren Rechtvorgängern zurückgelegt wurden.
- (2) Wechselt der Arbeitnehmer von einem in ein anderes Unternehmen der Transdev-Unternehmensgruppe und ist die dazwischen liegende Zeit größer als drei Monate, verfällt die Anerkennung der davor liegenden Beschäftigungszeiten. Einzelvertragliche Abweichungen davon sind möglich (z. B. Wiedereinstellung nach betriebsbedingter Kündigung). Nicht angerechnet wird eine vorhergehende Betriebszugehörigkeit, wenn das Arbeitsverhältnis aus einem vom Arbeitnehmer zu vertretendem Grund beendet wurde.

## **§ 19**

### **Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,
- durch Fristablauf,
  - durch Ablauf der vereinbarten Zeit,
  - im gegenseitigen Einvernehmen

- mit Ablauf des Kalendermonats, in dem der Arbeitnehmer das gesetzliche Regelrentenalter erreicht,
  - mit dem Wirkungsdatum für eine Erwerbsunfähigkeitsrente
  - durch den Tod
- (1) Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. In diesem Falle ruht das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten mit dem Tage, ab dem der Rentenanspruch besteht. Der Ruhezeitraum endet mit Ablauf des Tages, bis zu dem die Zeitrente bewilligt ist, längstens jedoch bis zum Ablauf des Tages, an dem das Arbeitsverhältnis gem. Abs. 1 endet. Es gilt das SGB VI in seiner jeweils gültigen Fassung.
- (2) Das Arbeitsverhältnis kann durch den Arbeitgeber unter Einhaltung der jeweils geltenden gesetzlichen Kündigungsfristen ordentlich und außerordentlich gekündigt werden. Dies gilt auch für befristete Arbeitsverhältnisse.

### **§ 19a Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

- (1) Bei Arbeitsverhältnissen, die auf unbestimmte Zeit abgeschlossen sind, beträgt die Kündigungsfrist nach Ablauf der Probezeit bis zu zwei Jahren des Arbeitsverhältnisses für beide Vertragsteile vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats.
- (2) Die Kündigungsfrist beträgt für beide Vertragsteile, wenn das Arbeitsverhältnis:
1. zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,
  2. fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
  3. acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
  4. zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,
  5. zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,
  6. 15 Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,
  7. 20 Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.
- (3) Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Kündigungsfrist von zwei Wochen gekündigt werden.

### **§ 20 Zeugnis**

- (1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf ein qualifiziertes Zeugnis.
- (2) Der Anspruch auf das Zeugnis entsteht mit dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis. Bei betriebsbedingten Kündigungen des Arbeitsverhältnisses kann der Arbeitnehmer das Zeugnis schon früher verlangen.

### **§ 21 Schadenshaftung**

- (1) Der Arbeitnehmer haftet für den bei der Arbeit verursachten Schaden, bei Vorsatz oder Fahrlässigkeit, ausgenommen bei leichter Fahrlässigkeit.
- (2) Bei der Geltendmachung des Schadenersatzes sind die Gesamtumstände zu berücksichtigen

### **§ 22 Ausschlussfristen**

- (1) Sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Fälligkeit, und auch im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses spätestens drei Monate nach Arbeitsvertragsende schriftlich geltend gemacht werden. Lehnt die Gegenpartei den Anspruch schriftlich ab, so muss der Anspruch innerhalb von einem Monat nach der Ablehnung bzw. dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht

werden. Ansprüche die nicht innerhalb dieser Frist geltend gemacht werden, sind ausgeschlossen.

- (2) Ansprüche aus dem Mindestlohngesetz bleiben unberührt.

### **§ 23 Arbeitsstreitigkeiten**

Für Rechtstreitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis ist das Arbeitsgericht zuständig, in dessen Bezirk sich der Sitz des Transdev-Unternehmens befindet, in dem der Arbeitnehmer beschäftigt ist.

---

## **Abschnitt II – Entgeltbestimmungen**

---

### **§ 24 Entgeltgrundlagen**

- (1) Der Arbeitnehmer erhält ein Monatstabellenentgelt. Der Betrag ergibt sich aus den Tabellen nach Anlage 1.
- Die Zahlung des Monatstabellenentgelts erfolgt unbar, spätestens zum Monatsletzten für den laufenden Kalendermonat. Die Zahlung der Zulagen erfolgt mit der Entgeltzahlung im darauffolgenden Monat.
- (2) Ist eine Stundenvergütung zu ermitteln, ist dieser durch die Formel  
Monatstabellenentgelt ÷ 174,00 Stunden zu errechnen.
- (3) Während des Urlaubs, der Arbeitsbefreiung und der Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit erhält der Arbeitnehmer ein Durchschnittsentgelt gemäß § 11 Bundesurlaubsgesetz. Nicht zu diesem Durchschnittsentgelt gehören:
- Einmalzahlungen (z. B. Urlaubsgeld, einmalige Entgeltzahlungen, Prämien, Weihnachtsgeld)
  - Reisekosten (z. B. Aufwandsersatzzahlungen, Verpflegungspauschalen)
  - Überstundenabgeltungen
  - Überstundenzulagen

