

Manteltarifvertrag

für die
Schieneverkehrsunternehmen
einschließlich der
Werkstatt-, Infrastruktur-, und Dienstleistungsunternehmen
der
Transdev-Unternehmensgruppe
(MTV-TD)

abgeschlossen zwischen der
Transdev 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 jeweiligen Unternehmen erfasst.*

Inhaltsverzeichnis

Abschnitt I Mantelbestimmungen.....	4
§ 1 Geltungsbereich	4
§ 2 Ablösende Regelung	4
§ 3 Abweichungen vom Tarifvertrag	4
§ 4 Ärztliche Untersuchungen	4
§ 5 Probezeit.....	5
§ 6 Arbeitsvertrag und Personalakte	5
§ 7 Allgemeine Pflichten.....	5
§ 8 Gewerkschaftliche Betätigung	6
§ 9 Nebentätigkeit	7
§ 10 Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	7
§ 11 Versetzungen und Abordnungen	7
§ 12 Unternehmens- und Schutzbekleidung	7
§ 13 Betriebszugehörigkeit und Lebensberufserfahrungszeit	8
§ 14 bleibt frei.....	8
§ 15 Freistellung von der Arbeit.....	8
§ 16 Erholungsurlaub	9
§ 16a Zusatzurlaub für Nachtarbeit	10
§ 17 Arbeitsversäumnis.....	10
§ 18 Abtretung bei Dritthaftung.....	11
§ 19 Unterstützung im Todesfall.....	11
§ 20 Rückzahlung von Ausbildungskosten	11
§ 21 Betriebszugehörigkeit für Fristenberechnungen im MTV-TD.....	12
§ 22 Beendigung des Arbeitsverhältnisses	12
§ 23 Zeugnis	13
§ 24 Schadenshaftung	13
§ 25 Ausschlussfristen	13
§ 26 Arbeitsstreitigkeiten	13
Abschnitt II Entgeltbestimmungen.....	13
§ 27 Entgeltbestimmungen.....	13
§ 28 Eingruppierung.....	14
§ 29 Tabellenentgelt.....	14
§ 30 Jährliche Zuwendung	15
§ 31 Zulagen	15
§ 32 Wissensvermittlerprämie	17
§ 33 Jubiläumszuwendung	17
Abschnitt III Arbeitszeitbestimmungen.....	18
§ 34 Regelmäßige Arbeitszeit	18
§ 35 Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung	19

§ 36 Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub	19
§ 37 Umsetzung des Wahlrechts.....	20
Abschnitt IV Schlussbestimmungen	21
§ 38 Schlussbestimmungen	21
Anlage I – Unternehmen.....	22
Anlage 2 Entgeltgruppenverzeichnis	23
Anlage 3 Entgelttabellen.....	31

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für den Arbeitnehmer, der in einem Unternehmen der Anlage 1 zu diesem Tarifvertrag beschäftigt ist. Unternehmen im Sinne des Satzes 1 können das gesamte Unternehmen oder einzelne Betriebe des Unternehmens sein.
- (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 § 2 vorsieht, der in dem Unternehmen gilt in dem der Arbeitnehmer beschäftigt ist.
 - geringfügig Beschäftigte iSv. § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV,
 - Auszubildende,
 - Dual Studierende,
 - Schüler,
 - Trainees,
 - Praktikanten und
 - Studenten in Aushilfstätigkeiten.

§ 2 Ablösende Regelung

Dieser Tarifvertrag ersetzt den Manteltarifvertrag für die Schienenverkehrsunternehmen einschließlich der Werkstatt- und Infrastrukturunternehmen der Transdev-Unternehmensgruppe (MTV-TD), zuletzt abgeschlossen zwischen der Transdev GmbH und der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) vom 28. April 2021.

§ 3 Abweichungen vom Tarifvertrag

Bestehende Zusatz-, Haus- oder Unternehmenstarifverträge dürfen vom MTV-TD abweichen, soweit Sachverhalte entsprechend eigenständig geregelt sind.

§ 4 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.

§ 5 Probezeit

- (1) Die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses sind die 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.

§ 6 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.

§ 7 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, seiner Geschäftsführung 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 von privaten Datenträgern zu löschen. 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.

§ 8

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.

§ 9 Nebentätigkeit

- (1) Der Arbeitnehmer darf eine bezahlte Nebentätigkeit nur dann aufnehmen, wenn dazu vor der erstmaligen Aufnahme dieser Nebentätigkeit eine schriftliche Genehmigung des Arbeitgebers 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.

§ 10 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.

§ 11 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.

§ 12 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) Schutzkleidung 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 (Schutzkleidung und Schutzstücke), dessen Tragen gesetzlich vorgeschrieben oder arbeitgeberseitig angeordnet ist, wird unentgeltlich zur Verfügung gestellt. Es bleibt ebenfalls im Eigentum des jeweiligen Unternehmens.

§ 13

Betriebszugehörigkeit und Lebensberufserfahrungszeit

- (1) Die Zeit der Betriebszugehörigkeit ist die Zeit, die ohne zeitliche Unterbrechung in einem Arbeitsverhältnis beim jeweiligen Arbeitgeber zurückgelegt wurde. Als Zeiten nach Satz 1 gelten auch solche Zeiten, die ohne zeitliche Unterbrechung bei einem Rechtsvorgänger des jeweiligen Arbeitgebers in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegt wurden. 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.
- (2) Die Lebensberufserfahrungszeit umfasst die Zeiten, in denen der Arbeitnehmer ununterbrochen und unmittelbar vor der Eingruppierung in die jeweilige oder eine entsprechende einschlägige höherwertige Tätigkeit – auch außerhalb des Geltungsbereichs dieses Tarifvertrages – ausgeübt hat.

Protokollnotiz:

Bei der Ermittlung der Lebensberufserfahrungszeit sind Zeiten der Unterbrechung oder vorübergehenden Übernahme einer anderen Tätigkeit unschädlich, sofern der Arbeitnehmer weiterhin über die erforderliche Qualifizierung verfügt.

Als einschlägige Beschäftigung und damit als Lebensberufserfahrungszeit gelten nur vergleichbare Vortätigkeiten, die im Rahmen der übertragenen Tätigkeit im Wesentlichen fortgesetzt werden. Als Berufserfahrung werden auch Zeiten angerechnet, wenn es sich bei den vorhergehenden Arbeitgebern um Eisenbahnunternehmen handelt, oder wenn und soweit eine vergleichbare Vortätigkeit mit der nicht nur vorübergehend übertragenen Tätigkeit in zeitlichem und sachlichem Zusammenhang steht und die gewonnene Berufserfahrung für die Erfüllung dieser Tätigkeit förderlich ist.

§ 14

bleibt frei

§ 15

Freistellung von der Arbeit

- (1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Entgeltes nach § 13 Abs. 5. 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.

