

Zusatztarifvertrag (ZTV-WEG)

gemäß § 2 des MTV VV-Gruppe

**für die Arbeitnehmer*
der Württembergischen Eisenbahn-Gesellschaft mbH**

abgeschlossen zwischen der

Württembergischen Eisenbahn-Gesellschaft mbH

und der

Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)

Gültig ab 1. Januar 2020

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

Inhalt

§ 1 Geltungsbereich	3
§ 2 Arbeitszeit	3
§ 3 Zulagen	6
§ 4 Freistellung von der Arbeit	7
§ 5 Betriebs- und Branchenzugehörigkeit.....	7
§ 6 Grundsätze der Eingruppierung	8
§ 7 Monatsentgelttabelle und Entgeltgrundlagen.....	9
§ 8 Gehalts- und Lohnzahlung bei Leistungsminderung.....	11
§ 9 Jubiläumswendigung.....	11
§ 10 Krankengeldzuschuss	11
§ 11 Reisekosten	13
§ 12 Umzugskosten, Trennungsschädigung.....	14
§ 13 Erholungsurlaub	15
§ 14 Beendigung des Arbeitsverhältnisses.....	15
§ 15 Ausbildungsvergütung.....	15
§ 16 Jährliche Zuwendung	15
§ 17 Arbeitnehmerüberlassung	16
§ 18 Schlussbestimmungen	16
Anlage.....	18

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für den Arbeitnehmer der Württembergischen Eisenbahn-Gesellschaft mbH (im Folgenden: WEG), der unter § 1 des Manteltarifvertrags der Veolia-Verkehr-Gruppe fällt.
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt für den Auszubildenden nur insoweit, als Tarifstellen ihn ausdrücklich nennen.

§ 2 Arbeitszeit

- (1) Die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der gesetzlichen Ruhepausen 169 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 Rollierplan 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.

- (1a) a) Der Arbeitnehmer kann mit Wirkung ab 1. Januar 2019 beanspruchen, die regelmäßige Arbeitszeit von durchschnittlich 7,8 Stunden täglich innerhalb des Ausgleichszeitraumes gem. Abs. (1) auf durchschnittlich 7,6 Stunden täglich, ab 1. Januar 2021 auf durchschnittlich 7,4 Stunden täglich innerhalb des Ausgleichszeitraumes gem. Abs. (1) unter Beibehaltung des Entgelts zu reduzieren. Im Falle von 7,6 Stunden ist der Stundensatz gem. § 7 Abs. (2) durch die Formel $\text{Monatstabelleentgelt} \cdot 165,33$ zu errechnen, im Falle von 7,4 Stunden durch die Formel $\text{Monatstabelleentgelt} \cdot 161$ zu errechnen.

Für Teilzeitbeschäftigte gilt dies entsprechend anteilig.

- b) Der Arbeitnehmer kann mit Wirkung ab 1. Januar 2019 alternativ zu a) 6 Tage, ab 1. Januar 2021 12 Tage zusätzlichen Erholungsurlaub unter Beibehaltung des Entgelts beanspruchen.
- c) Der Arbeitnehmer kann mit Wirkung ab 1. Januar 2019 und mit Wirkung ab 1. Januar 2021 alternativ zu a) und b) beanspruchen, dass seine regelmäßige durchschnittliche Arbeitszeit von 7,8 Stunden täglich innerhalb des Ausgleichszeitraumes gem. Abs. (1) beibehalten wird bei entsprechender Anhebung der Monatstabellenentgelte; in diesem Fall gilt die dazu in § 7 Abs. (1) ausgewiesene Monatsentgelttabelle. Diese Variante stellt das Grundmodell dar.
- d) Das Wahlrecht nach den Buchstaben a) bis c) besteht grundsätzlich jeweils zu Beginn eines Kalenderjahres, frühestens mit Wirkung zum Kalenderjahr 2019. Der Arbeitnehmer muss bis zum 30. Juni des Vorjahres seinen Wunsch dem Arbeitgeber schriftlich mitteilen. Neu eingestellte Arbeitnehmer können bei ihrer Einstellung dieses Wahlrecht ausüben. Der Arbeitnehmer ist an seine Wahl für mindestens 2 Kalenderjahre gebunden. Einvernehmlich kann zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer ein vorzeitiger Wechsel des gewählten Modells vereinbart werden.