### **§ 24a Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung**

- (1) Arbeitnehmer können beanspruchen, ihre durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit um 0,5 Stunden zu reduzieren (Arbeitszeitverkürzung). Entscheiden sich Arbeitnehmer für die Arbeitszeitverkürzung, richtet sich das für die Referenzarbeitszeit festgelegte Entgelt nach der Entgelttabelle gemäß Anlage 1 b). Für Teilzeitkräfte gilt dies entsprechend anteilig.
- (2) Arbeitnehmer können beanspruchen, ihre durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit um eine Stunde zu reduzieren (Arbeitszeitverkürzung). Entscheiden sich Arbeitnehmer für die Arbeitszeitverkürzung, richtet sich das für die Referenzarbeitszeit festgelegte Entgelt nach der Entgelttabelle gemäß Anlage 1 c). Für Teilzeitkräfte gilt dies entsprechend anteilig.

## **§ 24b**

### **Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub**

- (1) Arbeitnehmer können alternativ zu § 24a drei Tage zusätzlichen Erholungsurlaub beanspruchen. Entscheiden sich Arbeitnehmer für diesen zusätzlichen Erholungsurlaub, richtet sich das für die Referenzarbeitszeit festgelegte Entgelt nach der Entgelttabelle gemäß Anlage 1 b). Arbeitnehmer mit einer geringeren durchschnittlichen Arbeitszeit als der Referenzarbeitszeit, erhalten vom Monatsentgelt dieser Entgelttabelle den Teil, der dem Maß des mit ihnen arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit-Solls entspricht. Für Teilzeitkräfte gilt dies entsprechend anteilig.
- (2) Arbeitnehmer können alternativ zu § 24a sechs Tage zusätzlichen Erholungsurlaub beanspruchen. Entscheiden sich Arbeitnehmer für diesen zusätzlichen Erholungsurlaub, richtet sich das für die Referenzarbeitszeit festgelegte Entgelt nach der Entgelttabelle gemäß Anlage 1 c). Arbeitnehmer mit einer geringeren durchschnittlichen Arbeitszeit als der Referenzarbeitszeit, erhalten vom Monatsentgelt dieser Entgelttabelle den Teil, der dem Maß des mit ihnen arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit-Solls entspricht. Für Teilzeitkräfte gilt dies entsprechend anteilig.
- (3) Es gelten die gesetzlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Bestimmungen zum Erholungsurlaub.

## **§ 24c**

### **Umsetzung des Wahlrechts**

- (1) Das Wahlrecht nach § 24a bis § 24b besteht grundsätzlich jeweils zu Beginn eines Kalenderjahres. Der Arbeitnehmer muss bis zum 30. Juni des Vorjahres seinen Wunsch dem Arbeitgeber schriftlich mitteilen. Der Arbeitnehmer kann sich gegen die Teilnahme am Wahlmodell entscheiden. In diesem Fall erhält er das Entgelt mit der Entgelterhöhung nach dem Grundmodell nach der Entgelttabelle Anlage 1 a).
- (2) Die Wahlrechte nach § 24a bis § 24b sind dergestalt kombinierbar, dass sich der Arbeitnehmer für eine:
  - Arbeitszeitverkürzung auf durchschnittlich 7,9 Stunden täglich nach § 24a Abs. 1 oder einen zusätzlichen Erholungsurlaub von 3 Tagen nach § 24b Abs. 1. In beiden Fällen erhält der Arbeitnehmer das Entgelt nach der Entgelttabelle Anlage 1 b).
  - Arbeitszeitverkürzung auf durchschnittlich 7,8 Stunden täglich nach § 24a Abs. 2 oder einen zusätzlichen Erholungsurlaub von 6 Tagen nach § 24b Abs. 2. In beiden Fällen erhält der Arbeitnehmer das Entgelt nach der Entgelttabelle Anlage 1 c).
  - Arbeitszeitverkürzung auf durchschnittlich 7,9 Stunden täglich nach § 24a Abs. 1 und einen zusätzlichen Erholungsurlaub von 3 Tagen nach § 24b Abs. 1. In dem Fall erhält der Arbeitnehmer das Entgelt nach der Entgelttabelle Anlage 1 c).
- (3) Neu eingestellte Arbeitnehmer können bei ihrer Einstellung ebenfalls das Wahlrecht nach § 24a oder § 24b ausüben.
- (4) Arbeitnehmer sind an ihre Wahl nach § 24a oder § 24b zunächst 2 Jahre gebunden. Einvernehmlich kann zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein Wechsel des gewählten Modells vereinbart werden.

## **§ 25** **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 gemäß § 26.
- (2) Werden dem Arbeitnehmer Tätigkeiten übertragen, die verschiedenen Entgeltgruppen zuzuordnen sind, so gilt für ihn die Entgeltgruppe, die der überwiegenden Tätigkeit entspricht.