§ 16 Erholungsurlaub

- (1) Der Erholungsurlaub der Arbeitnehmer beträgt unter Zugrundelegung einer 5-Tage-Woche 28 Urlaubstage im Urlaubsjahr (in der Regel Kalenderjahr). Er erhöht sich ab einer Betriebszugehörigkeit von fünf Jahren um einen Urlaubstag und ab einer Betriebszugehörigkeit von zehn Jahren um einen weiteren Urlaubstag.
- (2) Der Erholungsurlaub muss im laufenden Urlaubsjahr genommen werden. Eine Übertragung des Erholungsurlaubs nach Abs. 1 auf das nächste Urlaubsjahr ist nur statthaft, wenn dringende Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muss dieser Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Urlaubsjahres beantragt und abgewickelt werden. Für den gesetzlichen Mindesturlaub sind rechtliche Vorgaben, die dem Verfall nach Ablauf der drei Monate bei Arbeitsunfähigkeit entgegenstehen, zu beachten.
- (3) Für alle Tage von Montag bis Freitag mit Ausnahme der gesetzlichen Feiertage, die in die Zeitspanne der Freistellung wegen des Erholungsurlaubs fallen, wird ein Erholungsurlaubstag angerechnet. Für jeden Erholungsurlaubstag wird ein durchschnittlicher Arbeitszeitwert angerechnet.
- (4) Für den teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer wird, entsprechend seines Arbeitszeitanteils bzw. entsprechend seiner vereinbarten Arbeitstage, ein anteiliger Erholungsurlaub bzw. ein anzurechnender anteilmäßiger durchschnittlicher Arbeitszeitwert ermittelt.
- (5) Als Urlaubsentgelt wird Arbeitnehmern das Monatstabellenentgelt für die Dauer der durch die Abwicklung des Erholungsurlaubs versäumten Arbeitszeit fortgezahlt. Zuzüglich erhalten sie für den Zeitraum nach Satz 1 den Durchschnitt der variablen Entgeltbestandteile der letzten drei Monate.

Bei der Berechnung des Urlaubsentgelts werden nicht berücksichtigt:

- Einmalige Zahlungen wie jährliche Zuwendung
- Leistung zur betrieblichen Altersvorsorge
- Überzeitzulage/Überstundenabgeltung
- sonstige Zahlungen, die Aufwendungen abgelteten sollen, die während des Urlaubs nicht entstehen.

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

§ 16a Zusatzurlaub für Nachtarbeit

- (1) Arbeitnehmer haben Anspruch auf einen Zeitzuschlag für Nachtarbeit in Höhe von 4 Minuten pro angerechnete Stunde Arbeitszeit im Zeitraum von 20:00 bis 6:00 Uhr.
- (2) Für die Berechnung des Zeitzuschlags werden die Zeiten minutengenau erfasst und fortlaufend addiert.
- (3) Hat die Summe der Zeitzuschläge $1/261$ des individuellen Jahresarbeitszeit-Solls des Arbeitnehmers erreicht, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen Tag Zusatzurlaub. Für die Beantragung und Abwicklung des Zusatzurlaubs gelten die Regelungen für den Erholungsurlaub entsprechend, soweit nachfolgend nichts anderes geregelt ist.
- (4) Zeitanteile, die keinen vollen Zusatzurlaubstag ergeben, werden ins folgende Jahr übertragen.
- (5) Der Zusatzurlaub für Nachtarbeit ist möglichst zeitnah im Kalenderjahr seiner Entstehung, spätestens aber bis 30. Juni des Folgejahres zu nehmen.
- (6) Eine abweichende Gestaltung des Zusatzurlaubs für Nachtarbeit durch einen Zusatztarifvertrag ist zulässig, sofern ein mindestens niveaugleicher Anspruch gewährleistet ist.

§ 17 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) Der arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber, wenn die Erkrankung länger als drei Kalendertage dauert, eine Bescheinigung des Arztes vorzulegen, in der die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer attestiert werden.
- (4) Die Bescheinigung ist spätestens am ersten allgemeinen Arbeitstag nach Ablauf der drei Tagesfrist nach Satz eins dem Arbeitgeber vorzulegen. In begründeten Ausnahmefällen kann der Arbeitgeber die ärztliche Bescheinigung bereits vom ersten Kalendertag der arbeitsunfähigen Erkrankung an verlangen.
- (5) Dauert das Arbeitsversäumnis wegen der Krankheit länger als in der ärztlichen Bescheinigung angegeben, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, auch die fortdauernde Arbeitsunfähigkeit unverzüglich anzuzeigen und spätestens innerhalb von drei Kalendertagen eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

- (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 § 13 Abs. 5.
- (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.

§ 18

Abtretung bei Dritthaftung

- (1) Kann der Arbeitnehmer aufgrund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadensersatz wegen Verdienstausfalls 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.

§ 19

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 auszahlende Entgelt nach Abs. 1 Satz 1 und die Unterstützung nach Abs. 1 Satz 2 ist nach Vorlage des Erbscheins auszuführen.
- (3) Der Arbeitgeber wird durch die Zahlung des gesamten Betrags nach Abs. 1 an einen berechtigten Erben von weiteren Ansprüchen befreit.

§ 20

Rückzahlung von Ausbildungskosten

- (1) Wird der Arbeitnehmer auf Veranlassung des Arbeitgebers zum Eisenbahnfahrzeugführer ausgebildet, werden, sofern keine Ansprüche gegen andere Kostenträger bestehen, vom Arbeitgeber
 - a) dem Arbeitnehmer, soweit er freigestellt werden muss, für die notwendige Ausbildungszeit das Durchschnittsentgelt gemäß § 13 Abs. 5 fortgezahlt und

- b) die Kosten der Ausbildung getragen.
- (2) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Aufwendungen für eine Fort- oder Weiterbildung im Sinne des Abs. 1 zu ersetzen, wenn das Arbeitsverhältnis auf Wunsch des Arbeitnehmers oder aus einem von ihm zu vertretenden Grund endet. Dies gilt nicht für einen Wechsel innerhalb der Transdev-Unternehmensgruppe. Für jeden vollen Monat der Beschäftigung nach dem Ende der Fort- oder Weiterbildung werden 1/24 des Aufwendungsbetrages erlassen.
 - (3) Dem Arbeitnehmer ist nach einer Fort- oder Weiterbildung im Sinne des Abs. 1 ein nachvollziehbarer Kostenbeleg zu übergeben, aus dem der abschließend zurück zu zahlende Betrag erkennbar ist.
 - (4) In besonders gelagerten Fällen kann von der Rückzahlungsregelung zugunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.

§ 21

Betriebszugehörigkeit für Fristberechnungen im MTV-TD

- (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 Rechtsvorgängern zurückgelegt wurden. Im Zusatztarifvertrag gemäß § 2 können weitergehende Bestimmungen in Bezug auf die Betriebszugehörigkeit vereinbart werden.
- (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.

§ 22

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
- (2) 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.

- (3) Das Arbeitsverhältnis kann beiderseits unter Einhaltung der jeweils geltenden gesetzlichen Kündigungsfristen ordentlich und außerordentlich gekündigt werden. Dies gilt auch für befristete Arbeitsverhältnisse.

§ 23 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.

§ 24 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

§ 25 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.

