

Unternehmenstarifvertrag
der
Württembergischen Eisenbahn-Gesellschaft mbH
der
(UTV-WEG)

abgeschlossen zwischen der
Württembergischen Eisenbahn-Gesellschaft mbH
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 Württembergischen Eisenbahn-Gesellschaft mbH erfasst.

Inhaltsverzeichnis

§ 1 Geltungsbereich	4
§ 1a Ablösende Regelung	4
§ 1b Gültigkeit des Einführungstarifvertrag	4
Abschnitt I - Mantelbestimmungen	4
§ 2 Ärztliche Untersuchungen	4
§ 3 Probezeit	5
§ 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	7
§ 10 Unternehmens- und Schutzbekleidung	7
§ 11 Betriebs- und Branchenzugehörigkeit	7
§ 12 Freistellung von der Arbeit	8
§ 13 Arbeitsversäumnis	9
§ 14 Urlaub	9
§ 15 Entgeltzahlung bei Leistungsminderung	10
§ 16 Jubiläumszuwendung	10
§ 17 bleibt frei	10
§ 18 Krankengeldzuschuss	10
§ 19 Reisekosten	11
§ 20 Umzugskosten, Trennungsentschädigung	12
§ 21 Abtretung bei Dritthaftung	13
§ 22 Unterstützung im Todesfall	13
§ 23 Rückzahlung von Ausbildungskosten	13
§ 24 Betriebszugehörigkeit für Fristenberechnungen	14
§ 25 Beendigung des Arbeitsverhältnisses	14
§ 26 Arbeitnehmerüberlassung	14
§ 27 Zeugnis	15
§ 28 Schadenshaftung	15
§ 29 Ausschlussfristen	15
§ 30 Arbeitsstreitigkeiten	15
Abschnitt II – Entgeltbestimmungen	15
§ 31 Entgeltgrundlagen	16
§ 32 Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung	16
§ 32a Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub	17
§ 32b Umsetzung des Wahlrechts	17
§ 33 Grundsätze der Eingruppierung	18

§ 34 Entgeltgruppenverzeichnis	18
§ 35 Zulagen	19
§ 36 Wissensvermittlerprämie	20
§ 37 Jährliche Zuwendung	20
§ 37a Tarifliches Zusatzgeld (EVG-ZUG)	21
§ 38 bleibt frei	21
Abschnitt III – Arbeitszeit	22
§ 39 Arbeitszeit	22
§39a Vollzeitkorridor	24
§ 40 Schlussbestimmungen	25
Anlage I – Entgelttabellen	26
a) Grundmodell Entgelterhöhung	27
b) Zusätzlicher Erholungsurlaub 3 Tage oder 0,5 Stunde/Woche Arbeitszeitverkürzung	28
c) Zusätzlicher Erholungsurlaub 6 Tage oder 1 Stunde/Woche Arbeitszeitverkürzung	29
d) Zusätzlicher Erholungsurlaub 9 Tage oder 1,5 Stunde/Woche Arbeitszeitverkürzung	30
e) Zusätzlicher Erholungsurlaub 12 Tage oder 2 Stunden/Woche Arbeitszeitverkürzung	31

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für den Arbeitnehmer der Württembergischen Eisenbahn-Gesellschaft mbH.
- (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 § 31 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,
 - TF und KB in Qualifizierung
 - Schüler,
 - Trainees,
 - Praktikanten und
 - Studenten in Aushilfstätigkeiten.

§ 1a Ablösende Regelung

Dieser Tarifvertrag ersetzt den Zusatztarifvertrag (ZTV-WEG), zuletzt abgeschlossen zwischen der Württembergischen Eisenbahn-Gesellschaft mbH und der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) vom 20. Juni 2023.

§ 1b Gültigkeit des Einführungstarifvertrag

Die Regelungen aus dem Einführungstarifvertrag gültig ab 01.01.2011 bleiben unberührt.

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 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.

§ 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 Württembergische Eisenbahn-Gesellschaft mbH 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.

§ 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 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.

§ 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) 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.

§ 11 Betriebs- und Branchenzugehörigkeit

Betriebszugehörigkeit

- (1) Betriebszugehörigkeit ist die Zeit, die der Arbeitnehmer in einem ununterbrochenen Arbeitsverhältnis bei dem Arbeitgeber steht. Zur Betriebszugehörigkeit zählen auch die Zeiten, die aufgrund gesetzlicher, tariflicher oder betrieblicher Bestimmungen auf die Betriebszugehörigkeit anzurechnen sind, auch wenn keine Tätigkeit ausgeübt wurde, das Arbeitsverhältnis ruht oder nicht bestanden hat.
- (2) In Fällen der Kündigung und des Urlaubs gilt als Betriebszugehörigkeit die Zeit, die der Arbeitnehmer bei den nicht bundeseigenen Eisenbahnen und bei der Deutschen Bundesbahn/Deutschen Reichsbahn sowie deren Rechtsnachfolgern nach Vollendung des 18. Lebensjahres in einem Beamten- oder Arbeitsverhältnis zugebracht hat. Außerdem gilt die Zeit des Ausbildungsverhältnisses als Betriebszugehörigkeit, wenn sie bei der eigenen Verwaltung zugebracht worden ist.

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

- (3) Kein Rechtsanspruch besteht auf Anrechnung früherer Zeiten, wenn der Arbeitnehmer freiwillig seine Tätigkeit bei einem Unternehmen im Sinne des Absatzes 2 aufgegeben hat, um bei Unternehmen anderer Art Arbeit zu leisten, oder wenn er durch eigenes Verschulden ausgeschieden war.
- (4) Nach vorstehenden Bestimmungen nicht anrechnungsfähige Zeiten können im Einzelfall nach billigem Ermessen im Benehmen mit dem Betriebsrat angerechnet werden.

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

Branchenzugehörigkeit

- (6) Die Branchenzugehörigkeit umfasst die Zeiten, die der Arbeitnehmer mit einer einschlägigen Beschäftigung im Arbeitsverhältnis sowie bei dem unmittelbar vorhergehenden, an den Branchentarifvertrag SPNV gebundenen Arbeitgeber zurückgelegt hat.
- (7) Bei Berechnung der für die Einstufung maßgebenden Branchenzugehörigkeit werden Zeiten beim vorhergehenden Arbeitgeber nur angerechnet, wenn zwischen der Beendigung des früheren Arbeitsverhältnisses und der Aufnahme der Tätigkeit beim Arbeitgeber nicht mehr als ein Monat liegt. Die beim unmittelbar vorhergehenden Arbeitgeber zurückgelegte Branchenzugehörigkeit wird im Falle eines Wechsels nach § 14 Branchentarifvertrag SPNV voll und in anderen Fällen zu einem Drittel angerechnet.

Protokollnotiz

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

§ 12

Freistellung von der Arbeit

- (1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Entgeltes nach § 31 Abs. 4 für einen Tag bei folgenden Anlässen
- a) bei eigener Eheschließung,
 - b) bei Geburt des eigenen Kindes,
 - c) beim Tod von Geschwistern

Für zwei Tage bei folgenden Anlässen

- a) bei Tod des Ehegatten/Lebensgefährten,
- b) beim Tod eines leiblichen Elternteils,
- c) beim Tod des eigenen Kindes, Adoptiv- oder Pflegekindes,
- d) bei Umzug aus betrieblichen 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.
- (4) Zusätzlich zu den in Abs. 1 geregelten Anlässen hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Entgeltes bei folgenden Anlässen:
- a) Für einen Tag
 - 25-, 40- und 50-jähriges Arbeitsjubiläum.
 - b) Für die erforderliche Abwesenheitszeit
 - Ärztliche Behandlung des Arbeitnehmers, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss.

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

§ 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 §31 Abs. 4.
- (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) Die Urlaubsdauer beträgt
 - a) in den ersten drei Beschäftigungsjahren 26 Arbeitstage,
 - b) nach drei Beschäftigungsjahren 28 Arbeitstage,
 - c) nach zehn Beschäftigungsjahren 30 Arbeitstage.

Maßgebend für die Urlaubsdauer ist die Betriebszugehörigkeit zur Fristenberechnung (§ 24), die der Arbeitnehmer am 1. Juli des Kalenderjahres zurückgelegt hat.

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

§ 15

Entgeltzahlung bei Leistungsminderung

- (1) Ist ein Arbeitnehmer infolge eines Arbeitsunfalls im Sinne des § 8 SGB VII oder nach zweijähriger Beschäftigungszeit infolge einer Berufskrankheit im Sinne des § 9 SGB VII nicht mehr voll leistungsfähig, verbleibt er in seiner Entgeltgruppe.
- (2) Absatz 1 gilt entsprechend für Arbeitnehmer nach 15-jähriger Beschäftigungszeit, wenn die Leistungsminderung durch Abnahme der körperlichen Kräfte und Fähigkeiten infolge langjähriger Arbeit verursacht ist.