## **§ 26** **Entgeltgruppenverzeichnis**

Die Eingruppierung erfolgt nach folgendem Entgeltgruppenverzeichnis:

Der Bereich Frontoffice und Abonnements Verwaltung wird zusätzlich in Fachkompetenzen unterteilt. Die Arbeitnehmer können verschiedene Kompetenzen erlernen. Die Anzahl der verschiedenen Kompetenzen wird summiert und daraus die Eingruppierung in die Tarifgruppe ermittelt.

### **Frontoffice Kompetenzen:**

- Telefonie technischer Support (Annahme FAA-Störungen, Beratung Webshop und Ticketshop)
- Telefonie Auskunft inklusive Anmeldung Rufbus (z.B. AWW) und inklusive betriebliches Allgemeinwissen (z.B. bei Störungen oder Fragen zu Fahrradmitnahme im Zug oder Handhabung Gruppenanmeldung -> Prozessorientierung)
- Telefonie Tarifberatung (Detailtiefe in den zu beratenden Tarifen)
- Schriftverkehr technischer Support (Annahme FAA-Störungen, Beratung Webshop und Ticketshop)
- Schriftverkehr Auskunft inklusive betriebliches Allgemeinwissen (z.B. bei Störungen oder Fragen zu Fahrradmitnahme im Zug oder Handhabung Gruppenanmeldung -> Prozessorientierung)
- Schriftverkehr Tarifberatung (Detailtiefe in den zu beratenden Tarifen)
- tarifliche Erstattungen und Kulenzen nach Vorgaben
- Erstattungsbearbeitung bei FAA-Störungen
- Betreuung von Videoreisezentren/Videoautomaten
- Annahme und Disposition von Busnotverkehren
- Fachkenntnisse gesetzliche Fahrgastrechte und Kundengarantien (z.B. VVO, Mobi-Garantie, GVH)
- Einspruchsbearbeitung im First Level (Bearbeitung von Einsprüchen wie Fahrgastrechteanträge, tarifliche Erstattungen)
- Bearbeitung von Schlichtungsfällen bei Auseinandersetzungen tariflicher Natur
- Chatbetreuung im Informationsmanagement

### **Abonnements Verwaltung Kompetenzen:**

- KISSY – Klassifizierung, Massendruck Wertmarken/Chipkarten, Massendruck SEPA-Vorankündigung/Verlängerung Azubitickets, Rückläufer - Erfassung/Bearbeitung, Weiterleitung vom Vertrieb (PbV, TDV)
- ABO001 Antrag inkl. Kartenausgabe inkl. Onlineanträge, Außer Frist, Ersatzfahrkarten, Stammpflicht, Unvollständig, Verlängerung Schülerticket/ Azubiticket, Beratung zum ABO, Anfragen zu ABO-Online, Werbeaktionen, Bescheinigungen, Telefonie für bis zu 4 Unternehmen
- ABO002 Änderung, ABO003 Kündigung, Außer Frist, Fahrkartenkarte / Gattung, Fahrkartenrückgabe, Strecke/Relation, Zahlungsart, Rückfragen zum Ticket, ABO004 BuPo/StA/Ri.
- Telefonie für mehr als 4 Unternehmen
- Bestellung Wertmarken/Chipkarten, Nachfrage JobTickets, Mahnwesen, Sonderaufgaben
- SKT Schülerlisten/Neuverträge, SKT Änderungen / Ersatzfahrkarte, SKT Abrechnung
- DTAUS, Bearbeitung Kontoauszüge, Erstattung/Ausbuchungen, Inkasso, Verwahrgeldkonto/Kontenklärung, Jobticket/Firmen Abrechnung, Recht/Insolvenzverfahren

### **Tarifgruppe 0**

Einfache Tätigkeiten, die keine abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzen, die eine ständige fachliche Anleitung und Betreuung beinhalten, die zur Reinhaltung der Betriebsstätte notwendig sind.

#### **Richtbeispiele:**

- Aushilfen
- Unternehmensassistent

### **Tarifgruppe 1**

Einfache Tätigkeiten, die zu Ihrer Ausführung keine Vorkenntnisse erfordern und eine gezielte Einarbeitung voraussetzen, die zur Erfüllung der Aufgaben Systemkenntnisse und Prozessabläufe erfordern, die ein begrenztes Aufgabengebiet haben und teilweise selbstständige Handlungsentscheidungen im Rahmen vorgegebener Alternativen erfordern.

#### **Richtbeispiele:**

- FAA- Störungsstelle
- Vorgangsmanagement
- Klassifizierung für ABO oder EBE-Bereich
- Frontoffice mit 1 bis 3 Kompetenzen

### **Tarifgruppe 2**

Tätigkeiten, die zur Ausführung eine abgeschlossene Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Regelausbildung von mindestens zwei Jahren voraussetzen oder entsprechende Fachkenntnisse und Fertigkeiten, die durch eine betriebliche Ausbildung oder entsprechende praktische Erfahrungen erworben wurde und die zur Erfüllung der Aufgaben Systemkenntnisse und Prozessabläufe bedingen und die selbstständige Handlungsentscheidungen im Rahmen vorgegebener Alternativen, erfordern.