§ 26 Arbeitsstreitigkeiten

Für Streitigkeiten 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

§ 27 Entgeltbestimmungen

- (1) Die Entgeltzahlung erfolgt unbar und monatlich direkt an den Arbeitnehmer. Der Arbeitnehmer muss am Monatsende, wenn nicht abweichend im Zusatztarifvertrag nach § 2 festgelegt wird, über das Geld verfügen können. Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber eine inländische Kontoverbindung zu benennen, auf das die Überweisung erfolgt. Die Abtretung der Vergütung oder von Vergütungsbestandteilen an Dritte oder die vertragliche Verpfändung, wird durch den Arbeitgeber nicht anerkannt und ist damit ausgeschlossen.
- (2) Durch den Arbeitgeber ist eine monatliche Entgeltabrechnung zu erstellen und zum Zeitpunkt der Entgeltzahlung auszuhändigen.
- (3) Die eingegangene Entgeltzahlung und die dazugehörige Abrechnung sind vom Arbeitnehmer unverzüglich zu prüfen. Beanstandungen hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen. Die Bestimmungen des § 25 bleiben unberührt.
- (4) 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

§ 28 Eingruppierung

- (1) Die Eingruppierung des Arbeitnehmers in eine Entgeltgruppe richtet sich nach der von ihm tat-sächlich ausgeübten Tätigkeit. Sie richtet sich nicht nach einer nur vorübergehend übertragenen Tätigkeit oder seiner Berufsbezeichnung.
- (2) Die Entgeltgruppe bestimmt sich nach dem Entgeltgruppenverzeichnis gemäß Anlage 2 zu diesem Tarifvertrag.
- (3) Gruppenleiter oder vergleichbare betriebliche Führungskräfte, deren Tätigkeit nicht als Beispiel in Anlage 2 beschrieben ist, sind eine Entgeltgruppe höher einzugruppieren als die Entgeltgruppe, in die die ihnen unterstellten Arbeitnehmer eingruppiert sind.
- (4) Werden dem Arbeitnehmer Tätigkeiten übertragen, die verschiedenen Entgeltgruppen zuzuordnen sind, so gilt die Entgeltgruppe, die der überwiegenden Tätigkeit entspricht, soweit sich aus dem Tätigkeitsgruppenverzeichnis nichts Abweichendes ergibt.
- (5) Bei Höher- und Rückgruppierungen bleibt der Arbeitnehmer in der gleichen Berufserfahrungsstufe. Die in der vorherigen Entgeltgruppe anerkannte Lebensberufserfahrungszeit gilt auch in der neuen Entgeltgruppe als anerkannte Lebensberufserfahrungszeit.

§ 29 Tabellenentgelt

- (1) Der Arbeitnehmer erhält ein Monatstabellenentgelt gemäß Anlage 3 zu diesem Tarifvertrag. Teilzeitarbeitnehmer erhalten vom Monatstabellenentgelt den Teil, der dem Maß des mit ihnen arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeitanteil entspricht.

Für jede Stunde zu vergütender Arbeitszeit ist 1/169,66 des Monatstabellenentgelts, für jede halbe Stunde die Hälfte dieses Betrags zu zahlen.

- (2) Besteht Anspruch auf das Monatstabellenentgelt wegen des Beginns oder der Beendigung des Arbeitsverhältnisses während des Kalendermonats nicht für den vollen Kalendermonat, wird die geleistete Arbeit bezahlt.

Ausführungsbestimmung:

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

- (3) Die individuelle Zuordnung zu einer Stufe innerhalb einer Entgeltgruppe ergibt sich aus der Lebensberufserfahrungszeit gemäß § 13.
- (4) Bei einer krankheitsbedingten Arbeitsverhinderung wird als Entgeltfortzahlung für die Dauer von bis zu sechs Wochen das Urlaubsentgelt nach § 6 Abs. 4 gezahlt.

§ 30

Jährliche Zuwendung

- (1) Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine jährliche Zuwendung in Höhe von 50 v. H. des Monatstabellenentgelts.

Protokollnotiz:

Keine Berücksichtigung finden insoweit:

- einmalige Zahlungen wie z.B. jährliche Zuwendung,
- Leistung zur betrieblichen Altersvorsorge,
- Überzeitzulage/Überstundenabgeltung
- sonstige Zahlungen, die Aufwendungen abgelten sollen, die während des Urlaubs nicht entstehen.

Maßgeblich für die Höhe des Zahlbetrags sind jeweils die Verhältnisse im Monat September des Kalenderjahres.

- (2) Die Auszahlung der Beträge nach Abs. 1 erfolgt im Monat November.
- (3) Haben Arbeitnehmer nicht während des ganzen Kalenderjahres Anspruch auf Entgelt, vermindert sich die jährliche Zuwendung um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, für den sie kein Entgelt bzw. Entgeltersatzleistungen (z.B. Krankengeld, Verletztengeld) erhalten haben.

§ 31

Zulagen

- (1) Der Arbeitnehmer, der seine Tätigkeiten im Zug ausübt, erhält für jede geleistete Schicht mit Zugfahrt eine Zulage (Fahrtenschädigung) in Höhe von 6,65 Euro.
- (2) Nachtarbeit ist die in der Zeit von 20:00 Uhr bis 06:00 Uhr geleistete oder angerechnete Arbeitszeit. Für jede angefangene Stunde in diesem Zeitraum erhält der Arbeitnehmer

eine Zulage in Höhe von 3,44 Euro, ab dem 1. November 2023 in Höhe von 3,61 Euro und ab dem 1. August 2024 in Höhe von 3,79 Euro.

- (3) Die Zulage für Nachtarbeit (Abs. 2) erhöht sich für jede Stunde im Zeitraum 00:00 Uhr bis 04:00 Uhr
- a) bei einer Schicht, die nach 00:00 Uhr und vor 04:00 Uhr beendet wird um 1,53 Euro, ab dem 1. November 2023 um 1,61 Euro, und ab dem 1. August 2024 um 1,69 Euro.
 - b) bei einer Schicht, die nach 00:00 Uhr und vor 04:00 Uhr begonnen wird um 3,05 Euro, ab dem 1. November 2023 um 3,20 Euro und ab dem 1. August 2024 um 3,36 Euro.

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

- (4) Sonntagsarbeit ist die an Sonntagen geleistete oder angerechnete Arbeitszeit. Für jede angefangene Stunde an Sonntagen erhält der Arbeitnehmer eine Zulage in Höhe von 5,82 Euro, ab dem 1. November 2023 in Höhe von 6,11 Euro, ab dem 1. August 2024 in Höhe von 6,42 Euro.
- (5) 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 7,72 Euro, ab dem 1. November 2023 in Höhe von 8,11 Euro und ab dem 1. August 2024 in Höhe von 8,52 Euro.
- (6) Beim Zusammentreffen von Sonn- und Feiertagszulage wird nur die Feiertagszulage bezahlt.
- (7) Arbeitnehmer, die im Werkstattbereich tätig und mit den üblicherweise dort anfallenden Tätigkeiten betraut sind, erhalten eine Erschwerniszulage in Höhe von 1,27 Euro je angefangene Stunde. Zu den Tätigkeiten gemäß Satz 1 gehören auch gesundheitsschädigende, ekelerregende und besonders gefährliche Arbeiten, sowie Schmutzarbeiten.
- (8) Arbeitnehmer erhalten für Rufbereitschaft eine Rufbereitschaftszulage in Höhe von 4,50 Euro je Stunde.
- (9) Die Zulagen nach Abs. 2, 3, 4, 5,7 und 8 erhöhen sich bei allgemeinen tariflichen Erhöhungen der Monatstabellenentgelte um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten durchschnittlichen Vomhundertsatz der allgemeinen Erhöhung der Monatstabellenentgelte.