§ 16

Jubiläumszuwendung

- (1) Die Arbeitnehmer erhalten eine Jubiläumszuwendung nach einer Beschäftigungszeit von
- 25 Jahren,
40 Jahren,
50 Jahren.
- (2) Die Höhe der Jubiläumszuwendung ist durch Betriebsvereinbarung zu regeln. Durch Betriebsvereinbarung kann von den in Abs. 1 geregelten Beschäftigungszeiten abgewichen werden.
- (3) Bei der Berechnung der Beschäftigungszeit werden Zeiten bei verschiedenen, unter der selben Betriebsführung stehenden Betrieben zusammengerechnet.

§ 17 bleibt frei

§ 18

Krankengeldzuschuss

- (1) Im Fall der Arbeitsunfähigkeit infolge eines Arbeitsunfalls oder einer anderen betrieblich verursachten Erkrankung erhalten nach einer Betriebszugehörigkeit von mehr als einem Jahr von der siebten Woche der Arbeitsunfähigkeit an
- a) krankenversicherungspflichtige Arbeitnehmer einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den Barleistungen der Krankenkasse und dem Nettoarbeitsentgelt,
- b) Arbeitnehmer, die nicht krankenversicherungspflichtig sind und die einen Arbeitgeberzuschuss zum Krankenversicherungsbeitrag nach § 257 SGB V erhalten, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den Barleistungen, die von der zuständigen Pflichtkrankenkasse gezahlt würden, wenn der Arbeitnehmer versicherungspflichtig wäre, und dem Nettoarbeitsentgelt,
- c) Arbeitnehmer, die einen Arbeitsunfall erlitten haben, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den Barleistungen des Sozialversicherungsträgers und dem Nettoarbeitsentgelt.

Nettoarbeitsentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Arbeitsentgelt. Es ist das Arbeitsentgelt zugrunde zu legen, dass gemäß §31 Abs. 4 für die Dauer der gesetzlichen Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall zu leisten ist.

- (2) Der Krankengeldzuschuss nach Absatz 2 wird gewährt
- a) bei einer Betriebszugehörigkeit von mehr als einem Jahr bis zur Dauer von 13 Wochen,

- b) bei einer Betriebszugehörigkeit von mehr als drei Jahren bis zur Dauer von 26 Wochen, jedoch nicht über die Dauer des Arbeitsverhältnisses hinaus. Die Dauer der gesetzlichen Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall wird angerechnet.
- (3) Innerhalb eines Kalenderjahres wird der Krankengeldzuschuss insgesamt nur für die nach Absatz 2 zulässige Dauer gewährt. Erstreckt sich eine Krankheit ununterbrochen von einem Kalenderjahr in das nächste Kalenderjahr, verbleibt es bei dem Anspruch aus dem vorhergehenden Jahr. Erleidet der Arbeitnehmer im neuen Kalenderjahr innerhalb von 13 Wochen nach Wiederaufnahme des Dienstes einen Rückfall, verbleibt es ebenfalls bei dem Anspruch aus dem vorhergehenden Jahr. Ob ein Rückfall vorliegt, entscheidet sich nach den für die Krankenkasse maßgebenden gesetzlichen Vorschriften.
- (4) Bei Krankenhausbehandlung erhalten Ledige 50 %, Verheiratete 75 % des Krankengeldzuschusses nach Absatz 1. Arbeitnehmer, die aufgrund gesetzlicher Verpflichtung Verwandte in gerader Linie unterhalten müssen, werden den Verheirateten gleichgestellt.
- (5) Bei Arbeitnehmern, die nicht arbeitsunfähig sind, kann während eines Kuraufenthaltes Krankengeldzuschuss nach Absatz 4 gewährt werden. Barleistungen eines Rentenversicherungsträgers werden in gleicher Weise wie die Barleistungen der Krankenkasse angerechnet.
- (6) Kein Anspruch auf Krankengeldzuschuss besteht,
- a) wenn der Arbeitnehmer sich die Arbeitsunfähigkeit grob fahrlässig, vorsätzlich oder bei einer verbotenen Nebenarbeit zugezogen hat,
 - b) bei Unfällen im fremden, eigenen oder Familienbetrieb, bei Berufssport, schuldhafter Beteiligung an Schlägereien oder bei Unfällen, die auf strafbare Handlungen zurückzuführen sind,
 - c) wenn die Vorschriften der Krankenkasse schuldhaft übertreten werden,
 - d) wenn während der Erkrankung für Dritte gearbeitet wird.
- (7) Der Anspruch auf Krankengeldzuschuss erlischt von dem Zeitpunkt an, von dem der Arbeitnehmer Rente wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit oder Verletztenrente aus der Unfallversicherung erhält.
- (8) Ergibt sich nach endgültiger Regelung des Versicherungsfalles aufgrund der Sozialversicherung, dass der Arbeitgeber Krankengeldzuschuss über die ihm obliegenden Leistungen hinaus gezahlt hat, gelten die Mehrleistungen als Vorschusszahlung auf die Versicherungsleistungen. Der Arbeitgeber hat in Höhe seiner Mehrleistungen Anspruch auf die zurzeit der Geltendmachung noch nicht gezahlten Versicherungsleistungen.
- (9) Bei missbräuchlichem Bezug des Krankengeldzuschusses wird die Weiterzahlung sofort eingestellt; der Arbeitnehmer hat die zu Unrecht in Empfang genommenen Krankenbezüge zurückzuzahlen.

§ 19 Reisekosten

- (1) Alle reisekostenrechtlichen Begriffe, die im Folgenden verwandt werden, sind aus den Bestimmungen des Steuerrechts entnommen. Dazu gehören unter anderem die Begriffe
- vorübergehende Auswärtstätigkeit,
 - Verpflegungspauschalen und
 - Trennungschädigung sowie Übernachtungsgeld.

- (2) Zahlungen von Verpflegungsmehraufwendungen können nur steuerfrei erfolgen, soweit die zugelassenen Höchstbeträge nach dem Steuerrecht nicht überschritten werden. Darüber hinaus gezahlte Beträge sind wie Arbeitsentgelt zu behandeln.
- (3) Ob eine vorübergehende Auswärtstätigkeit vorliegt, ist über die Definition im Steuerrecht zu klären.
- (4) Der Arbeitnehmer, der eine vorübergehende Auswärtstätigkeit antreten muss, hat sich diese vorher genehmigen zu lassen, es sei denn, dass die Art der Arbeit keinen Zweifel daran lässt, dass die vorübergehende Auswärtstätigkeit angetreten werden muss.

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

Liegt eine vorübergehende Auswärtstätigkeit vor, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Zahlung von Verpflegungsmehraufwendungen in Abhängigkeit von der tatsächlichen Abwesenheit von seiner regelmäßigen Arbeitsstelle.

Ist die vorübergehende Auswärtstätigkeit mit einer Übernachtung verbunden oder endet die vorübergehende Auswärtstätigkeit nach 23:00 Uhr bzw. beginnt die vorübergehende Auswärtstätigkeit vor 4:00 Uhr, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf ein Übernachtungsgeld. Wird dem Arbeitnehmer eine angemessene Unterkunft gestellt, entfällt der Anspruch auf das Übernachtungsgeld.

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

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

Wird der Arbeitnehmer vorübergehend auswärts tätig, hat er Anspruch auf eine Hin- und Rückfahrkarte zweiter Klasse für die zu benutzenden Eisenbahnunternehmen.
Bei Flugreisen hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen Platz in der Economy Class oder einer gleichwertigen Klasse.

- (5) Den Betriebsparteien bleibt nachgelassen, hiervon abweichende Regelungen zu treffen.
- (6) § 19 findet keine Anwendung auf Arbeitnehmer, die Tätigkeiten im Zug auf dem Schienennetz der einzelnen Betriebsstandorte der WEG ausüben. Die Ausübung von Tätigkeiten im Zug auf dem Schienennetz der einzelnen Betriebsstandorte der WEG stellt nur dann eine vorübergehende Auswärtstätigkeit dar, wenn es sich um eine vorübergehende Abordnung zu einem anderen als dem angestammten Betriebsstandort der WEG handelt; der Einsatz an unterschiedlichen Einsatzorten innerhalb eines Betriebsstandortes stellt keine vorübergehende Abordnung in diesem Sinne dar.