#### **Richtbeispiele:**

- Frontoffice mit 4 bis 6 Kompetenzen,
- Abonnenten Verwaltung mit 1 bis 2 Kompetenzen

### **Tarifgruppe 3**

Tätigkeiten, die zur Ausführung eine abgeschlossene Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Regelausbildung von mindestens zwei Jahren voraussetzen oder entsprechende Fachkenntnisse und Fertigkeiten, die durch eine betriebliche Ausbildung oder entsprechende praktische Erfahrungen erworben wurde und eine erfolgreiche Schulung mit Praxiseinweisung der benötigten Tarifkenntnisse und Arbeitsprozesse erfordern, die zu Ihrer Ausführung Vorkenntnisse im zusätzlichen Arbeitsgebiet und aufgabenbezogene Fertigkeiten voraussetzen sowie selbstständige Handlungsentscheidungen im Rahmen vorgegebener Auswahlmöglichkeiten erfordern.

#### **Richtbeispiele:**

- Frontoffice mit mindestens 7 Kompetenzen
- Sachbearbeitung Beschwerdemanagement
- Erstellung und Bearbeitung von Abrechnungen und Rechnungen
- Abonnenten Verwaltung mit 3 bis 5 Kompetenzen

### **Tarifgruppe 4**

Tätigkeiten, die über die Tarifgruppe 3 hinaus erweiterte Fachkenntnisse und Fertigkeiten und praktische Erfahrungen voraussetzen, die sich vom Beratungsinhalt gegenüber der Tarifgruppe 3 abheben.

#### **Richtbeispiele:**

- Abonnenten Verwaltung mit mindestens 6 Kompetenzen
- EBE-Verwaltung
- Stellvertretende Ressourcensteuerung
- Koordinator/in für Arbeitsprozesse & Support für ABO-Systeme

### **Tarifgruppe 5**

Tätigkeiten, die über die Tarifgruppe 4 hinaus erweiterte Fachkenntnisse und Fertigkeiten oder langjährige Berufserfahrung in einer Vortätigkeit oder durch Zusatzqualifikationen von Seminaren und Lehrgängen erworben wurden und bei denen besondere Aufgaben zu erfüllen sind.

#### **Richtbeispiele:**

- Schulungsleiter/in
- Ressourcensteuerung

### **Tarifgruppe 6**

Tätigkeiten, die durch kaufmännische oder technische Aufgaben geprägt sind, die erweiterte Fachkenntnisse und Fertigkeiten voraussetzen, Überwachungs-, Abrechnungs- und Kontrollaufgaben beinhalten, Tätigkeiten, die Verantwortung für Teilgebiete, Organisation und Leitung von Projekten voraussetzen und /oder beinhalten oder sich gegenüber der Tarifgruppe 5 mit gesteigerten Arbeitsinhalt abheben.

#### **Richtbeispiele:**

- Projektmanagement
- Referent/in Betrieb & Reporting
- Referent/in Innovation & Technik

## **§ 27 Zulagen**

- (1) Für Mehrarbeit erhält der Arbeitnehmer eine Zulage in Höhe von 25 Prozent des jeweiligen Stundensatzes pro Mehrarbeitsstunde, unabhängig davon, ob die Mehrarbeitsstunde übertragen oder bezahlt wird.
- (2) Nachtarbeit ist die in der Zeit von 20.00 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 3,79 € / Std.,

ab 01.07.2025 3,87 € / Std.,

ab 01.07.2026 3,95 € / Std.,

b) Die Zulage für Nachtarbeit (5) a) erhöht sich für jede Stunde im Zeitraum 00:00 Uhr bis 04:00 Uhr

aa) bei einer Schicht, die nach 00:00 Uhr und vor 04:00 Uhr beendet wird, um 1,69 € / Std.,

ab 01.07.2025 1,72 € / Std.,

ab 01.07.2026 1,75 € / Std.,

ab) bei einer Schicht, die nach 00:00 Uhr und vor 04:00 Uhr begonnen wird, um 3,36 € / Std.,

ab 01.07.2025 3,43 € / Std.,

ab 01.07.2026 3,50 € / Std.,

Die Zulagen gem. Buchst. aa) und ab) werden auf den Kalendermonat minutengenau erfasst und abgerechnet.

c) Sonntagsarbeit	6,42 € / Std.,
ab 01.07.2025	6,55 € / Std.,
ab 01.07.2026	6,68 € / Std.,
d) Arbeit an gesetzlichen Feiertagen	7,97 € / Std.,
ab 01.07.2025	8,13 € / Std.,
ab 01.07.2026	8,29 € / Std.,

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

- (6) Die Zulagen gem. Abs. 5 erhöhen sich bei allgemeinen tariflichen Erhöhungen der Monatstabellenentgelte um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten durchschnittlichen Prozentsatz der allgemeinen Erhöhung der Monatstabellenentgelte.
- (7) Für geleistete Arbeit im Schichtdienst erhält der Arbeitnehmer einen Zuschlag von 4,60 € je Schicht. Besteht ein Anspruch auf Schichtzulage, so erhöht sich der Schichtzuschlag gemäß Satz 1 für jede Schicht, die nach 0.00 Uhr und vor 4.00 Uhr beendet oder begonnen wird, um 2,15 € pro Schicht.