Protokollnotiz:

Gelten in einem Zusatztarifvertrag Regelungen zur Nachtarbeits-, Sonn- und Erschwerniszulage, so gehen diese Bestimmungen dem Manteltarifvertrag vor, wenn sie für den Arbeitnehmer günstiger sind.

§ 32

Wissensvermittlerprämie

- (1) Arbeitnehmer, die Auszubildende im Bereich Werkstatt beim Erwerb beruflicher und betrieblicher Handlungsfähigkeit an Arbeitsplätzen anleiten (Wissensvermittlung) erhalten eine Zulage in Höhe von 8,91 Euro pro Schicht, ab dem 1. November 2023 in Höhe von 9,36 Euro und ab dem 1. August 2024 9,83 Euro pro Schicht, in der die Wissensvermittlung ausgeübt wird.
- (2) Bestehen zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Regelung zur Wissensvermittlerprämie günstigere betriebliche Regelungen, haben diese Vorrang gegenüber dem Anspruch auf Zahlung der Wissensvermittlerprämie. Die betreffenden Arbeitnehmer haben in diesem Fall ausschließlich einen Anspruch aus der günstigeren betrieblichen Regelung und nicht auf die Wissensvermittlerprämie.

Protokollnotizen:

Leitet ein Arbeitnehmer in einer Schicht mehr als einen Auszubildenden in der Werkstatt an, fällt die Wissensvermittlerprämie nur einmal an. Pro Auszubildendem ist die Wissensvermittlerprämie auf den einmaligen Betrag pro Schicht begrenzt.

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

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

§ 33

Jubiläumszuwendung

- (1) Der Arbeitnehmer erhält eine Jubiläumszuwendung nach einer Beschäftigungszeit von
 - 10 Jahren,
 - 15 Jahren,
 - 20 Jahren,
 - 25 Jahren,
 - 30 Jahren,
 - 40 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.

Abschnitt III Arbeitszeitbestimmungen

§ 34 Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit des Vollzeitbeschäftigten beträgt ausschließlich der gesetzlich vorgeschriebenen Ruhepausen 169,66 Stunden im Kalendermonat. Der durchschnittliche Arbeitszeitwert beträgt 7,8 Stunden pro Tag

Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Verlaufe des Kalenderjahres, ergibt sich die während des Bestands des Arbeitsverhältnisses in diesem Kalenderjahr zu erbringende Arbeitszeit des Vollzeitbeschäftigten, indem rechnerisch für jeden verbleibenden Werktag von Montag bis Freitag 7,8 Stunden in Ansatz gebracht werden.

Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf alle Tage der Woche einschließlich der Sonn- und Feiertage in einem Kalendermonat verteilt werden. Weitere Einzelheiten, insbesondere Abweichungen vom Dienstplan, sind zwischen den Betriebsparteien zu regeln.

- (2) Wird die Arbeitszeit im Kalendermonat angeordnet überschritten, gelten die Zeiten der Überschreitung als Überzeit. Die Überzeit wird je Stunde (Überstunde) mit einer Zulage von 25 Prozent, mindestens jedoch 4,38 Euro des gültigen Stundensatzes in der jeweiligen Tätigkeit, vergütet. Durch einen Zusatztarifvertrag kann davon abgewichen werden, sofern diese Abweichung mindestens niveaugleich ist.
- (3) Auf die regelmäßige Arbeitszeit nach Abs. 1 sind alle Zeiten innerhalb einer Schicht, mit Ausnahme der Zeiten für die gesetzlichen Ruhepausen, zu 100 Prozent anzurechnen.
- (4) Die Arbeitseinteilung ist mindestens für drei Monate im Voraus und in Form einer Arbeits- oder Schichtplanung bzw. in einem Dienstplanzyklus aufzustellen. Sie ist dem Arbeitnehmer in geeigneter Weise und rechtzeitig zur Kenntnis zu geben.
- (5) Arbeitnehmer haben 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
- (6) Die Betriebsparteien können 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.
- (7) a) Eine Schicht ist die Zeit zwischen zwei Ruhezeiten gemäß § 5 ArbZG.
- b) Für Arbeitnehmer mit wechselnden Arbeitsplätzen innerhalb einer Schicht endet für den Arbeitnehmer die Schicht am Ort des Schichtbeginns. Abweichungen davon,

innerhalb der politischen Gemeinde, bedürfen der Zustimmung des Betriebsrats. Bei auswärtigen Ruhezeiten findet Satz 1 keine Anwendung.

- (8) Für Arbeitnehmer werden für eine Schicht mindestens sechs Stunden Arbeitszeit angerechnet. Ergänzende Regelungen hierzu sind in den Zusatz- oder Unternehmenstarifverträgen zu vereinbaren.
- (9) 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 Nr. 1 Buchst. a ArbZG; § 7 Abs. 1 Nr. 4 Buchst. b; § 11 Abs. 2 ArbZG).
- (10) An Sonn- und Feiertagen darf im vollkontinuierlichen Schichtbetrieb die Arbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden verlängert werden, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden (§ 12 Satz 1 Nr. 4 ArbZG).
- (11) Die ununterbrochene Ruhezeit zwischen zwei Schichten kann neun Stunden betragen, wenn die Art der Arbeit dies erfordert und die Kürzung der Ruhezeit spätestens mit der übernächsten Ruhezeit ausgeglichen wird. Ruhezeitverkürzungen i.S. von Satz 1 sind grundsätzlich jedoch nicht öfter als zweimal hintereinander zulässig.
- (12) Die Gesamtdauer der Ruhepausen, die Arbeitnehmern während ihrer täglichen Arbeitszeit zu gewährleisten sind, darf auf Kurzpausen aufgeteilt werden, wenn zusammenhängende Ruhepausen aus betrieblichen Gründen nicht gewährt werden können. Ergänzende Regelungen, insbesondere zur Mindestdauer von Kurzpausen, sind in den Zusatz- oder Unternehmenstarifverträgen zu vereinbaren.
- (13) In Zusatztarifverträgen oder Unternehmenstarifverträgen können zugunsten der Arbeitnehmer weitere Regelungen zur regelmäßigen Arbeitszeit vereinbart werden.

§ 35

Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung

- (1) Arbeitnehmer können beanspruchen, die regelmäßige Arbeitszeit um eine Stunde wöchentlich (52 Stunden jährlich) zu reduzieren (Arbeitszeitverkürzung). Entscheiden sich Arbeitnehmer für die Arbeitszeitverkürzung, richtet sich das Monatstabellenentgelt nach der Entgelttabelle Anlage 3a. Für Arbeitnehmer, deren arbeitsvertraglich vereinbartes Arbeitszeit-Soll geringer als die regelmäßige Arbeitszeit gemäß § 34 Abs. 1 ist (Teilzeitarbeitnehmer), reduziert sich die Arbeitszeitverkürzung anteilig.
- (2) Arbeitnehmer können beanspruchen, die regelmäßige Arbeitszeit um zwei Stunden wöchentlich (104 Stunden jährlich) zu reduzieren (Arbeitszeitverkürzung). Entscheiden sich Arbeitnehmer für die Arbeitszeitverkürzung, richtet sich das Monatstabellenentgelt nach der Entgelttabelle Anlage 3b. Für Arbeitnehmer, deren arbeitsvertraglich vereinbartes Arbeitszeit-Soll geringer als die regelmäßige Arbeitszeit gemäß § 34 Abs. 1 ist (Teilzeitarbeitnehmer), reduziert sich die Arbeitszeitverkürzung anteilig.