§ 20

Umzugskosten, Trennungsentschädigung

- (1) Der Arbeitnehmer hat bei einem arbeitgeberseitig veranlasstem Wohnortwechsel Anspruch auf Umzugkostenerstattung.
- (2) Die Umzugskosten sind auf das erforderliche Maß zu beschränken. Der Arbeitnehmer hat durch Vorlage verschiedener Angebote von Umzugsunternehmen vor dem geplanten Umzug zu belegen, dass er das günstigste Angebot gewählt hat. Wählt er dieses Angebot nicht, sind dafür die Gründe vorzutragen. Sind diese Gründe nach angemessener Prüfung nicht durch den

Arbeitgeber zu akzeptieren, kann die Umzugskostenerstattung um den Unterschiedsbetrag zum günstigsten Anbieter gekürzt werden. Das Umzugsgut kann vom Arbeitnehmer angemessen versichert werden. Die Kosten hierfür zählen zur Umzugskostenerstattung.

- (3) Der Arbeitnehmer hat bei einer arbeitgeberseitig veranlassten Trennung vom bisherigen Wohnort Anspruch auf Trennungsentschädigung. Die Höhe und die Dauer der Zahlung sind je Einzelfall in gegenseitigem Einvernehmen neu festzulegen.
- (4) Der Arbeitnehmer hat bei zeitlich befristeten Abordnungen und Versetzungen mit täglicher Rückkehr zu seinem Wohnort Anspruch auf den Ausgleich der höheren Aufwendungen.

§ 21

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.

§ 22

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.

§ 23

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 §31 Abs. 4 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.

§ 24

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.

§ 25

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

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

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

zum Ende eines Kalendermonats.

Die Betriebszugehörigkeit ist nach § 24 zu berechnen.

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

§ 26

Arbeitnehmerüberlassung

- (1) Zeitarbeit dient im Kontext der Herausforderungen des demografischen Wandels als personalpolitisches Instrument auch zur Nachwuchssicherung, Qualifizierung von Quereinsteigern und Stabilisierung der Beschäftigung.

Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einvernehmen, dass der Einsatz von Zeitarbeit besonderen Anforderungen unterliegt, die auch zur Sicherung der Qualität der Beschäftigungsbedingungen für Zeitarbeitnehmer beiträgt. Sie dient nicht zum Ersatz von Regelbeschäftigung. Grundvoraussetzung ist eine bestehende Personalplanung unter Beteiligung der Betriebsräte gemäß dem Betriebsverfassungsgesetz. Hohe Qualitätsnormen gelten nach dem gemeinsamen Verständnis der Tarifvertragsparteien insbesondere für den Bezug von Zeitarbeitsleistungen. Der Bezug von Zeitarbeitsleistungen erfolgt grundsätzlich von solchen Anbietern, die über angemessene kollektivrechtliche Vergütungsregelungen verfügen. Dazu gehören insbesondere Branchenzuschläge und Equal Pay nach spätestens 12 Monaten.

- (2) Im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages können die hier beschriebenen Anforderungen in einer konkretisierenden Betriebsvereinbarung oder Gesamtbetriebsvereinbarung ausgestaltet werden.

Des Weiteren kann in dieser Vereinbarung auch eine Überlassungshöchstdauer von bis zu 36 aufeinander folgenden Monaten festgelegt werden; dabei ist der Zeitraum vorheriger Überlassungen beim selben Entleiher anzurechnen, wenn zwischen den Einsätzen jeweils nicht mehr als drei Monate liegen. Darüber hinaus ist sicherzustellen, dass der Verleiher einen Branchenzuschlagstarifvertrag anwendet und dass Arbeitnehmer, nach einem Einsatz von maximal 12 Monaten, gegenüber ihrem Arbeitgeber mindestens Anspruch auf ein Tabellenentgelt haben, das der Vergütung entspricht, wie sie den beim Entleiher vertraglich beschäftigten, vergleichbaren Arbeitnehmern gewährt wird. Auch sollten neben der zeitlichen Bestimmung der Überlassungshöchstdauer auch Bestimmungen zu Übernahmeangeboten, Differenzierungen nach Einsatzzwecken oder -bereichen enthalten sein.

- (3) Bei Vorliegen eines Sachgrundes kann die Betriebsvereinbarung oder Gesamtbetriebsvereinbarung über Buchst. b) hinaus vorsehen, dass auf der Grundlage dieses Paragraphen zwischen Arbeitnehmer, Verleiher und Entleiher einvernehmlich ein längerer Zeitraum vereinbart werden kann. Der Betriebsrat des Verleihers und des Entleihers sind über das Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer zu unterrichten.

§ 27 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.

§ 28 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

§ 29 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.

§ 30 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

§ 31 Entgeltgrundlagen

- (1) Der Arbeitnehmer erhält ein Monatstabellenentgelt. Der Betrag ergibt sich aus den Tabellen nach Anlage 1.
- (2) Die Zahlung des Monatstabellenentgelts erfolgt unbar, spätestens zum Monatsletzten für den laufenden Kalendermonat. Die Zahlung der Zulagen erfolgt mit der Entgeltzahlung im darauffolgenden Monat.
- (3) Ist ein Stundensatz zu ermitteln, ist dieser durch die Formel

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

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

Monatstabellenentgelt ÷ 167,48
(38,5-Stunden-Woche; 7,7 Std. x 261 Tage ÷ durch 12 Monate)

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

Monatstabellenentgelt ÷ 163,13
(37,5-Stunden-Woche; 7,5 Std. x 261 Tage ÷ durch 12 Monate)

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

zu errechnen.

- (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

§ 32 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.
- (3) Arbeitnehmer können beanspruchen, ihre durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit um 1,5 Stunden zu reduzieren (Arbeitszeitverkürzung). Entscheiden sich Arbeitnehmer für die Arbeitszeitverkürzung, richtet sich das für die Referenzarbeitszeit festgelegte Entgelt nach der Entgelttabelle gemäß Anlage 1 d). Für Teilzeitkräfte gilt dies entsprechend anteilig.

- (4) Die Arbeitnehmer können beanspruchen, ihre durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit um 2 Stunde zu reduzieren. Entscheiden sich Arbeitnehmer für die Arbeitszeitverkürzung, richtet sich das für die Referenzarbeitszeit festgelegte Entgelt nach der Entgelttabelle gemäß Anlage 1 e).

Für Teilzeitkräfte gilt dies entsprechend anteilig.

§ 32a **Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub**

- (1) Arbeitnehmer können alternativ zu § 32 drei 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.
- (2) Arbeitnehmer können alternativ zu § 32 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.
- (3) Arbeitnehmer können alternativ zu § 32 neun zusätzlichen Erholungsurlaub beanspruchen. Entscheiden sich Arbeitnehmer für diesen zusätzlichen Erholungsurlaub, richtet sich das für die Referenzarbeitszeit festgelegte Entgelt nach der Entgelttabelle gemäß Anlage 1 d). Arbeitnehmer mit einer geringeren durchschnittlichen Arbeitszeit als der Referenzarbeitszeit, erhalten vom Monatsentgelt dieser Entgelttabelle den Teil, der dem Maß des mit ihnen arbeitsvertraglich vereinbarten Jahresarbeitszeit-Solls entspricht.
- (4) Arbeitnehmer können alternativ zu § 32 zwölf 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 e). Arbeitnehmer mit einer geringeren durchschnittlichen Arbeitszeit als der Referenzarbeitszeit, erhalten vom Monatsentgelt dieser Entgelttabelle den Teil, der dem Maß des mit ihnen arbeitsvertraglich vereinbarten Jahresarbeitszeit-Solls entspricht.
- (3) Es gelten die gesetzlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Bestimmungen zum Erholungsurlaub.

§ 32b **Umsetzung des Wahlrechts**

- (1) Das Wahlrecht nach § 32 bis § 32a besteht grundsätzlich jeweils zu Beginn eines Kalenderjahres. Der Arbeitnehmer muss bis zum 30. Juni des Vorjahres seinen Wunsch dem Arbeitgeber schriftlich mitteilen.
- (2) Die Wahlrechte nach § 32 bis § 32a sind dergestalt kombinierbar, dass sich der Arbeitnehmer für eine:
- Arbeitszeitverkürzung auf durchschnittlich 7,7 Stunden täglich nach § 32 Abs. 1 oder einen zusätzlichen Erholungsurlaub von 3 Tagen nach § 32a Abs. 1
 - Arbeitszeitverkürzung auf durchschnittlich 7,6 Stunden täglich nach § 32 Abs. 2 oder einen zusätzlichen Erholungsurlaub von 6 Tagen nach § 32a Abs. 2
 - Arbeitszeitverkürzung auf durchschnittlich 7,5 Stunden täglich nach § 32 Abs. 3 oder einen zusätzlichen Erholungsurlaub von 9 Tagen nach § 32a Abs. 3
 - Arbeitszeitverkürzung auf durchschnittlich 7,4 Stunden täglich nach § 32 Abs. 4 oder einen zusätzlichen Erholungsurlaub von 12 Tagen nach § 32a Abs. 4

- (3) Neu eingestellte Arbeitnehmer können bei ihrer Einstellung ebenfalls das Wahlrecht nach § 32 bis § 32a ausüben.
- (4) Arbeitnehmer sind an ihre Wahl nach § 32 oder § 32a 2 Jahre gebunden. Einvernehmlich kann zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein Wechsel des gewählten Modells vereinbart werden.