## **§28 Erholungsbeihilfe**

- (1) Der vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer erhält jeweils mit der Entgeltzahlung für den Monat Juni eine jährliche Erholungsbeihilfe in Höhe von 156,- EUR. Anspruchsberechtigt ist der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis in den gesamten abgelaufenen 12 Kalendermonaten vor dem Zahlmonat Bestand hatte und in einem ungekündigten Zustand ist. Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer erhalten die jährliche Zuwendung anteilig.
- (2) Die Erholungsbeihilfe wird auf Grundlage des § 40 Abs. 2 Nr. 3 EStG gewährt. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, der TDSG auf ihr Verlangen schriftlich zu versichern, dass er die Erholungsbeihilfe sachgerecht verwendet hat (z.B. Urlaubsreise, Ausflugsfahrt, sonstige Freizeitaktivitäten mit Erholungscharakter). Belege dafür sind vom Arbeitnehmer auf Verlangen seines Finanzamtes bei diesem vorzulegen.
- (3) Die Erholungsbeihilfe wird bei der Anrechnung von Durchschnittsentgelten nicht berücksichtigt.

Der § 28 findet für die Laufzeit dieses Tarifvertrages keine Anwendung. Arbeitnehmer, die die Erholungsbeihilfe nicht über den gemeinsamen Einrichtungen abrufen können, können die Erholungsbeihilfe unter glaubhafter Darlegung beim Arbeitgeber beantragen.

## **§29 Vermögenswirksame Leistungen**

- (1) Der Arbeitnehmer erhält auf seinen Antrag hin vermögenswirksame Leistungen in Höhe von 13,30 EUR/Monat. Der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer erhält diese Leistungen anteilig entsprechend seiner regelmäßigen Arbeitszeit.



### **§ 30 Arbeitszeit**

- (1) a) Die regelmäßige Arbeitszeit des Vollzeitarbeitnehmers beträgt ausschließlich der Ruhepausen durchschnittlich 174,00 Stunden / Monat (40 Stunden/Woche).
- b) der Arbeitnehmer hat ein Wahlrecht zum Arbeits- oder Schichtplan. Bei der Erstellung von Dienstplänen und der Sicherstellung des Personaleinsatzes sollen folgende Instrumente unter Wahrung der gesamtwirtschaftlichen Betrachtung stärker berücksichtigt werden:
- Verabredung der Berücksichtigung von persönlichen Verteilungswünschen bei der Arbeitszeitgestaltung oder
  - Unterschiedliche Dienstplanmuster oder
  - Geringere/höhere Planungsstabilität auch aus Sicht des Arbeitnehmers oder
  - Individualisierung der Arbeitszeitgestaltung
- c) Diese tarifvertragliche Regelung wird durch eine Öffnungsklausel ergänzt, die sicherstellt, dass die Betriebsparteien zur Erreichung der vorgenannten arbeitszeitpolitischen Anforderungen eine Betriebsvereinbarung abschließen. Hierbei ist sicher zu stellen, dass die Betriebsvereinbarungen individuelle Wahloptionen für mindestens zwei Modelle zur Sicht- und Einsatzplanung ausweisen und dass die Beschäftigten jährlich wählen können, nach welchem Modell/Schichtplanungsmuster sie geplant/gesteuert werden wollen.
- (2) Es gilt im Regelfall die 5-Tage-Woche. Die tarifliche Arbeitszeit kann auf andere oder mehrere Tage in der Woche verteilt werden. Der Arbeitnehmer kann einmal pro Monat an einem zusätzlichen Tag, d.h. an einem nicht mit Arbeitszeit verplanten Tag zur Arbeit herangezogen werden, wenn es keine andere Möglichkeit gibt, die bei ihm aufgelaufenen Minderleistungsstunden zu erbringen.
- (3) 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. Dem Arbeitnehmer ist in geeigneter Weise und rechtzeitig der für ihn gültige Dienstplan bekanntzugeben.
- (4) Die Schichtlänge darf 12 Stunden nicht überschreiten.
- (5) Die geleistete Arbeitszeit wird in arbeitgeberseitig zu führenden Arbeitszeitkonten täglich saldiert und dem Arbeitnehmer auf Wunsch zur Verfügung gestellt.
- (6) Mehrarbeit ist die auf Anordnung des Arbeitgebers über die regelmäßige Arbeitszeit des Kalendermonats hinaus gehende Arbeitszeit; die regelmäßige Arbeitszeit des Kalendermonats ergibt sich aus der Anzahl der in den Kalendermonat fallenden Arbeitstage, multipliziert mit der durchschnittlichen regelmäßigen täglichen Arbeitszeit. Die Überschreitung der Arbeitszeit ist innerhalb von 6 Monaten vorrangig durch Freizeit auszugleichen.
- (7) Die im überwiegenden betrieblichen Interesse liegende Aus-, Fort- und Weiterbildung ist Teil der Arbeitszeit. Es wird vorausgesetzt, dass sich der Arbeitnehmer die erforderlichen allgemeinen Kenntnisse und das vertiefende Fachwissen auch außerhalb der Arbeitszeit aneignet.