§ 36

Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub

- (1) Arbeitnehmer können alternativ zu § 35 sechs Tage zusätzlichen Erholungsurlaub beanspruchen. Entscheiden sich Arbeitnehmer für diesen zusätzlichen Erholungsurlaub, richtet sich das für die regelmäßige Arbeitszeit festgelegte Monatstabellenentgelt nach der Entgelttabelle Anlage 3a. Teilzeitarbeitnehmer erhalten vom Monatstabellenentgelt

dieser Entgelttabelle den Teil, der dem Maß des mit ihnen arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit-Solls entspricht.

- (2) Arbeitnehmer können alternativ zu § 35 zwölf Tage zusätzlichen Erholungsurlaub beanspruchen. Entscheiden sich Arbeitnehmer für diesen zusätzlichen Erholungsurlaub, richtet sich das für die regelmäßige Arbeitszeit festgelegte Monatstabellenentgelt nach der Entgelttabelle *Anlage 3b*. Teilzeitarbeitnehmer erhalten vom Monatstabellenentgelt dieser Entgelttabelle den Teil, der dem Maß des mit ihnen arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit-Solls entspricht.
- (3) Es gelten die gesetzlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Bestimmungen zum Erholungsurlaub.

§ 37

Umsetzung des Wahlrechts

- (1) Das Wahlrecht nach § 35 oder § 36 besteht grundsätzlich jeweils zu Beginn eines Kalenderjahres. Der Arbeitnehmer muss bis zum 30. Juni des Vorjahres seinen Wunsch dem Arbeitgeber schriftlich mitteilen. Ist ein vom Kalenderjahr abweichender Abrechnungszeitraum vereinbart, wird seine Wahl nach § 37 erst zum späteren Beginn des Abrechnungszeitraums umgesetzt.
- (2) Die Wahlrechte nach § 35 und § 36 sind dergestalt kombinierbar, dass sich der Arbeitnehmer für eine Arbeitszeitverkürzung auf durchschnittlich 7,6 Stunden täglich nach § 35 Abs. 1 und einen zusätzlichen Erholungsurlaub von 6 Tagen nach § 36 Abs. 1, oder einmal für eine Entgelterhöhung (Grundmodell) und eine Arbeitszeitverkürzung auf durchschnittlich 7,6 Stunden täglich nach § 35 Abs. 1 bzw. für einen zusätzlichen Erholungsurlaub von 6 Tagen nach § 36 Abs. 1 entscheiden kann. Der Arbeitnehmer kann sich auch zweimal für eine Entgelterhöhung (Grundmodell) oder für 12 Tage zusätzlichen Erholungsurlaub nach § 36 Abs. 2 oder für eine Arbeitszeitverkürzung auf durchschnittlich 7,4 Stunden täglich nach § 35 Abs. 2 entscheiden.
- (3) Neu eingestellte Arbeitnehmer können bei ihrer Einstellung ebenfalls das Wahlrecht nach § 35 oder § 36 ausüben.
- (4) Arbeitnehmer sind an ihre Wahl nach § 35 oder § 36 mindestens für ein Kalenderjahr bzw. einen vollen Abrechnungszeitraum gebunden. Einvernehmlich kann zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein vorzeitiger Wechsel des gewählten Modells vereinbart werden.

Ausführungsbestimmung zu §§ 35 bis 37:

Sind bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages in Zusatztarifverträge bereits inhaltsgleiche Regelungen vereinbart, behalten diese ihre Gültigkeit.

Abschnitt IV Schlussbestimmungen

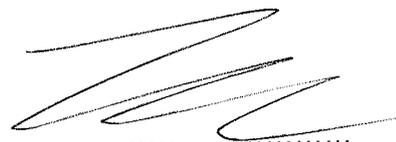
§ 38 Schlussbestimmungen

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. März 2023 in Kraft und ersetzt den bis zum 28. Februar 2023 geltenden MTV-TD.
- (2) Die Bestimmungen dieses Tarifvertrags können mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende eines Kalenderjahres, jedoch frühestens zum 30. November 2024 schriftlich gekündigt werden.
- (3) Sollte die Geschäftsführung der Transdev-Unternehmensgruppe für den Geltungsbereich oder Teile des Geltungsbereiches dieses Tarifvertrages einen von den Inhalten und Regelungen dieses Tarifvertrages abweichenden Tarifvertrag mit einer anderen Tarifvertragspartei abschließen, ist dieser Tarifvertrag im Ganzen oder in Teilen ohne Einhaltung einer Frist seitens der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) außerordentlich kündbar.
- (4) Die Regelungen dieses Tarifvertrages wirken auch dann nach, wenn sie nach den Bestimmungen des Abs. 3 gekündigt wurden, es sei denn, ihre Nachwirkung ist an anderer Stelle dieses Tarifvertrags ausdrücklich ausgeschlossen worden.

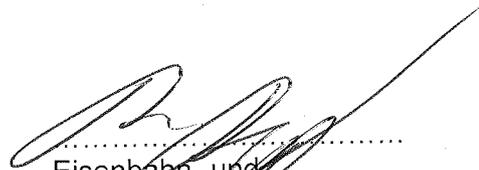
Hannover, den 20. Juni 2023



.....
Transdev GmbH



.....
Eisenbahn- und
Verkehrsgewerkschaft



.....
Eisenbahn- und
Verkehrsgewerkschaft

Unternehmen oder Betriebe von Unternehmen in denen dieser Tarifvertrag gilt:

1. Bayerische Regionalbahn GmbH (BRB)
2. Bayerische Oberlandbahn GmbH (BOB)
3. NordWestBahn GmbH (NWB)
4. Transdev Hannover GmbH (TDH)
5. Transdev Instandhaltung GmbH (TDI)
6. Transdev Service GmbH (TDSG)
7. Württembergische Eisenbahn-Gesellschaft mbH (WEG)

Anlage 2 Entgeltgruppenverzeichnis

Entgeltgruppe	Beschreibung	Richtbeispiel
1	Arbeitnehmer, die ein abgegrenztes Sachgebiet bearbeiten, zu dessen Ausübung eine mehr als vierwöchige Anlernzeit erforderlich ist.	Hilfskräfte, Reinigungskräfte
	<p>Allgemeine Grundsätze zur Eingruppierung ohne Richtbeispiel</p> <p>Qualifikation & Ausbildung:</p> <p>Tätigkeiten, für deren Ausführung Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die keine Berufsausbildung erfordern, jedoch über das Einarbeiten hinaus durch Anlernen erworben werden.</p> <p>Handlungsspielraum / Verantwortungsrahmen:</p> <p>Führt Tätigkeiten nach Anweisung und allgemeinen Richtlinien aus, die Ausführung kann im Rahmen von vorgegebenen Alternativen erfolgen.</p> <p>Nutzt bestehende, klar definierte Verfahren zur Lösung von einfachen Routineaufgaben.</p> <p>Probleme werden grundsätzlich eskaliert.</p> <p>Schwierigkeit / Komplexität der Aufgabe:</p> <p>Tätigkeiten mit geringem Schwierigkeitsgrad, geringer Variationsbreite.</p>	
2	<p>Fahrgastbetreuung und Kundenbetreuer.</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>Arbeitnehmer, die ihr Sachgebiet selbständig bearbeiten, zu dessen Ausübung regelmäßig eine abgeschlossene berufsqualifizierende Fachausbildung oder eine zweijährige Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes erforderlich ist.</p>	<p>Kundenbetreuer national</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>Mitarbeiter mit einfachen Verwaltungsaufgaben</p>