§ 33 **Grundsätze der Eingruppierung**

- (1) Die Eingruppierung des Arbeitnehmers in eine Entgeltgruppe richtet sich nach der von ihm tatsächlich ausgeübten Tätigkeit. Sie richtet sich nicht nach einer nur vorübergehend übertragenen Tätigkeit oder seiner Berufsbezeichnung.
- (2) Die Entgeltgruppe bestimmt sich nach dem Entgeltgruppenverzeichnis gemäß § 34.
- (3) Gruppenleiter oder vergleichbare betriebliche Führungskräfte, deren Tätigkeit nicht als Beispiel im Entgeltgruppenverzeichnis beschrieben ist, sind eine Entgeltgruppe höher einzugruppieren als die Entgeltgruppe, in die die ihnen unterstellten Arbeitnehmer eingruppiert sind.
- (4) Übt der Arbeitnehmer auf Anordnung eine höherwertige Tätigkeit tatsächlich aus, deren Eingruppierung nicht seiner Eingruppierung entspricht, hat er Anspruch auf einen entsprechenden Entgeltausgleich pro geleisteter Schicht.

§ 34 **Entgeltgruppenverzeichnis**

Entgeltgruppe	Beschreibung	Beispiele
1	Arbeitnehmer, die mit Tätigkeiten betraut sind, die keine Berufserfahrung und lediglich eine Einweisung von bis zu vier Wochen erfordern.	Arbeitnehmer mit Hilfstätigkeiten
2	Arbeitnehmer, die ein abgegrenztes Sachgebiet bearbeiten, zu dessen Ausübung eine mehr als vierwöchige Anlernzeit erforderlich ist.	
3	Arbeitnehmer, die ein abgegrenztes Sachgebiet bearbeiten, zu dessen Ausübung eine zweijährige Berufsausbildung erforderlich ist.	
4	Arbeitnehmer, die ein abgegrenztes Sachgebiet bearbeiten, zu dessen Ausübung regelmäßig eine abgeschlossene berufsqualifizierende Fachausbildung oder eine zweijährige Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes erforderlich ist.	Sachbearbeiter I, Triebfahrzeugführer FS A,
5	Arbeitnehmer, die ein erweitertes Sachgebiet selbständig bearbeiten, wozu regelmäßig eine mindestens dreijährige Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes oder eine spezielle Fachausbildung erforderlich ist.	Facharbeiter I, Triebfahrzeugführer FS B, Sachbearbeiter II, Zugleiter
6	Arbeitnehmer, die ein umfangreiches Sachgebiet selbständig und mit erweiterten Handlungsspielraum bearbeiten, das die Anforderungen von der EG 5 deutlich übersteigt, wozu regelmäßig neben einer abgeschlossenen Berufsausbildung weitere Zusatzqualifikationen erforderlich sind.	Fahrdienstleiter, Disponent Fahrzeuge, Facharbeiter II, Sachbearbeiter III, Triebfahrzeugführer mit FS B mit regelmäßigen besonderen Aufgaben (Zugleiter) oder Ausbildungsaufgaben

7	Arbeitnehmer, die ein umfangreiches und schwieriges Sachgebiet selbständig bearbeiten, das die Anforderungen von der EG 6 deutlich übersteigt, z.B. durch die Wahrnehmung von Führungsaufgaben- oder herausgehobenen Kontroll- oder Planungsaufgaben oder die Ausübung besonders verantwortungsvoller Tätigkeiten, wozu regelmäßig neben einer abgeschlossenen Berufsausbildung weitere Zusatzqualifikationen erforderlich sind.	Werkstattleiter, Facharbeiter III, Sacharbeiter IV, Disponent Personal, Standortleiter I
8	Arbeitnehmer, die ein umfangreiches und schwieriges Sachgebiet selbständig und mit eigenständigem Handlungsspielraum bearbeiten, das die Anforderungen von der EG 7 deutlich übersteigt und die sowohl Führungsaufgaben als auch für höhere Kontroll- oder Planungsaufgaben eigenverantwortlich sind. Tätigkeiten, wozu regelmäßig neben einer abgeschlossenen Berufsausbildung weitere Zusatzqualifikationen und mehrjährige Berufserfahrung erforderlich sind.	Lehrlokführer, Standortleiter II, Betriebskoordinator

§ 35 Zulagen

- (1) Für jede Überstunde erhält der Arbeitnehmer in dem Monat nach ihrem Entstehen bzw. nach dem Ende des Rollierplans eine Überstundenzulage in Höhe von 30 % des jeweiligen Stundensatzes.
- (2) Der Arbeitnehmer, der seine Tätigkeiten im Zug ausübt, erhält für jede geleistete Schicht mit Zugfahrt eine Zulage (Fahrentschädigung) in Höhe von 6,65 € je geleisteter Schicht.
- (3) Nachtarbeit ist die in der Zeit von 20:00 Uhr bis 6:00 Uhr geleistete oder angerechnete Arbeitszeit. Für jede Stunde in diesem Zeitraum erhält der Arbeitnehmer eine Zulage in Höhe 3,79 Euro, ab dem 1. Juli 2025 in Höhe von 3,87 Euro und ab dem 1. Oktober 2026 in Höhe von 3,94 Euro.
- (4) 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 1,69 Euro ab dem 1. Juli 2025 in Höhe von 1,72 Euro und ab dem 1. Oktober 2026 in Höhe von 1,76 Euro.
 - b) bei einer Schicht, die nach 00:00 Uhr und vor 04:00 Uhr begonnen wird um 3,36 Euro ab dem 1. Juli 2025 in Höhe von 3,43 Euro und ab dem 1. Oktober 2026 in Höhe von 3,49 Euro.

Die Zulagen gem. Buchst. a) und b) werden abweichend von Abs. 7 auf den Kalendermonat minutengenau erfasst und abgerechnet.
- (5) Sonntagsarbeit ist die an Sonntagen geleistete oder angerechnete Arbeitszeit. Für jede Stunde an Sonntagen erhält der Arbeitnehmer eine Zulage in Höhe von 6,42 Euro, ab dem 1. Juli 2025 in Höhe von 6,55 Euro und ab dem 1. Oktober 2026 in Höhe von 6,68 Euro.
- (6) Feiertagsarbeit ist die an den für das jeweilige Bundesland geltenden Feiertagen geleistete oder angerechnete Arbeitszeit. Ostersonntag und Pfingstsonntag gelten als gesetzliche Feiertage in diesem Sinne. Für jede Stunde an Feiertagen erhält der Arbeitnehmer eine Zulage in Höhe von 7,01 Euro, ab dem 1. Juli 2025 in Höhe von 7,15 Euro und ab dem 1. Oktober 2026 in Höhe von 7,29 Euro.
- (7) Beim Zusammentreffen von Sonn- und Feiertagszulage wird nur die Feiertagszulage bezahlt.

- (8) Die jeweiligen zulagenpflichtigen Zeiten werden minutengenau erfasst, im Abrechnungszeitraum zusammengerechnet und je angefangene Stunde auf die nächste volle Stunde aufgerundet. Die gesetzlichen Mindestpausen werden nicht in Abzug gebracht, es sei denn, eine volle Stunde Pause liegt in der zulagenpflichtigen Zeit.
- (9) Für die Erledigung der im Werkstattbereich anfallenden Tätigkeiten erhält der Arbeitnehmer mit Ausnahme des Meisters eine Erschwerniszulage, insbesondere für gesundheitsschädigende, ekelerregende und besonders gefährliche Arbeiten sowie für Schmutzarbeiten. Die Zuschläge sind betrieblich zu vereinbaren.
- (10) Die Zulage nach Abs. 3, 4, 5 und 6 erhöht sich bei allgemeinen tariflichen Erhöhungen der Monatsentgelttabellen (Anlage 1) um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten durchschnittlichen Prozentsatz der allgemeinen Erhöhungen der Monatstabellenentgelte.