### **§30a Vollzeitkorridor**

- (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 § 30 Abs. 1 wird als

Referenzarbeitszeit beibehalten. Eine von der Referenzarbeitszeit abweichende Arbeitszeit kann unter proportionaler Anpassung des Entgelts individuell jährlich gewählt werden.


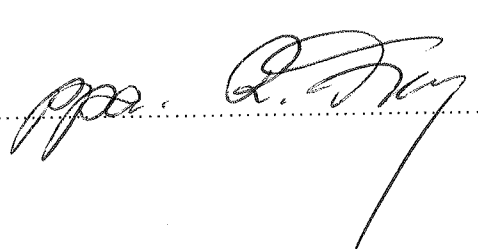
- (2) Wünscht der Arbeitnehmer eine Verringerung oder Erhöhung seines Arbeitszeitvolumens, so ist dem Rechnung zu tragen, soweit dringende betriebliche Gründe nicht entgegenstehen; es gelten die Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) in der jeweils geltenden Fassung.
- (3) Das Wahlrecht 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.

### **§ 31 Schlussbestimmungen**

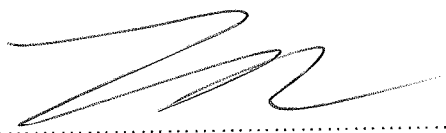
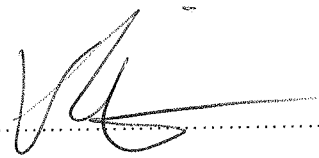
- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Dezember 2024 in Kraft.
- (2) Die Bestimmungen dieses Tarifvertrags können mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende eines Kalenderjahres, jedoch frühestens zum 31.12.2026 schriftlich gekündigt werden.
- (3) Die Regelungen dieses Tarifvertrages wirken auch dann nach, wenn sie nach den Bestimmungen des Abs. 2 gekündigt wurden, es sei denn, ihre Nachwirkung ist an anderer Stelle dieses Tarifvertrags ausdrücklich ausgeschlossen worden.

Frankfurt am Main, 31.07.2025

Für die  
Transdev Service GmbH

  
.....  
  
.....

Für die  
Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)

  
.....  
  
.....

**Übersicht der Entgelttabellen:**

- a) Grundmodell Entgelterhöhung
- b) Zusätzlicher Erholungsurlaub 3 Tage oder 0,5 Stunde/Woche Arbeitszeitverkürzung
- c) Zusätzlicher Erholungsurlaub 6 Tage oder 1 Stunde/Woche Arbeitszeitverkürzung

a) Grundmodell Entgelterhöhung

**Gültig bis 30. Juni 2025**

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
	0 - < 2 Jahre	> 2 - 4 Jahre	> 4 - 8 Jahre	> 8 - 12 Jahre	> 12 - 16 Jahre	> 16 Jahre
<b>TG 0</b>	2.396,63 €	2.421,98 €	2.447,33 €	2.472,68 €	2.498,03 €	2.523,38 €
<b>TG 1</b>	2.491,01 €	2.516,36 €	2.541,71 €	2.567,06 €	2.592,41 €	2.617,76 €
<b>TG 2</b>	2.517,02 €	2.542,37 €	2.567,72 €	2.593,07 €	2.618,42 €	2.669,12 €
<b>TG 3</b>	2.616,41 €	2.641,76 €	2.667,11 €	2.692,46 €	2.743,16 €	2.793,86 €
<b>TG 4</b>	2.642,42 €	2.667,77 €	2.718,47 €	2.769,17 €	2.845,22 €	2.921,27 €
<b>TG 5</b>	2.902,51 €	2.978,56 €	3.054,61 €	3.130,66 €	3.232,06 €	3.333,46 €
<b>TG 6</b>	3.266,64 €	3.342,69 €	3.418,74 €	3.494,79 €	3.596,19 €	3.697,59 €