- e) Die Wahlrechte nach den Buchstaben a) bis c) sind ab dem 1. Januar 2021 dergestalt kombinierbar, dass sich der Arbeitnehmer für eine Arbeitszeitverkürzung auf durchschnittlich 7,6 Stunden täglich nach Buchst. a) und einen zusätzlichen Erholungsurlaub von 6 Tagen nach Buchst. b), oder einmal für eine Entgelterhöhung (Grundmodell) nach Buchst. c) und eine Arbeitszeitverkürzung auf durchschnittlich 7,6 Stunden täglich nach Buchst. a) bzw. für einen zusätzlichen Erholungsurlaub von 6 Tagen nach Buchst. b) entscheiden kann. Der Arbeitnehmer kann sich ab 1. Januar 2021 auch zweimal für eine Entgelterhöhung (Grundmodell) nach Buchst. c) oder für 12 Tage zusätzlichen Erholungsurlaub nach Buchst. b) oder für eine Arbeitszeitverkürzung auf durchschnittlich 7,4 Stunden täglich nach Buchst. a) entscheiden.
 - f) Solange sich der Arbeitnehmer nicht innerhalb der vorgegebenen Fristen äußert, gilt die Variante der Entgelterhöhung (Grundmodell) nach Buchst. c).
- (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 Rollierplan aufzustellen. Sie ist dem Arbeitnehmer in geeigneter Weise und rechtzeitig zur Kenntnis zu geben.
 - (4) Die Arbeits- oder Schichtplanung hat alle relevanten Zeitanteile (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), 4 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 Dienort, die mehr als eine Stunde dauern, und betriebsbedingte Arbeitsunterbrechungen außerhalb des Dienortes, 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 überschreiten.

- (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 Rollierplan geplant und eingesetzt wird, sind diejenigen Stunden Überstunden, die auf Anordnung am Ende des Rollierplans über die in diesem Plan geplante Arbeitszeit hinaus geleistet oder angerechnet werden. Erbringt der Triebfahrzeugführer nach Satz 2 abweichend von seinem geplanten Rollierplan 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. Darüber hinausgehende Minderstunden verfallen.
- (24) Die Absätze 1 bis 23 finden auch auf das Ausbildungsverhältnis Anwendung; dies gilt nicht für das Wahlmodell des Absatzes 1 Buchst. a) bis e).

§ 3 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 €.
- (3) Nachtarbeit ist die in der Zeit von 21:00 Uhr bis 06:00 Uhr geleistete oder angerechnete Arbeitszeit. Für jede angefangene Stunde in diesem Zeitraum erhält der Arbeitnehmer eine Zulage in Höhe von 2,80 €, ab dem 1. Januar 2021 in Höhe von 3,33 €. Die Zulage für Nachtarbeit erhöht sich nach dem 28. Februar 2021 bei allgemeinen tariflichen Erhöhungen der Monatstabellenentgelte (§ 7 Abs. (1)) um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten durchschnittlichen Prozentsatz der allgemeinen Erhöhungen der Monatstabellenentgelte.
- (4) Sonntagsarbeit ist die an Sonntagen geleistete oder angerechnete Arbeitszeit. Für jede angefangene Stunde an Sonntagen erhält der Arbeitnehmer eine Zulage in Höhe von 4,86 €, ab 1. Januar 2021 in Höhe von 4,99 €. Die Zulage für Sonntagsarbeit erhöht sich nach dem 28. Februar 2021 bei allgemeinen tariflichen Erhöhungen der Monatstabellenentgelte (§ 7 Abs. (1)) um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten durchschnittlichen Prozentsatz der allgemeinen Erhöhungen der Monatstabellenentgelte.
- (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 5,50 €, ab 1. Januar 2021 in Höhe von 5,64 €. Die Zulage für Feiertagsarbeit erhöht sich nach dem 28. Februar 2021 bei allgemeinen tariflichen Erhöhungen der Monatstabellenentgelte (§ 7 Abs. (1)) um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten durchschnittlichen Prozentsatz der allgemeinen Erhöhungen der Monatstabellenentgelte.

- (6) Beim Zusammentreffen von Sonn- und Feiertagszulage wird nur die Feiertagszulage bezahlt.
- (7) 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.
- (8) Für die Erledigung der im Werkstattbereich anfallenden Tätigkeiten erhält der Arbeitnehmer mit Ausnahme des Meisters eine Erschwerniszulage, insbesondere für gesundheits-schädigende, ekelerregende und besonders gefährliche Arbeiten sowie für Schmutzarbeiten. Die Zuschläge sind betrieblich zu vereinbaren.

§ 4 Freistellung von der Arbeit

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

- a) Für einen Tag
 - 25-, 40- und 50-jähriges Arbeitsjubiläum.
- b) Für zwei Tage
 - beim Tod eines leiblichen Elternteils.
- c) Für die erforderliche Abwesenheitszeit
 - Ärztliche Behandlung des Arbeitnehmers, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss.
- d) 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 Arbeitsentgeltes erteilt werden, sofern nicht dringende betriebliche Interessen entgegenstehen.