§ 36

Wissensvermittlerprämie

- (1) Arbeitnehmer, die Auszubildende im Bereich Werkstatt beim Erwerb beruflicher und betrieblicher Handlungsfähigkeit an Arbeitsplätzen anleiten (Wissensvermittlung) erhalten eine Zulage in Höhe von 9,83 Euro ab dem 1. Juli 2025 in Höhe von 10,03 Euro und ab dem 1. Oktober 2026 in Höhe von 10,23 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 Arbeitnehmerr in einer Schicht mehr als einen Auszubildenden in der Werkstatt an, fällt die Wissensvermittlerprämie nur einmal an. Pro Auszubildenden 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.
- Unter „anleiten“ verstehen die Tarifvertragsparteien die fachliche Begleitung, Unterstützung und Ein- und Anweisung von Auszubildenden zum Zwecke der Vermittlung von notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten im zu erlernenden Beruf. Dabei tragen die Anleitenden dazu bei, dass das theoretische Wissen und die praktischen Fähigkeiten durch begleitete und erklärte Anwendungen im betrieblichen Umfeld erweitert, vertieft und betrieblich ausgerichtet werden. Das „Anleiten“ kann auch darin bestehen, dass die Ergebnisse von fachlichen Aufträgen geprüft und die Umsetzung der erlernten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten beurteilt wird.

§ 37

Jährliche Zuwendung

- 1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf die Zahlung einer jährlichen Zuwendung in Höhe von 30 Prozent des jeweiligen Monatstabellenentgelts (Anlage I). Sie wird jeweils im Monat November gezahlt; Bezugsgröße ist das Monatstabellenentgelt des Monats Oktober.

- 2) Für Teilzeitbeschäftigte wird entsprechend dem Verhältnis der arbeitsvertraglich vereinbarten zur tariflichen Arbeitszeit gezahlt. Bei Wechsel von Teil- auf Vollzeit und umgekehrt im Laufe des Kalenderjahres wird entsprechend gewichtet.
- 3) Für Zeiten des Ruhens des Arbeitsverhältnisses und für Zeiten ohne Anspruch auf Entgeltfortzahlung im laufenden Kalenderjahr wird die jährliche Zuwendung entsprechend gekürzt. Bei Beginn oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses im laufenden Kalenderjahr wird die jährliche Zuwendung ebenfalls entsprechend gekürzt. Die Kürzung erfolgt für jeden Kalendermonat, in dem der Arbeitnehmer nicht für mindestens 16 Tage Entgelt bezogen hat.
- 4) Voraussetzung ist, dass zum Auszahlungszeitpunkt ein ungekündigtes (betriebsbedingte Kündigungen bleiben ausgenommen) Arbeitsverhältnis besteht.
- 5) Besitzstände (gemeint ist die Ausgleichszulage gem. § 4 Einführungstarifvertrag WEG vom 26. Oktober 2011) aus der Entgelt-Systemumstellung 2012 werden wie folgt angerechnet:

Die Ausgleichszulage wird um einen individuell zu errechnenden Prozentsatz gekürzt. Der Prozentsatz errechnet sich wie folgt (es sind die Beträge aus der Entgeltsystemumstellung 2012 relevant):

Der Betrag von 1/12 der Sonderzahlung 01.01.2012 wird ins Verhältnis gesetzt zu dem Monatsbetrag, der sich monatlich ergibt aus den Elementen Orts- und Sozialzuschlag, Stellen und Amtszulage, vermögenswirksame Leistungen, Kontoführungsgebühr, Leistungs- und Treueprämie und Sonderzahlung (1/12) am 01.01.2012.

Beispiel: Die Ausgleichszulage beträgt 144,18 €. 1/12 der Sonderzahlung am 01.01.2012 beträgt 222,91 €. Der Monatsbetrag aus den monatlichen Elementen Orts- und Sozialzuschlag, Stellen- und Amtszulage, vermögenswirksame Leistungen, Kontoführungsgebühr, Leistungs- und Treueprämie und Sonderzahlung (1/12) beträgt am 01.01.2012 in Summe 1.089,56 €. 222,91 € sind 20,46 % von 1.089,56 €. Die Ausgleichszulage ist um 20,46 % von 144,18 € auf 114,68 € zu kürzen.

§ 37a Tarifliches Zusatzgeld (EVG-ZUG)

- 1) Ab dem 1. Januar 2026 haben Arbeitnehmer je Kalenderjahr einen Anspruch auf tarifliche Zuwendung (EVG-ZUG).
- 2) Das EVG-ZUG wird jeweils im Dezember ausbezahlt.
- 3) Das EVG-ZUG beträgt 25% des individuellen Monatstabellenentgelts des Arbeitnehmers. Maßgeblich ist das zum Zeitpunkt der Auszahlung unter Berücksichtigung ausgeübter Wahloptionen geltende Monatstabellenentgelt. Arbeitnehmer in Teilzeit haben einen ihrer Arbeitszeit entsprechenden anteiligen Anspruch; maßgeblich sind insoweit die Verhältnisse zum Zeitpunkt der Auszahlung.
- 4) Für jeden vollen Kalendermonat im vorausgehenden Referenzzeitraum ohne Anspruch auf Monatstabellenentgelt, gleich aus welchem Rechtsgrund, reduziert sich der Anspruch um ein Zwölftel. Referenzzeitraum ist der Zeitraum der unmittelbar vor dem Auszahlungsmonat liegenden zusammenhängenden zwölf Kalendermonate. Bei einem Wechsel von einem Ausbildungs- in ein Arbeitsverhältnis beim Arbeitgeber oder bei einem Wechsel sonstiger Beschäftigter, die keine Arbeitnehmer sind, im Laufe des Kalenderjahres bis zum Zeitpunkt der Auszahlung, wird der Wechselmonat dem Arbeitsverhältnis zugeschlagen.

§ 38 bleibt frei

§ 39
Arbeitszeit

- (1) Die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der gesetzlichen Ruhepausen 169,65 Stunden im Kalendermonat. Dies entspricht einem durchschnittlichen Arbeitszeitwert von 7,8 Stunden pro Arbeitstag. Für den teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer wird dieser Wert entsprechend seinem vereinbarten Arbeitszeitanteil berechnet.

Als Ausgleichszeitraum gilt der Kalendermonat. Soweit der Arbeitnehmer in einem rollierenden System geplant und eingesetzt wird, gilt der jeweilige Turnusdienstplan als Ausgleichszeitraum. Dieser darf einen Zeitraum von drei Monaten nicht überschreiten.

Die Arbeitszeit kann auf alle Tage der Woche auch unregelmäßig verteilt werden, jedoch im Durchschnitt nicht auf mehr als fünf Tage in der Woche.

- (2) Die Arbeitszeit beginnt und endet an dem vorgeschriebenen Arbeitsplatz.
- (3) Die Arbeitseinteilung ist monatlich im Voraus und in Form einer Arbeits- oder Schichtplanung bzw. in einem Turnusplan aufzustellen. Sie ist dem Arbeitnehmer in geeigneter Weise und rechtzeitig zur Kenntnis zu geben.
- (3a) Zur Weiterentwicklung der Arbeitszeitregelungen im Schichtbereich gilt die Betriebsvereinbarung 2/2022 in der jeweils gültigen Fassung.
- (4) Die Arbeits- oder Schichtplanung hat alle relevanten Zeiteile (Arbeit, Ruhepausen, Tätigkeitsunterbrechungen, Wegezeiten, Fahrgastzeiten usw.) sowie deren Verteilung auf die Wochentage zu enthalten.
- (5) Änderungen der Arbeitszeitplanung sind dem Arbeitnehmer spätestens am Ende seiner vorhergehenden Schicht mitzuteilen.
- (6) Gemäß § 7 Absatz 1 Nr. 1 Buchst. a), ArbZG kann die werktägliche Arbeitszeit auf über zehn Stunden hinaus verlängert werden, wenn regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaft in die werktägliche Arbeitszeit fällt.
- (7) Bei der Arbeits- oder Schichtplanung sollen Schichten von mehr als zwölf bis maximal 14 Stunden nur in Ausnahmefällen geplant werden. Für jede Schicht von mehr als zwölf Stunden Dauer hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Zulage in Höhe von 1,02 €.
- (8) Für eine Schicht sind mindestens drei Stunden auf die regelmäßige Arbeitszeit anzurechnen.
- (9) Abweichungen von der planmäßigen Arbeitszeit infolge von Fahrzeugverspätungen bis zu 15 Minuten werden nicht auf die Arbeitszeit angerechnet.
- (10) Die Zeit der Bereitschaft (nicht: Rufbereitschaft) und der Fahrgastfahrt werden mit jeweils 50 % auf die regelmäßige Arbeitszeit angerechnet.