**Gültig ab 01.07.2025**

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7
	0 - < 2 Jahre	> 2 - 4 Jahre	> 4 - 8 Jahre	> 8 - 12 Jahre	> 12 - 16 Jahre	> 16 - 20 Jahre	> 20 Jahre
<b>TG 0</b>	2.444,57 €	2.470,42 €	2.496,28 €	2.522,14 €	2.548,00 €	2.573,85 €	2.625,33 €
<b>TG 1</b>	2.540,84 €	2.566,69 €	2.592,55 €	2.618,41 €	2.644,26 €	2.670,12 €	2.723,53 €
<b>TG 2</b>	2.567,37 €	2.593,22 €	2.619,08 €	2.644,94 €	2.670,79 €	2.722,51 €	2.776,95 €
<b>TG 3</b>	2.668,74 €	2.694,60 €	2.720,46 €	2.746,31 €	2.798,03 €	2.849,74 €	2.906,74 €
<b>TG 4</b>	2.695,27 €	2.721,13 €	2.772,84 €	2.824,56 €	2.902,13 €	2.979,70 €	3.039,30 €
<b>TG 5</b>	2.960,57 €	3.038,14 €	3.115,71 €	3.193,28 €	3.296,71 €	3.400,13 €	3.468,14 €
<b>TG 6</b>	3.331,98 €	3.409,55 €	3.487,12 €	3.564,69 €	3.668,12 €	3.771,55 €	3.846,98 €

**Gültig ab 01.07.2026**

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7
	0 - < 2 Jahre	> 2 - 4 Jahre	> 4 - 8 Jahre	> 8 - 12 Jahre	> 12 - 16 Jahre	> 16 - 20 Jahre	> 20 Jahre
<b>TG 0</b>	2.493,47 €	2.519,83 €	2.546,21 €	2.572,59 €	2.598,96 €	2.625,33 €	2.677,84 €
<b>TG 1</b>	2.591,66 €	2.618,03 €	2.644,41 €	2.670,78 €	2.697,15 €	2.723,53 €	2.778,01 €
<b>TG 2</b>	2.618,72 €	2.645,09 €	2.671,47 €	2.697,84 €	2.724,21 €	2.776,97 €	2.832,49 €
<b>TG 3</b>	2.722,12 €	2.748,50 €	2.774,87 €	2.801,24 €	2.854,00 €	2.906,74 €	2.964,88 €
<b>TG 4</b>	2.749,18 €	2.775,56 €	2.828,30 €	2.881,06 €	2.960,18 €	3.039,30 €	3.100,09 €
<b>TG 5</b>	3.019,79 €	3.098,91 €	3.178,03 €	3.257,15 €	3.362,65 €	3.468,14 €	3.537,51 €
<b>TG 6</b>	3.398,62 €	3.477,75 €	3.556,87 €	3.635,99 €	3.741,49 €	3.846,99 €	3.923,92 €

- b) Zusätzlicher Erholungsurlaub 3 Tage oder 0,5 Stunde/Woche Arbeitszeitverkürzung

**Gültig ab 01.01.2026**

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7
	0 - < 2 Jahre	> 2 - 4 Jahre	> 4 - 8 Jahre	> 8 - 12 Jahre	> 12 - 16 Jahre	> 16 Jahre	> 20 Jahre
<b>TG 0</b>	2.412,80 €	2.438,31 €	2.463,83 €	2.489,36 €	2.514,88 €	2.540,39 €	2.591,21 €
<b>TG 1</b>	2.507,81 €	2.533,33 €	2.558,85 €	2.584,38 €	2.609,89 €	2.635,41 €	2.688,13 €
<b>TG 2</b>	2.534,00 €	2.559,51 €	2.585,04 €	2.610,56 €	2.636,07 €	2.687,12 €	2.740,85 €
<b>TG 3</b>	2.634,05 €	2.659,58 €	2.685,10 €	2.710,61 €	2.761,66 €	2.812,70 €	2.868,96 €
<b>TG 4</b>	2.660,24 €	2.685,76 €	2.736,80 €	2.787,85 €	2.864,41 €	2.940,97 €	2.999,79 €
<b>TG 5</b>	2.922,09 €	2.998,65 €	3.075,21 €	3.151,77 €	3.253,86 €	3.355,93 €	3.423,06 €
<b>TG 6</b>	3.288,67 €	3.365,23 €	3.441,79 €	3.518,35 €	3.620,44 €	3.722,52 €	3.796,97 €

**Gültig ab 01.07.2026**

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7
	0 - < 2 Jahre	> 2 - 4 Jahre	> 4 - 8 Jahre	> 8 - 12 Jahre	> 12 - 16 Jahre	> 16 Jahre	> 20 Jahre
<b>TG 0</b>	2.461,06 €	2.487,08 €	2.513,11 €	2.539,15 €	2.565,18 €	2.591,21 €	2.643,03 €
<b>TG 1</b>	2.557,97 €	2.584,00 €	2.610,04 €	2.636,06 €	2.662,09 €	2.688,13 €	2.741,90 €
<b>TG 2</b>	2.584,68 €	2.610,71 €	2.636,75 €	2.662,77 €	2.688,80 €	2.740,87 €	2.795,67 €
<b>TG 3</b>	2.686,74 €	2.712,77 €	2.738,80 €	2.764,83 €	2.816,90 €	2.868,96 €	2.926,34 €
<b>TG 4</b>	2.713,45 €	2.739,48 €	2.791,54 €	2.843,61 €	2.921,70 €	2.999,79 €	3.059,79 €
<b>TG 5</b>	2.980,54 €	3.058,63 €	3.136,72 €	3.214,81 €	3.318,94 €	3.423,06 €	3.491,53 €
<b>TG 6</b>	3.354,44 €	3.432,54 €	3.510,64 €	3.588,73 €	3.692,86 €	3.796,98 €	3.872,91 €