§ 5 Betriebs- und Branchenzugehörigkeit

Betriebszugehörigkeit

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

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

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

- (3) Kein Rechtsanspruch besteht auf Anrechnung früherer Zeiten, wenn der Arbeitnehmer freiwillig seine Tätigkeit bei einem Unternehmen im Sinne des Absatzes 2 aufgegeben hat, um bei Unternehmen anderer Art Arbeit zu leisten, oder wenn er durch eigenes Verschulden ausgeschieden war.
- (4) Nach vorstehenden Bestimmungen nicht anrechnungsfähige Zeiten können im Einzelfall nach billigem Ermessen im Benehmen mit dem Betriebsrat angerechnet werden.
- (5) Für den Arbeitnehmer, der aus betrieblichen Gründen ausscheidet, gilt bei Wiedereinstellung innerhalb von zwölf Monaten die Betriebszugehörigkeit als nicht unterbrochen.

Branchenzugehörigkeit

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

Protokollnotiz

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

§ 6 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, das diesem Tarifvertrag als Anlage beigefügt ist.

- (3) Gruppenleiter oder vergleichbare betriebliche Führungskräfte, deren Tätigkeit nicht als Beispiel in dem 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.

§ 7

Monatsentgelttabelle und Entgeltgrundlagen

- (1) Der Arbeitnehmer erhält ein Monatstabellenentgelt. Der Betrag ergibt sich aus den nachfolgenden Tabellen:

Die folgende Entgelttabelle gilt:

- ab 1. Januar 2020 für diejenigen Arbeitnehmer, die sich im Rahmen des Wahlmodells für die Arbeitszeitverkürzung auf durchschnittlich 7,6 Stunden täglich nach § 2 Abs. 1a Buchst. a) oder für 6 Tage zusätzlichen Urlaub nach § 2 Abs. 1a Buchst. b) entschieden haben;
- ab 1. Januar 2021 für diejenigen Arbeitnehmer, die sich im Rahmen des Wahlmodells für die Arbeitszeitverkürzung auf durchschnittlich 7,4 Stunden täglich nach § 2 Abs. 1a Buchst. a) oder für 12 Tage zusätzlichen Urlaub nach § 2 Abs. 1a Buchst. b) oder für eine Arbeitszeitverkürzung auf durchschnittlich 7,6 Stunden täglich nach § 2 Abs. 1a Buchst. a) und 6 Tage zusätzlichen Urlaub nach § 2 Abs. 1a Buchst. b) entschieden haben.

	Einstiegs- stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
	Branchen- zugehörigkeit	nach 3 Jahren	nach 6 Jahren	nach 9 Jahren	nach 12 Jahren	nach 15 Jahren
Entgelt- gruppe						
1	2.056,37 €	2.115,56 €	2.174,73 €	2.233,91 €	2.291,96 €	2.351,14 €
2	2.214,93 €	2.278,56 €	2.342,20 €	2.406,97 €	2.470,73 €	2.537,20 €
3	2.312,07 €	2.379,06 €	2.446,04 €	2.514,88 €	2.584,14 €	2.654,57 €
4	2.433,75 €	2.505,48 €	2.579,45 €	2.654,57 €	2.728,55 €	2.802,53 €
5	2.694,51 €	2.776,67 €	2.858,88 €	2.941,04 €	3.023,25 €	3.105,41 €
6	2.863,58 €	2.950,44 €	3.038,50 €	3.125,39 €	3.213,46 €	3.300,32 €
7	3.015,03 €	3.106,60 €	3.199,36 €	3.290,93 €	3.382,52 €	3.475,27 €

Die folgende Entgelttabelle gilt:

- ab 1. Januar 2020 für diejenigen Arbeitnehmer, die sich im Rahmen des Wahlmodells für das Grundmodell der Entgelterhöhung nach § 2 Abs. 1a Buchst. c) entschieden haben;
- ab dem 1. Januar 2021 für diejenigen Arbeitnehmer, die sich im Rahmen des Wahlmodells einmal für das Grundmodell der Entgelterhöhung nach § 2 Abs. 1a Buchst. c) und dazu für die Arbeitszeitverkürzung auf durchschnittlich 7,6 Stunden täglich nach § 2 Abs. 1a Buchst. a) oder für 6 Tage zusätzlichen Urlaub nach § 2 Abs. 1a Buchst. b) entschieden haben.