Fahrgastfahrten sind betrieblich angeordnete Fahrten zwischen zwei Arbeitsorten, die der Arbeitnehmer ohne Arbeitsleistung auf Verkehrsmitteln während einer Schicht zurücklegt.

- (11) Tätigkeitsunterbrechungen bis zu zehn Minuten Dauer werden jeweils voll auf die regelmäßige Arbeitszeit angerechnet. Tätigkeitsunterbrechungen von mehr als zehn Minuten Dauer innerhalb einer Schicht werden zusammengerechnet und zu 80 % auf die regelmäßige Arbeitszeit angerechnet.
- (12) Betriebsbedingte Arbeitsunterbrechungen am Dienstoff, die mehr als eine Stunde dauern, und

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

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

- (13) Die ununterbrochene Ruhezeit zwischen zwei werktäglichen Arbeitszeiten kann neun Stunden betragen, wenn die Art der Arbeit dies erfordert (§§ 7 Absatz 1 Nr. 3, 11 Absatz 2 ArbZG). Ruhezeiten von weniger als zehn Stunden Dauer dürfen höchstens zweimal hintereinander geplant werden.
- (14) Kann in Fällen der Rufbereitschaft eine ununterbrochene Ruhezeit von neun Stunden nicht gewährt werden, weil der Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung während der Rufbereitschaft herangezogen wird, muss die zusammenhängende Ruhezeit nach erfolgtem Arbeitseinsatz mindestens sechs Stunden betragen (§§ 7 Absatz 2 Nr. 1, 11 Absatz 2 ArbZG). Die Dauer des Arbeitseinsatzes nach Satz 1 darf drei Stunden nicht überschreiten.
- (15) Im Anschluss an sechs Tage, spätestens nach zehn Tagen, an denen der Arbeitnehmer Arbeitsleistung erbracht hat, ist ein Ruhetag zu gewähren. Als Ruhetag gilt eine Arbeitsbefreiung von mindestens 32 Stunden.
- (16) Die Gesamtdauer der dem Arbeitnehmer während der täglichen Arbeitszeit zu gewährenden Ruhepausen darf auf Kurzpausen von angemessener Dauer aufgeteilt werden (§§ 7 Absatz 1 Nr. 2, 11 Absatz 2 ArbZG), wenn zusammenhängende Ruhepausen (§ 4 ArbZG) aus betrieblichen Gründen nicht gewährt werden können. Als angemessene Dauer einer Kurzpause gelten mindestens zehn Minuten. Eine Schicht darf nicht mehr als zwei Kurzpausen enthalten.
- (17) Der Arbeitnehmer hat in jedem Kalendermonat Anspruch auf mindestens einen arbeitsfreien Sonntag.
- (18) Dem Arbeitnehmer wird an einem auf einen Werktag von Montag bis Freitag fallenden gesetzlichen Feiertag (Wochenfeiertag) neben der tatsächlich geleisteten bzw. angerechneten Arbeitszeit ein durchschnittlicher Arbeitszeitwert gemäß Absatz 1 angerechnet und im Arbeitszeitkonto gebucht. Der Ersatzruhetag für den Wochenfeiertag entfällt gemäß § 12 Satz 1 Nr. 2 ArbZG.
- (19) Wird an den Tagen vor Neujahr und dem ersten Weihnachtsfeiertag gearbeitet, endet die Arbeitszeit zwei Stunden früher. Die dabei entfallende Arbeitszeit wird auf die regelmäßige Arbeitszeit angerechnet. Dem Arbeitnehmer, dessen Arbeitszeit aus betrieblichen Gründen an diesen Tagen nicht gekürzt werden kann, werden pauschal zwei Stunden Arbeitszeit zusätzlich auf die regelmäßige Arbeitszeit angerechnet.
- (20) Die Einführung von Kurzarbeit ist nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften zulässig.
- (21) Überstunden sind diejenigen Stunden, die der Arbeitnehmer auf Anordnung über die regelmäßige Arbeitszeit gemäß Absatz 1 hinaus geleistet hat oder angerechnet bekommt. Für den Triebfahrzeugführer, der in einem Turnusdienstplan geplant und eingesetzt wird, sind diejenigen Stunden Überstunden, die auf Anordnung am Ende des Turnusdienstplan über die in diesem Plan geplante Arbeitszeit hinaus geleistet oder angerechnet werden. Erbringt der Triebfahrzeugführer nach Satz 2 abweichend von seinem geplanten Turnusdienstplan zusätzliche Schichten, sind die in diesen Schichten geleisteten bzw. angerechneten Zeiten mit Ablauf des Monats, in dem sie entstanden sind, ebenfalls Überstunden.
- (22) Überstunden werden bis maximal 150 Stunden in ein Überzeitkonto gebucht. Die in diesem Konto gebuchten Stunden können zum Freizeitausgleich oder zum Ausgleich von Minderstunden entnommen werden. Auf Antrag des Arbeitnehmers können diese Stunden auch ausgezahlt werden.

Ist das Zeitkonto gemäß Satz 1 gefüllt, werden weitere Überstunden ausgezahlt. Durch

Betriebsvereinbarung kann der Stundenwert gemäß Satz 1 erhöht werden, jedoch nicht über 300 Stunden hinaus.

- (23) Wird die regelmäßige Arbeitszeit nach Absatz 1 im Ausgleichszeitraum nicht erreicht, ist die nicht geleistete Arbeitszeit bis zu 25 Stunden nachzuholen oder bis zu 25 Stunden mit Stunden aus dem Überzeitkonto auszugleichen. Darüberhinausgehende Minderstunden verfallen.

Die Absätze 1 bis 23 finden auch auf das Ausbildungsverhältnis Anwendung.

§39a Vollzeitkorridor

Ab 1. Januar 2026:

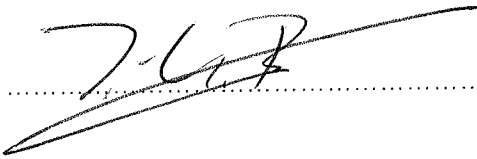
- (1) Ab 1. Januar 2026 kann eine regelmäßige Arbeitszeit zwischen 38 und 40 Stunden in der Woche als Vollzeittätigkeit definiert werden. Die bisherige Regelarbeitszeit gemäß § 39 Abs. 1 wird als Referenzarbeitszeit beibehalten. Eine von der Referenzarbeitszeit abweichende Arbeitszeit kann unter proportionaler 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.

§ 40
Schlussbestimmungen

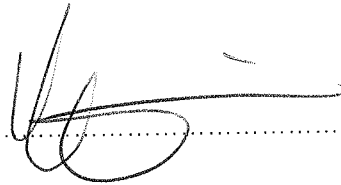
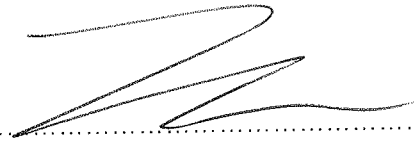
- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Dezember 2024 in Kraft.
- (2) Die Bestimmungen dieses Tarifvertrags können mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende eines Kalenderjahres, jedoch frühestens zum 31. Dezember 2026 schriftlich gekündigt werden.
- (3) Die Regelungen dieses Tarifvertrages wirken auch 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, den 05.08.2025

Für die
Württembergischen Eisenbahn-
Gesellschaft mbH



Für die
Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)



a)	Grundmodell Entgelterhöhung	27
b)	Zusätzlicher Erholungsurlaub 3 Tage oder 0,5 Stunde/Woche Arbeitszeitverkürzung	28
c)	Zusätzlicher Erholungsurlaub 6 Tage oder 1 Stunde/Woche Arbeitszeitverkürzung	29
d)	Zusätzlicher Erholungsurlaub 9 Tage oder 1,5 Stunde/Woche Arbeitszeitverkürzung	30
e)	Zusätzlicher Erholungsurlaub 12 Tage oder 2 Stunden/Woche Arbeitszeitverkürzung	31

a) Grundmodell Entgelterhöhung
Gültig bis 30. Juni 2025

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7
	Branchen- zugehörigkeit	nach 3 Jahren	nach 6 Jahren	nach 9 Jahren	nach 12 Jahren	nach 15 Jahren	nach 18 Jahren
1	2.654,52 €	2.718,83 €	2.783,12 €	2.847,43 €	2.910,51 €	2.974,82 €	3.051,64 €
2	2.826,81 €	2.895,95 €	2.965,10 €	3.035,49 €	3.104,77 €	3.176,98 €	3.259,25 €
3	2.932,37 €	3.005,15 €	3.077,94 €	3.152,74 €	3.227,99 €	3.304,53 €	3.390,25 €
4	3.064,57 €	3.142,53 €	3.222,90 €	3.304,53 €	3.384,92 €	3.465,30 €	3.555,36 €
5	3.347,94 €	3.437,22 €	3.526,54 €	3.615,83 €	3.705,15 €	3.794,44 €	3.893,38 €
6	3.531,65 €	3.626,05 €	3.721,72 €	3.816,13 €	3.911,83 €	4.006,22 €	4.110,88 €
7	3.696,22 €	3.795,72 €	3.896,52 €	3.996,03 €	4.095,54 €	4.196,32 €	4.306,12 €