- c) Zusätzlicher Erholungsurlaub 6 Tage oder 1 Stunde/Woche Arbeitszeitverkürzung

**Gültig bis 30.06.2026**

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
	0 - < 2 Jahre	> 2 - 4 Jahre	> 4 - 8 Jahre	> 8 - 12 Jahre	> 12 - 16 Jahre	> 16 Jahre
<b>TG 0</b>	2.335,90 €	2.360,61 €	2.385,32 €	2.410,02 €	2.434,73 €	2.459,44 €
<b>TG 1</b>	2.427,89 €	2.452,60 €	2.477,31 €	2.502,01 €	2.526,72 €	2.551,43 €
<b>TG 2</b>	2.453,24 €	2.477,95 €	2.502,66 €	2.527,36 €	2.552,07 €	2.601,49 €
<b>TG 3</b>	2.550,11 €	2.574,82 €	2.599,53 €	2.624,24 €	2.673,65 €	2.723,07 €
<b>TG 4</b>	2.575,46 €	2.600,17 €	2.649,59 €	2.699,00 €	2.773,12 €	2.847,25 €
<b>TG 5</b>	2.828,96 €	2.903,08 €	2.977,21 €	3.051,33 €	3.150,16 €	3.248,99 €
<b>TG 6</b>	3.183,86 €	3.257,99 €	3.332,11 €	3.406,23 €	3.505,06 €	3.603,89 €

**Gültig ab 01.07.2025**

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7
	0 - < 2 Jahre	> 2 - 4 Jahre	> 4 - 8 Jahre	> 8 - 12 Jahre	> 12 - 16 Jahre	> 16 Jahre	> 20 Jahre
<b>TG 0</b>	2.381,02 €	2.406,19 €	2.431,38 €	2.456,57 €	2.481,76 €	2.506,93 €	2.557,08 €
<b>TG 1</b>	2.474,78 €	2.499,96 €	2.525,15 €	2.550,34 €	2.575,51 €	2.600,70 €	2.652,72 €
<b>TG 2</b>	2.500,62 €	2.525,80 €	2.550,99 €	2.576,18 €	2.601,35 €	2.651,73 €	2.704,75 €
<b>TG 3</b>	2.599,36 €	2.624,55 €	2.649,73 €	2.674,91 €	2.725,29 €	2.775,65 €	2.831,17 €
<b>TG 4</b>	2.625,20 €	2.650,39 €	2.700,75 €	2.751,13 €	2.826,68 €	2.902,23 €	2.960,28 €
<b>TG 5</b>	2.883,60 €	2.959,15 €	3.034,71 €	3.110,26 €	3.211,00 €	3.311,73 €	3.377,97 €
<b>TG 6</b>	3.245,35 €	3.320,91 €	3.396,46 €	3.472,01 €	3.572,75 €	3.673,49 €	3.746,96 €

**Gültig ab 01.07.2026**

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7
	0 - < 2 Jahre	> 2 - 4 Jahre	> 4 - 8 Jahre	> 8 - 12 Jahre	> 12 - 16 Jahre	> 16 Jahre	> 20 Jahre
<b>TG 0</b>	2.428,64 €	2.454,32 €	2.480,01 €	2.505,71 €	2.531,39 €	2.557,08 €	2.608,22 €
<b>TG 1</b>	2.524,28 €	2.549,97 €	2.575,66 €	2.601,34 €	2.627,03 €	2.652,72 €	2.705,79 €
<b>TG 2</b>	2.550,64 €	2.576,32 €	2.602,02 €	2.627,70 €	2.653,39 €	2.704,77 €	2.758,85 €
<b>TG 3</b>	2.651,35 €	2.677,04 €	2.702,73 €	2.728,41 €	2.779,80 €	2.831,17 €	2.887,80 €
<b>TG 4</b>	2.677,71 €	2.703,40 €	2.754,77 €	2.806,16 €	2.883,22 €	2.960,28 €	3.019,49 €
<b>TG 5</b>	2.941,28 €	3.018,34 €	3.095,41 €	3.172,47 €	3.275,23 €	3.377,97 €	3.445,54 €
<b>TG 6</b>	3.310,26 €	3.387,33 €	3.464,40 €	3.541,46 €	3.644,22 €	3.746,97 €	3.821,90 €