	<p>Allgemeine Grundsätze zur Eingruppierung ohne Richtbeispiel</p> <p>Qualifikation & Ausbildung:</p> <p>Tätigkeiten mit fachspezifischen Aufgaben, für deren Ausführung Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine erfolgreich abgeschlossene fachspezifische Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Regelausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren</p> <p>oder durch eine entsprechende betriebliche Ausbildung erworben werden.</p> <p>Handlungsspielraum / Verantwortungsrahmen:</p> <p>Führt Aufgaben nach allgemeinen Anweisungen und allgemeinen Richtlinien aus, die Ausführung kann im Rahmen von Alternativen erfolgen, ggf. auch mit Handlungsspielraum für Kleinstentscheidungen.</p> <p>Nutzt bestehende Verfahren zur Lösung von einfachen Problemstellungen.</p> <p>Über Kleinstentscheidungen hinausgehende Probleme werden grundsätzlich eskaliert.</p> <p>Schwierigkeit / Komplexität der Aufgabe:</p> <p>Tätigkeiten mit geringem Schwierigkeitsgrad, geringer Variationsbreite.</p>	
3	<p>Fahrgastbetreuung und Kundenbetreuer mit einem Einsatz über einen inländischen Grenzbahnhof hinaus im internationalen Verkehr.</p> <p>-----</p> <p>Fahrgastbetreuung und Kundenbetreuer mit bahnbetrieblichen Aufgaben</p> <p>-----</p> <p>Kundenbetreuer mit Ausbildungsaufgaben.</p> <p>-----</p> <p>Arbeitnehmer, die ihr Sachgebiet selbständig bearbeiten, zu dessen Ausübung regelmäßig eine abgeschlossene berufsqualifizierende Fachausbildung oder eine zweijährige Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes erforderlich ist.</p>	<p>Kundenbetreuer/Zugbegleiter international</p> <p>-----</p> <p>Kundenbetreuer/Zugbegleiter m.b.A.</p> <p>-----</p> <p>Ausbildungs-KuB</p> <p>-----</p> <p>Facharbeiter I, Sachbearbeiter I, TF (FS A)</p>
	<p>Allgemeine Grundsätze zur Eingruppierung ohne Richtbeispiel</p> <p>Qualifikation & Ausbildung:</p> <p>Tätigkeiten mit erweiterten fachspezifischen Aufgaben und schwierige Tätigkeiten, für deren Ausführung Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind,</p>	

	<p>die durch eine erfolgreich abgeschlossene fachspezifische Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Regelausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren</p> <p>oder durch eine entsprechende betriebliche Ausbildung erworben werden</p> <p>und die höhere Anforderungen stellen als in Entgeltgruppe 2.</p> <p>Handlungsspielraum / Verantwortungsrahmen:</p> <p>Führt Aufgaben nach allgemeinen Anweisungen und allgemeinen Richtlinien aus, die Ausführung kann im Rahmen von Alternativen erfolgen, ggf. auch mit Handlungsspielraum für Kleinstentscheidungen.</p> <p>Nutzt bestehende Verfahren zur Lösung von einfachen Problemstellungen.</p> <p>Über Kleinstentscheidungen hinausgehende Probleme werden grundsätzlich eskaliert.</p> <p>Schwierigkeit / Komplexität der Aufgabe:</p> <p>Standard-/Routineaufgaben innerhalb eines abgegrenzten Aufgabengebietes und mit einem höheren Schwierigkeitsgrad und einer höheren Variationsbreite als in Entgeltgruppe 2.</p>	
4	<p>Qualifizierte gewerblich technische Tätigkeiten, für die eine Berechtigung zur selbständigen Ausübung definierter Aufgaben in für die Eisenbahnbetriebssicherheit der Fahrzeuge oder Komponenten relevanten Bereichen nach schriftlichen Arbeitsanweisungen oder Fertigungsunterlagen erforderlich ist.</p> <p>-----</p> <p>Arbeitnehmer, die ihr Sachgebiet selbstständig bearbeiten, zu dessen Ausübung regelmäßig eine abgeschlossene berufsqualifizierende Fachausbildung oder eine dreijährige Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes erforderlich ist.</p> <p>-----</p> <p>Triebfahrzeugführer, die schienengebundene Triebfahrzeuge, Steuerwagen oder Triebzüge innerhalb von Bahnhöfen als auch auf der Strecke führen und Inhaber eines Eisenbahnfahrzeug-Führerscheins der Klasse B nach Triebfahrzeugführerschein-Verordnung oder nach Klasse 2 bzw. 3 der VDV-Schrift 753 sind.</p>	<p>Facharbeiter II</p> <p>(beispielsweise Vetriebstechniker/ Automatenbetreuer, Zerspanungsmechaniker, Fachkraft Lagerlogistik, Komponenten- Anlageninstandhalter)</p> <p>-----</p> <p>Sacharbeiter II</p> <p>(beispielsweise Mitarbeiter Qualität-Sicherung-Verkehr (QVS), Mitarbeiter Kundenservice)</p> <p>-----</p> <p>Triebfahrzeugführer (FS B)</p>
	<p>Allgemeine Grundsätze zur Eingruppierung ohne Richtbeispiel</p> <p>Qualifikation & Ausbildung:</p>	

Tätigkeiten mit erweiterten fachspezifischen Aufgaben und schwierige Tätigkeiten, für deren Ausführung Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine erfolgreich abgeschlossene fachspezifische Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Regelausbildungsdauer von mindestens drei Jahren

oder durch eine entsprechende betriebliche Ausbildung erworben werden

und die höhere Anforderungen stellen als in Entgeltgruppe 3.

Handlungsspielraum / Verantwortungsrahmen:

Führt Aufgaben nach allgemeinen Anweisungen und allgemeinen Richtlinien aus, die Ausführung kann im Rahmen von Alternativen erfolgen, ggf. Handlungsspielraum für routinemäßige Koordinationstätigkeiten

Nutzt bestehende Verfahren zur Lösung von schwierigen Problemstellungen

Erkennt Probleme und eskaliert sie

Schwierigkeit / Komplexität der Aufgabe:

Standard-/Routineaufgaben innerhalb eines abgegrenzten Aufgabengebietes und mit einem höheren Schwierigkeitsgrad und einer höheren Variationsbreite als in Entgeltgruppe 3.