Entgeltgruppe	Einstiegsstufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
	Branchenzugehörigkeit	nach 3 Jahren	nach 6 Jahren	nach 9 Jahren	nach 12 Jahren	nach 15 Jahren
1	2.109,84 €	2.170,57 €	2.231,27 €	2.291,99 €	2.351,55 €	2.412,27 €
2	2.272,52 €	2.337,81 €	2.403,10 €	2.469,56 €	2.534,97 €	2.603,16 €
3	2.372,19 €	2.440,91 €	2.509,64 €	2.580,26 €	2.651,32 €	2.723,59 €
4	2.497,02 €	2.570,62 €	2.646,51 €	2.723,59 €	2.799,49 €	2.875,39 €
5	2.764,57 €	2.848,87 €	2.933,21 €	3.017,51 €	3.101,85 €	3.186,16 €
6	2.938,03 €	3.027,16 €	3.117,50 €	3.206,65 €	3.297,01 €	3.386,13 €
7	3.093,42 €	3.187,37 €	3.282,54 €	3.376,50 €	3.470,47 €	3.565,62 €

Die folgende Entgelttabelle gilt ab dem 1. Januar 2021 für diejenigen Arbeitnehmer, die sich im Rahmen des Wahlmodells zweimal für das Grundmodell der Entgelterhöhung nach § 2 Abs. 1a Buchst. c) entschieden haben.

Entgeltgruppe	Einstiegsstufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
	Branchenzugehörigkeit	nach 3 Jahren	nach 6 Jahren	nach 9 Jahren	nach 12 Jahren	nach 15 Jahren
1	2.164,70 €	2.227,00 €	2.289,28 €	2.351,58 €	2.412,69 €	2.474,99 €
2	2.331,61 €	2.398,59 €	2.465,58 €	2.533,77 €	2.600,88 €	2.670,84 €
3	2.433,87 €	2.504,37 €	2.574,89 €	2.647,35 €	2.720,25 €	2.794,40 €
4	2.561,94 €	2.637,46 €	2.715,32 €	2.794,40 €	2.872,28 €	2.950,15 €
5	2.836,45 €	2.922,94 €	3.009,47 €	3.095,97 €	3.182,50 €	3.269,00 €
6	3.014,42 €	3.105,87 €	3.198,56 €	3.290,02 €	3.382,73 €	3.474,17 €
7	3.173,85 €	3.270,24 €	3.367,89 €	3.464,29 €	3.560,70 €	3.658,33 €

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

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

zu errechnen.

- (3) Die individuelle tarifvertragliche Entgeltstufung ergibt sich aus den anerkannten Branchenzugehörigkeitszeiten gemäß § 5.
- (4) Die Zahlung des Monatstabellenentgelts erfolgt unbar, spätestens zum Monatsletzten für den laufenden Kalendermonat. Die Zahlung der Zulagen erfolgt mit der Entgeltzahlung im darauffolgenden Monat.

§ 8

Gehalts- und Lohnzahlung bei Leistungsminderung

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

§ 9

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 ab 2019 von den in Abs. 1 geregelten Beschäftigungszeiten abgewichen werden.
- (3) Bei der Berechnung der Beschäftigungszeit werden Zeiten bei verschiedenen, unter derselben Betriebsführung stehenden Betrieben zusammengerechnet.

§ 10

Krankengeldzuschuss

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

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

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

- (2) Der Krankengeldzuschuss nach Absatz 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 der Arbeit einen Rückfall, verbleibt es ebenfalls bei dem Anspruch aus dem vorhergehenden Jahr. Ob ein Rückfall vorliegt, entscheidet sich nach den für die Krankenkasse maßgebenden gesetzlichen Vorschriften.
- (4) Bei Krankenhausbehandlung erhalten Ledige 50 %, 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.

§ 11 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.
- (2) Zahlungen von Verpflegungsmehraufwendungen können nur steuerfrei erfolgen, soweit die zugelassenen Höchstbeträge nach dem Steuerrecht nicht überschritten werden. Darüber hinaus gezahlte Beträge sind wie Arbeitsentgelt zu behandeln.
- (3) Ob eine vorübergehende Auswärtstätigkeit vorliegt, ist über die Definition im Steuerrecht zu klären.
- (4) Der Arbeitnehmer, der eine vorübergehende Auswärtstätigkeit antreten muss, hat sich diese vorher genehmigen zu lassen, es sei denn, dass die Art der Arbeit keinen Zweifel daran lässt, dass die vorübergehende Auswärtstätigkeit angetreten werden muss.

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

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

von mehr als acht Stunden	6,00 €,
von mehr als 14 Stunden	12,00 €,
von mehr als 24 Stunden	24,00 €.