Gültig ab 1. Juli 2025

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7
	Branchen- zugehörigkeit	nach 3 Jahren	nach 6 Jahren	nach 9 Jahren	nach 12 Jahren	nach 15 Jahren	nach 18 Jahren
1	2.707,62 €	2.773,21 €	2.838,79 €	2.904,38 €	2.968,73 €	3.034,32 €	3.112,68 €
2	2.883,35 €	2.953,87 €	3.024,41 €	3.096,20 €	3.166,87 €	3.240,52 €	3.324,44 €
3	2.991,02 €	3.065,26 €	3.139,50 €	3.215,80 €	3.292,55 €	3.370,63 €	3.458,06 €
4	3.125,87 €	3.205,39 €	3.287,36 €	3.370,63 €	3.452,62 €	3.534,61 €	3.626,47 €
5	3.414,90 €	3.505,97 €	3.597,08 €	3.688,15 €	3.779,26 €	3.870,33 €	3.971,25 €
6	3.602,29 €	3.698,58 €	3.796,16 €	3.892,46 €	3.990,07 €	4.086,35 €	4.193,10 €
7	3.770,15 €	3.871,64 €	3.974,46 €	4.075,96 €	4.177,46 €	4.280,25 €	4.392,25 €
8	3.939,81 €	4.038,30 €	4.139,26 €	4.242,74 €	4.348,81 €	4.457,53 €	4.568,96 €

Gültig ab 1. Oktober 2026

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7
	Branchen- zugehörigkeit	nach 3 Jahren	nach 6 Jahren	nach 9 Jahren	nach 12 Jahren	nach 15 Jahren	nach 18 Jahren
1	2.761,78 €	2.828,68 €	2.895,57 €	2.962,47 €	3.028,11 €	3.095,01 €	3.174,94 €
2	2.941,02 €	3.012,95 €	3.084,90 €	3.158,13 €	3.230,21 €	3.305,34 €	3.390,93 €
3	3.050,85 €	3.126,57 €	3.202,29 €	3.280,12 €	3.358,41 €	3.438,05 €	3.527,23 €
4	3.188,39 €	3.269,50 €	3.353,11 €	3.438,05 €	3.521,68 €	3.605,31 €	3.699,00 €
5	3.483,20 €	3.576,09 €	3.669,03 €	3.761,92 €	3.854,85 €	3.947,74 €	4.050,68 €
6	3.674,34 €	3.772,56 €	3.872,09 €	3.970,31 €	4.069,88 €	4.168,08 €	4.276,97 €
7	3.845,56 €	3.949,08 €	4.053,95 €	4.157,48 €	4.261,01 €	4.365,86 €	4.480,10 €
8	4.018,61 €	4.119,07 €	4.222,05 €	4.327,60 €	4.435,79 €	4.546,69 €	4.660,34 €

b) Zusätzlicher Erholungsurlaub 3 Tage oder 0,5 Stunde/Woche Arbeitszeitverkürzung
Gültig ab 1. Januar 2026

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7
	Branchen- zugehörigkeit	nach 3 Jahren	nach 6 Jahren	nach 9 Jahren	nach 12 Jahren	nach 15 Jahren	nach 18 Jahren
1	2.672,43 €	2.737,16 €	2.801,89 €	2.866,63 €	2.930,14 €	2.994,88 €	3.072,22 €
2	2.845,87 €	2.915,47 €	2.985,10 €	3.055,95 €	3.125,71 €	3.198,40 €	3.281,23 €
3	2.952,14 €	3.025,42 €	3.098,69 €	3.174,00 €	3.249,75 €	3.326,82 €	3.413,11 €
4	3.085,24 €	3.163,72 €	3.244,63 €	3.326,82 €	3.407,74 €	3.488,67 €	3.579,33 €
5	3.370,51 €	3.460,40 €	3.550,32 €	3.640,21 €	3.730,13 €	3.820,02 €	3.919,63 €
6	3.555,47 €	3.650,50 €	3.746,81 €	3.841,86 €	3.938,20 €	4.033,23 €	4.138,59 €
7	3.721,14 €	3.821,31 €	3.922,80 €	4.022,98 €	4.123,16 €	4.224,61 €	4.335,16 €
8	3.888,60 €	3.985,81 €	4.085,45 €	4.187,59 €	4.292,28 €	4.399,59 €	4.509,57 €

Gültig ab 1. Oktober 2026

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7
	Branchen- zugehörigkeit	nach 3 Jahren	nach 6 Jahren	nach 9 Jahren	nach 12 Jahren	nach 15 Jahren	nach 18 Jahren
1	2.725,88 €	2.791,91 €	2.857,93 €	2.923,96 €	2.988,75 €	3.054,78 €	3.133,67 €
2	2.902,79 €	2.973,79 €	3.044,80 €	3.117,08 €	3.188,22 €	3.262,38 €	3.346,85 €
3	3.011,19 €	3.085,93 €	3.160,67 €	3.237,48 €	3.314,76 €	3.393,36 €	3.481,38 €
4	3.146,95 €	3.227,00 €	3.309,52 €	3.393,36 €	3.475,90 €	3.558,45 €	3.650,92 €
5	3.437,92 €	3.529,61 €	3.621,34 €	3.713,02 €	3.804,74 €	3.896,42 €	3.998,03 €
6	3.626,58 €	3.723,52 €	3.821,76 €	3.918,70 €	4.016,98 €	4.113,90 €	4.221,37 €
7	3.795,57 €	3.897,75 €	4.001,25 €	4.103,44 €	4.205,62 €	4.309,11 €	4.421,86 €
8	3.966,37 €	4.065,53 €	4.167,17 €	4.271,35 €	4.378,13 €	4.487,59 €	4.599,76 €

c) **Zusätzlicher Erholungsurlaub 6 Tage oder 1 Stunde/Woche Arbeitszeitverkürzung**
Gültig bis 30. Juni 2025

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7
	Branchen- zugehörigkeit	nach 3 Jahren	nach 6 Jahren	nach 9 Jahren	nach 12 Jahren	nach 15 Jahren	nach 18 Jahren
1	2.587,26 €	2.649,94 €	2.712,60 €	2.775,28 €	2.836,76 €	2.899,44 €	2.974,31 €
2	2.755,18 €	2.822,57 €	2.889,97 €	2.958,57 €	3.026,10 €	3.096,48 €	3.176,66 €
3	2.858,07 €	2.929,00 €	2.999,95 €	3.072,85 €	3.146,19 €	3.220,79 €	3.304,34 €
4	2.986,92 €	3.062,90 €	3.141,23 €	3.220,79 €	3.299,15 €	3.377,49 €	3.465,27 €
5	3.263,10 €	3.350,12 €	3.437,18 €	3.524,21 €	3.611,26 €	3.698,29 €	3.794,72 €
6	3.442,16 €	3.534,17 €	3.627,41 €	3.719,43 €	3.812,70 €	3.904,70 €	4.006,71 €
7	3.602,56 €	3.699,54 €	3.797,78 €	3.894,77 €	3.991,76 €	4.089,99 €	4.197,00 €

Gültig ab 1. Juli 2025

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7
	Branchen- zugehörigkeit	nach 3 Jahren	nach 6 Jahren	nach 9 Jahren	nach 12 Jahren	nach 15 Jahren	nach 18 Jahren
1	2.637,23 €	2.701,11 €	2.764,99 €	2.828,87 €	2.891,55 €	2.955,43 €	3.031,76 €
2	2.808,39 €	2.877,07 €	2.945,78 €	3.015,70 €	3.084,54 €	3.156,27 €	3.238,01 €
3	2.913,26 €	2.985,57 €	3.057,88 €	3.132,19 €	3.206,95 €	3.283,00 €	3.368,16 €
4	3.044,60 €	3.122,05 €	3.201,89 €	3.283,00 €	3.362,86 €	3.442,72 €	3.532,19 €
5	3.326,12 €	3.414,82 €	3.503,56 €	3.592,26 €	3.681,00 €	3.769,71 €	3.868,00 €
6	3.508,64 €	3.602,42 €	3.697,46 €	3.791,26 €	3.886,33 €	3.980,11 €	4.084,08 €
7	3.672,13 €	3.770,98 €	3.871,13 €	3.969,99 €	4.068,85 €	4.168,97 €	4.278,06 €
8	3.837,38 €	3.933,31 €	4.031,64 €	4.132,43 €	4.235,75 €	4.341,64 €	4.450,17 €