5	<p>Qualifizierte gewerblich technische Tätigkeiten, für die eine Berechtigung zur selbständigen Ausübung definierter Aufgaben in für die Eisenbahnbetriebssicherheit der Fahrzeuge oder Komponenten relevanten Bereichen – auch ohne schriftliche Arbeitsanweisungen oder Fertigungsunterlagen – erforderlich ist, sowie selbständige Durchführung der dazu erforderlichen Prüftätigkeiten und Systemkontrollen</p> <p><i>oder</i></p> <p>Hochwertige, selbständig durchzuführende Prüftätigkeiten an für die Eisenbahnbetriebssicherheit relevanten Bauteilen</p> <hr/> <p>Arbeitnehmer, die ihr Sachgebiet selbständig bearbeiten, zu dessen Ausübung regelmäßig eine abgeschlossene berufsqualifizierende Fachausbildung oder eine dreijährige Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes erforderlich ist sowie Zusatzqualifikationen erforderlich sind.</p> <hr/> <p>Triebfahrzeugführer, die schienengebundene Triebfahrzeuge, Steuerwagen oder Triebzüge innerhalb von Bahnhöfen als auch auf der Strecke führen und Inhaber eines Eisenbahnfahrzeug-Führerscheins der Klasse B nach Triebfahrzeugführerschein-Verordnung oder nach Klasse 2 bzw.3 der VDV-Schrift 753 sind.</p> <p><i>und darüber hinaus</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - regelmäßiger Einsatz über einen inländischen Grenzbahnhof hinaus im internationalen Verkehr und - regelmäßige Anwendung besonderer Kenntnisse und Kompetenzen im ausländischen Betrieb sowie der jeweils zugehörigen Sprache und - Abschluss einer diesbezüglichen Zusatzausbildung <p><i>oder darüber hinaus</i></p> <p>Arbeitnehmer oder Auszubildende fachlich ausbilden oder fortbilden</p>	<p>Facharbeiter III</p> <p>(beispielsweise Mitarbeiter in der Werkstatt mit Zusatzqualifikationen, Betriebstechniker, Fachkraft Lagerlogistik mit Materiallogistik und Einkauf)</p> <hr/> <p>Sacharbeiter III</p> <p>(beispielsweise mit Überwachungs- & Kontrollaufgaben besonders verantwortlicher Tätigkeit)</p> <hr/> <p>Auslands-TF</p> <p>Ausbildungs-TF</p>
---	--	--

	<p>Allgemeine Grundsätze zur Eingruppierung ohne Richtbeispiel</p> <p>Qualifikation & Ausbildung:</p> <p>Tätigkeiten mit umfassenden fachspezifischen Aufgaben und herausgehobene Tätigkeiten, für deren Ausführung Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine erfolgreich abgeschlossene fachspezifische Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Regelausbildungsdauer von mindestens drei Jahren</p> <p>oder durch eine entsprechende gleichwertige betriebliche Ausbildung erworben werden</p> <p>und zusätzlich eine einschlägige Zusatzqualifikation mit einem allgemein anerkannten Abschluss erfordern</p> <p>und die höhere Anforderungen stellen als in Entgeltgruppe 4.</p> <p>Handlungsspielraum / Verantwortungsrahmen:</p> <p>Führt Aufgaben nach allgemeinen Anweisungen und allgemeinen Richtlinien aus, die Ausführung kann im Rahmen von Alternativen erfolgen, ggf. erweiterter Handlungsspielraum für routinemäßige Koordinationstätigkeiten.</p> <p>Nutzt bestehende Verfahren zur Lösung von umfangreichen Problemstellungen und nicht standardisierten Problemen.</p> <p>Erkennt übergreifende Probleme, eskaliert sie und unterbreitet Vorschläge zur Lösung.</p> <p>Schwierigkeit / Komplexität der Aufgabe:</p> <p>Höherwertige Standard-/Routineaufgaben innerhalb eines abgegrenzten Aufgabengebietes mit einem höheren Schwierigkeitsgrad und mit einer höheren Variationsbreite als in Entgeltgruppe 4.</p> <p>Selbständige Ausführung teilweiser komplexer und/oder planerischer Aufgaben und kleiner Projekte</p>	
6	<p>Disposition und Koordination des Betriebsablaufes in der Zugbildung bzw. Bereitstellungsleitung und/oder kurzfristige Personaleinsatzplanung bei Personalausfällen bzw. Arbeitsschwerpunkten.</p> <hr/> <p>Qualifizierte gewerblich technische Tätigkeiten, verbunden mit der fachlichen Führung einer Gruppe von Mitarbeitern.</p> <hr/> <p>Tätigkeiten im Zusammenhang mit der betrieblichen Personaleinsatzdisposition, insbesondere:</p> <p>Einsatz-, Urlaubs- und Freistellungsplanung</p>	<p>Arbeitnehmer im Betriebsmanagement I</p> <hr/> <p>Facharbeiter IV</p> <hr/> <p>Sachbearbeiter IV mit herausgehobenen Kontroll- oder Planungsaufgaben,</p>

	<p>unter Beachtung wirtschaftlicher Grundsätze</p> <p>Schichtplanerstellung</p> <p>Personalbuchführung und Pflege von Stammdaten in EDV-Systemen.</p> <p>-----</p> <p>Aus- und Fortbildung für Mitarbeiter in Kundenbetreuungstätigkeiten und / oder</p> <p>Abnahme von Prüfungen.</p>	<p>Trainer-KuB</p>
	<p>Allgemeine Grundsätze zur Eingruppierung ohne Richtbeispiel</p> <p>Qualifikation & Ausbildung:</p> <p>Tätigkeiten, die Aufgabengebiete umfassen und für deren Ausführung Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch ein abgeschlossenes bis zu vierjähriges Regelstudium an einer Hochschule.</p> <p>oder eine einschlägige Zusatzausbildung mit einem allgemein anerkannten Abschluss erfordern.</p> <p>Handlungsspielraum / Verantwortungsrahmen:</p> <p>Führt Aufgabengebiete nach allgemeinen Anweisungen und allgemeinen Richtlinien aus, die Ausführung kann eigenständig entschieden werden, erweiterter Handlungsspielraum für routinemäßige Koordinationstätigkeiten sowie für selbständige Entscheidungen in nicht planbaren Situationen.</p> <p>Nutzt vorrangig bestehende und neue Verfahren zur Lösung von umfangreichen Problemstellungen und nicht standardisierten Problemen.</p> <p>Unterschiedliche übergreifende Probleme werden im Rahmen gesicherter Erkenntnisse gelöst.</p> <p>Schwierigkeit / Komplexität der Aufgabe:</p> <p>Höherwertige betriebliche Standard-/Routineaufgaben, die verschiedene Aufgabengebiete umfassen mit einem höheren Schwierigkeitsgrad und mit einer höheren Variationsbreite als in Entgeltgruppe 5.</p> <p>Selbständige Ausführung komplexer und/oder planerischer Aufgaben und kleiner Projekte.</p>	
<p>7</p>	<p>Lehrtriebfahrzeugführer sind Arbeitnehmer, die Triebfahrzeugführer und / oder Auszubildende fachlich ausbilden, oder fortbilden, anleiten und / oder Prüfungen bei diesen Arbeitnehmern abnehmen.</p> <p>-----</p> <p>überregionale Disposition und Koordination des Betriebsablaufes (z.B. Betriebsleitstellen,</p>	<p>Eisenbahnfahrzeugführer mit dauernden Lehraufgaben, Lehrtriebfahrzeugführer</p> <p>-----</p> <p>Arbeitnehmer im Betriebsmanagement II</p>