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

- (6) § 11 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.

§ 12

Umzugskosten, Trennungsschädigung

- (1) Der Arbeitnehmer hat bei einem arbeitgeberseitig veranlassten Wohnortwechsel Anspruch auf Umzugskostenerstattung.
- (2) Die Umzugskosten sind auf das erforderliche Maß zu beschränken. Der Arbeitnehmer hat durch Vorlage verschiedener Angebote von Umzugsunternehmen vor dem geplanten Umzug zu belegen, dass er das günstigste Angebot gewählt hat. Wählt er dieses Angebot nicht, sind dafür die Gründe vorzutragen. Sind diese Gründe nach angemessener Prüfung nicht durch den Arbeitgeber zu akzeptieren, kann die Umzugskostenerstattung um den Unterschiedsbetrag zum günstigsten Anbieter gekürzt werden. Das Umzugsgut kann vom Arbeitnehmer angemessen versichert werden. Die Kosten hierfür zählen zur Umzugskostenerstattung.
- (3) Der Arbeitnehmer hat bei einer arbeitgeberseitig veranlassten Trennung vom bisherigen Wohnort Anspruch auf Trennungsschädigung. Die Höhe und die Dauer der Zahlung sind je Einzelfall in gegenseitigem Einvernehmen neu festzulegen.

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

§ 13 Erholungsurlaub

(1) Die Urlaubsdauer beträgt

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

Maßgebend für die Urlaubsdauer ist die Betriebszugehörigkeit (§ 5), 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.

§ 14 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 § 5 zu berechnen.

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

§ 15 Ausbildungsvergütung

Der Auszubildende erhält eine Ausbildungsvergütung, deren Höhe in Anlage 2 des NachwuchskräfteTV geregelt ist.

§ 16 Jährliche Zuwendung

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf die Zahlung einer jährlichen Zuwendung in Höhe von 30 % des jeweiligen Monatstabellenentgelts (§ 7). Sie wird jeweils im Monat November gezahlt; Bezugsgröße ist das Monatstabellenentgelt des Monats Oktober.

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.

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.

Voraussetzung ist, dass zum Auszahlungszeitpunkt ein ungekündigtes (betriebsbedingte Kündigungen bleiben ausgenommen) Arbeitsverhältnis besteht.

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 Entgeltssystemumstellung 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.

§ 17

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.

§ 18 Schlussbestimmungen

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2020 in Kraft.
- (2) Die Bestimmungen dieses Tarifvertrags können gesamt oder in Teilen mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende, jedoch frühestens zum 28. Februar 2021, schriftlich gekündigt werden.

Berlin, 19. Februar 2020



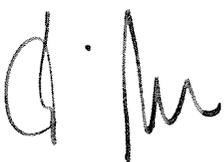
Für die Württembergische
Eisenbahn-Gesellschaft mbH



Für die Eisenbahn-
und Verkehrsgewerkschaft (EVG)



Für die Eisenbahn-
und Verkehrsgewerkschaft (EVG)



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 ihr Sachgebiet selbständig bearbeiten, zu dessen Ausübung regelmäßig eine abgeschlossene berufsqualifizierende Fachausbildung oder eine zweijährige Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes erforderlich ist	Eisenbahnfahrzeugführer* mit FS A Triebfahrzeugführer in Ausbildung Facharbeiter I, Sachbearbeiter I
5	Arbeitnehmer, die ein umfangreiches Sachgebiet selbständig bearbeiten, wozu regelmäßig eine mindestens dreijährige Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes oder eine spezielle Fachausbildung erforderlich ist.	Eisenbahnfahrzeugführer* mit FS B Facharbeiter II, Sachbearbeiter II
6	Arbeitnehmer, die ein umfangreiches und schwieriges Sachgebiet selbständig bearbeiten, das die Anforderungen von der EG 5 deutlich übersteigt, z.B. durch die Wahrnehmung von speziellen Überwachungs- und Kontrollaufgaben oder die Ausübung besonders verantwortungsvoller Tätigkeiten, wozu regelmäßig neben einer abgeschlossenen Berufsausbildung weitere Zusatzqualifikationen erforderlich sind.	Stellvertretende örtliche Betriebsleiter Stellvertretende Werkstattleiter Zugleiter Facharbeiter III, Sachbearbeiter III Betriebskoordinator Fahrdienstleiter
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/-meister Lehrlokführer Betriebskoordinator mit Führungsaufgaben Standortleiter

**Der Begriff Eisenbahnfahrzeugführer ist den Begrifflichkeiten Triebfahrzeugführer und Lokomotivführer gleichzustellen.*