Gültig ab 1. Oktober 2026

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7
	Branchen- zugehörigkeit	nach 3 Jahren	nach 6 Jahren	nach 9 Jahren	nach 12 Jahren	nach 15 Jahren	nach 18 Jahren
1	2.689,98 €	2.755,14 €	2.820,29 €	2.885,45 €	2.949,38 €	3.014,54 €	3.092,40 €
2	2.864,56 €	2.934,62 €	3.004,70 €	3.076,02 €	3.146,23 €	3.219,41 €	3.302,77 €
3	2.971,53 €	3.045,28 €	3.119,04 €	3.194,84 €	3.271,10 €	3.348,67 €	3.435,53 €
4	3.105,50 €	3.184,50 €	3.265,93 €	3.348,67 €	3.430,12 €	3.511,58 €	3.602,83 €
5	3.392,64 €	3.483,12 €	3.573,64 €	3.664,12 €	3.754,63 €	3.845,10 €	3.945,37 €
6	3.578,81 €	3.674,48 €	3.771,42 €	3.867,09 €	3.964,07 €	4.059,71 €	4.165,77 €
7	3.745,58 €	3.846,41 €	3.948,55 €	4.049,39 €	4.150,23 €	4.252,35 €	4.363,62 €
8	3.914,13 €	4.011,98 €	4.112,28 €	4.215,09 €	4.320,46 €	4.428,48 €	4.539,18 €

d) Zusätzlicher Erholungsurlaub 9 Tage oder 1,5 Stunde/Woche Arbeitszeitverkürzung
Gültig ab 1. Januar 2026

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7
	Branchen- zugehörigkeit	nach 3 Jahren	nach 6 Jahren	nach 9 Jahren	nach 12 Jahren	nach 15 Jahren	nach 18 Jahren
1	2.602,03 €	2.665,06 €	2.728,08 €	2.791,11 €	2.852,95 €	2.915,99 €	2.991,29 €
2	2.770,90 €	2.838,67 €	2.906,46 €	2.975,45 €	3.043,37 €	3.114,14 €	3.194,79 €
3	2.874,38 €	2.945,72 €	3.017,06 €	3.090,39 €	3.164,15 €	3.239,18 €	3.323,20 €
4	3.003,97 €	3.080,38 €	3.159,16 €	3.239,18 €	3.317,97 €	3.396,77 €	3.485,04 €
5	3.281,72 €	3.369,24 €	3.456,80 €	3.544,32 €	3.631,87 €	3.719,39 €	3.816,38 €
6	3.461,81 €	3.554,34 €	3.648,11 €	3.740,66 €	3.834,46 €	3.926,99 €	4.029,57 €
7	3.623,12 €	3.720,65 €	3.819,46 €	3.917,00 €	4.014,54 €	4.113,33 €	4.220,96 €
8	3.786,16 €	3.880,81 €	3.977,83 €	4.077,28 €	4.179,21 €	4.283,69 €	4.390,78 €

Gültig ab 1. Oktober 2026

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7
	Branchen- zugehörigkeit	nach 3 Jahren	nach 6 Jahren	nach 9 Jahren	nach 12 Jahren	nach 15 Jahren	nach 18 Jahren
1	2.654,08 €	2.718,37 €	2.782,65 €	2.846,94 €	2.910,02 €	2.974,31 €	3.051,12 €
2	2.826,33 €	2.895,45 €	2.964,59 €	3.034,97 €	3.104,24 €	3.176,44 €	3.258,69 €
3	2.931,87 €	3.004,64 €	3.077,41 €	3.152,20 €	3.227,44 €	3.303,97 €	3.389,67 €
4	3.064,05 €	3.141,99 €	3.222,34 €	3.303,97 €	3.384,34 €	3.464,71 €	3.554,74 €
5	3.347,36 €	3.436,63 €	3.525,94 €	3.615,21 €	3.704,52 €	3.793,78 €	3.892,71 €
6	3.531,05 €	3.625,44 €	3.721,08 €	3.815,47 €	3.911,16 €	4.005,53 €	4.110,17 €
7	3.695,59 €	3.795,07 €	3.895,85 €	3.995,34 €	4.094,84 €	4.195,60 €	4.305,38 €
8	3.861,89 €	3.958,43 €	4.057,40 €	4.158,83 €	4.262,80 €	4.369,37 €	4.478,59 €

e) **Zusätzlicher Erholungsurlaub 12 Tage oder 2 Stunden/Woche Arbeitszeitverkürzung**
Gültig bis 30. Juni 2025

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7
	Branchen- zugehörigkeit	nach 3 Jahren	nach 6 Jahren	nach 9 Jahren	nach 12 Jahren	nach 15 Jahren	nach 18 Jahren
1	2.523,31 €	2.584,44 €	2.645,56 €	2.706,69 €	2.766,65 €	2.827,78 €	2.900,80 €
2	2.687,09 €	2.752,81 €	2.818,54 €	2.885,45 €	2.951,31 €	3.019,95 €	3.098,15 €
3	2.787,43 €	2.856,61 €	2.925,80 €	2.996,91 €	3.068,44 €	3.141,19 €	3.222,68 €
4	2.913,09 €	2.987,20 €	3.063,60 €	3.141,19 €	3.217,61 €	3.294,02 €	3.379,62 €
5	3.182,46 €	3.267,32 €	3.352,23 €	3.437,11 €	3.522,01 €	3.606,89 €	3.700,94 €
6	3.357,09 €	3.446,82 €	3.537,76 €	3.627,50 €	3.718,47 €	3.808,20 €	3.907,69 €
7	3.513,52 €	3.608,10 €	3.703,92 €	3.798,51 €	3.893,10 €	3.988,90 €	4.093,27 €

Gültig ab 1. Juli 2025

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7
	Branchen- zugehörigkeit	nach 3 Jahren	nach 6 Jahren	nach 9 Jahren	nach 12 Jahren	nach 15 Jahren	nach 18 Jahren
1	2.566,83 €	2.629,01 €	2.691,18 €	2.753,36 €	2.814,36 €	2.876,54 €	2.950,83 €
2	2.733,42 €	2.800,27 €	2.867,15 €	2.935,20 €	3.002,20 €	3.072,02 €	3.151,57 €
3	2.835,49 €	2.905,87 €	2.976,25 €	3.048,58 €	3.121,34 €	3.195,36 €	3.278,25 €
4	2.963,33 €	3.038,71 €	3.116,42 €	3.195,36 €	3.273,09 €	3.350,82 €	3.437,90 €
5	3.237,33 €	3.323,66 €	3.410,04 €	3.496,37 €	3.582,74 €	3.669,08 €	3.764,75 €
6	3.414,98 €	3.506,26 €	3.598,76 €	3.690,06 €	3.782,59 €	3.873,86 €	3.975,06 €
7	3.574,11 €	3.670,32 €	3.767,79 €	3.864,02 €	3.960,24 €	4.057,68 €	4.163,86 €
8	3.734,94 €	3.828,31 €	3.924,02 €	4.022,12 €	4.122,68 €	4.225,74 €	4.331,38 €

Gültig ab 1. Oktober 2026

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7
	Branchen- zugehörigkeit	nach 3 Jahren	nach 6 Jahren	nach 9 Jahren	nach 12 Jahren	nach 15 Jahren	nach 18 Jahren
1	2.618,17 €	2.681,59 €	2.745,01 €	2.808,43 €	2.870,65 €	2.934,07 €	3.009,85 €
2	2.788,09 €	2.856,28 €	2.924,49 €	2.993,91 €	3.062,24 €	3.133,47 €	3.214,61 €
3	2.892,21 €	2.963,99 €	3.035,78 €	3.109,56 €	3.183,78 €	3.259,28 €	3.343,82 €
4	3.022,60 €	3.099,49 €	3.178,75 €	3.259,28 €	3.338,56 €	3.417,84 €	3.506,66 €
5	3.302,08 €	3.390,14 €	3.478,25 €	3.566,31 €	3.654,40 €	3.742,46 €	3.840,05 €
6	3.483,28 €	3.576,39 €	3.670,75 €	3.763,86 €	3.858,25 €	3.951,34 €	4.054,57 €
7	3.645,60 €	3.743,73 €	3.843,15 €	3.941,30 €	4.039,44 €	4.138,84 €	4.247,14 €
8	3.809,65 €	3.904,88 €	4.002,51 €	4.102,57 €	4.205,13 €	4.310,27 €	4.418,01 €