	<p>Transportleitung)</p> <p>Steuerung des wirtschaftlichen Einsatzes im zugeordneten Bereich</p> <hr/> <p>Tätigkeiten, die Aufgabengebiete umfassen und für deren Ausführung Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch ein abgeschlossenes bis zu vierjähriges Regelstudium an einer Hochschule oder eine einschlägige Zusatzausbildung mit einem allgemein anerkannten Abschluss erfordern.</p> <p>Fachliche und disziplinarische Führung und Betreuung der Arbeitnehmer im Team / Fachbereich.</p>	<hr/> <p>Facharbeiter V, Sachbearbeiter V (beispielsweise Teamleiter)</p>
<p>Allgemeine Grundsätze zur Eingruppierung ohne Richtbeispiel</p> <p>Qualifikation & Ausbildung:</p> <p>Tätigkeiten, die erweiterte Aufgabengebiete umfassen und für deren Ausführung Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch ein abgeschlossenes bis zu vierjähriges Regelstudium an einer Hochschule</p> <p>oder eine einschlägige Zusatzausbildung mit einem allgemein anerkannten Abschluss erfordern</p> <p>und die höhere Anforderungen stellen als in Entgeltgruppe 6.</p> <p>Handlungsspielraum / Verantwortungsrahmen:</p> <p>Führt Aufgabengebiete nach allgemeinen Richtlinien aus, die Ausführung wird eigenständig entschieden, begrenzter Handlungsspielraum für selbständige Entscheidungen.</p> <p>Nutzt bestehende und neue Verfahren zur Lösung von umfangreichen Problemstellungen und nicht standardisierten Problemen.</p> <p>Erarbeitung von Lösungen für unterschiedliche übergreifende Probleme und Modifikation von Standardprozessen.</p> <p>Schwierigkeit / Komplexität der Aufgabe:</p> <p>Höherwertige Standard-/Routineaufgaben, die verschiedene Aufgabengebiete umfassen mit einem höheren Schwierigkeitsgrad und mit einer höheren Variationsbreite als in Entgeltgruppe 6.</p> <p>Selbständige Ausführung und Verantwortung umfangreicher und/oder planerischer Aufgaben und mittlerer Projekte.</p>		

(3) Grundmodell

Entgelt - Grp	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8	Stufe 9
	Branchen-zugehörigkeit	nach 3 Jahren	nach 6 Jahren	nach 9 Jahren	nach 12 Jahren	nach 15 Jahren	nach 18 Jahren	nach 21 Jahren	nach 24 Jahren
1	2.294,95 €	2.362,43 €	2.429,92 €	2.497,39 €	2.564,88 €	2.632,35 €	2.699,82 €	2.767,30 €	2.834,78 €
2	2.582,87 €	2.659,08 €	2.735,30 €	2.813,61 €	2.911,72 €	2.973,69 €	3.053,76 €	3.132,89 €	3.212,01 €
3	3.124,00 €	3.218,00 €	3.311,00 €	3.317,38 €	3.317,38 €	3.404,00 €	3.497,00 €	3.559,00 €	3.621,00 €
4	3.206,17 €	3.241,04 €	3.335,52 €	3.429,99 €	3.524,47 €	3.618,94 €	3.753,27 €	3.861,03 €	3.968,79 €
5	3.485,73 €	3.585,48 €	3.685,26 €	3.784,98 €	3.884,79 €	3.984,49 €	4.084,19 €	4.174,19 €	4.264,19 €
6	3.636,62 €	3.726,43 €	3.817,27 €	3.908,18 €	4.000,82 €	4.093,47 €	4.187,22 €	4.279,64 €	4.372,06 €
7	3.805,92 €	3.912,15 €	4.018,45 €	4.124,67 €	4.230,94 €	4.337,22 €	4.443,51 €	4.549,79 €	4.656,07 €

(3) a) Wahlmodell 6 Tage zusätzlichen Erholungsurlaub / Arbeitszeitverkürzung (52 Stunden)

Entgelt - Grp	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8	Stufe 9
	Branchen-zugehörigkeit	nach 3 Jahren	nach 6 Jahren	nach 9 Jahren	nach 12 Jahren	nach 15 Jahren	nach 18 Jahren	nach 21 Jahren	nach 24 Jahren
1	2.236,43 €	2.302,19 €	2.367,96 €	2.433,71 €	2.499,48 €	2.565,23 €	2.630,97 €	2.696,73 €	2.762,49 €
2	2.517,01 €	2.591,27 €	2.665,55 €	2.741,86 €	2.837,47 €	2.897,86 €	2.975,89 €	3.053,00 €	3.130,10 €
3	3.044,34 €	3.135,94 €	3.226,57 €	3.232,79 €	3.232,79 €	3.317,20 €	3.407,83 €	3.468,25 €	3.528,66 €
4	3.124,41 €	3.158,39 €	3.250,46 €	3.342,53 €	3.434,60 €	3.526,66 €	3.657,56 €	3.762,57 €	3.867,59 €
5	3.396,84 €	3.494,05 €	3.591,29 €	3.688,46 €	3.785,73 €	3.882,89 €	3.980,04 €	4.067,75 €	4.155,45 €
6	3.543,89 €	3.631,41 €	3.719,93 €	3.808,52 €	3.898,80 €	3.989,09 €	4.080,45 €	4.170,51 €	4.260,57 €
7	3.708,87 €	3.812,39 €	3.915,98 €	4.019,49 €	4.123,05 €	4.226,62 €	4.330,20 €	4.433,77 €	4.537,34 €

(3) b) Wahlmodell 12 Tage zusätzlichen Erholungsurlaub / Arbeitszeitverkürzung (104 Stunden)

Entgelt - Grp	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8	Stufe 9
	Branchen-zugehörigkeit	nach 3 Jahren	nach 6 Jahren	nach 9 Jahren	nach 12 Jahren	nach 15 Jahren	nach 18 Jahren	nach 21 Jahren	nach 24 Jahren
1	2.177,68 €	2.241,71 €	2.305,75 €	2.369,77 €	2.433,81 €	2.497,84 €	2.561,86 €	2.625,89 €	2.689,92 €
2	2.450,89 €	2.523,20 €	2.595,53 €	2.669,83 €	2.762,93 €	2.821,73 €	2.897,71 €	2.972,80 €	3.047,88 €
3	2.964,36 €	3.053,56 €	3.141,81 €	3.147,86 €	3.147,86 €	3.230,06 €	3.318,30 €	3.377,14 €	3.435,97 €
4	3.042,33 €	3.075,42 €	3.165,07 €	3.254,72 €	3.344,37 €	3.434,01 €	3.561,48 €	3.663,73 €	3.765,98 €
5	3.307,61 €	3.402,26 €	3.496,94 €	3.591,57 €	3.686,28 €	3.780,88 €	3.875,49 €	3.960,89 €	4.046,29 €
6	3.450,79 €	3.536,01 €	3.622,21 €	3.708,47 €	3.796,38 €	3.884,29 €	3.973,25 €	4.060,95 €	4.148,65 €
7	3.611,44 €	3.712,24 €	3.813,11 €	3.913,90 €	4.014,74 €	4.115,59 €	4.216,45 €	4.317,30 €	4.418,14 €