

Zwischen

dem Arbeitgeberverband Deutscher Eisenbahnen e.V., Volksgartenstraße 54a, 50677 Köln,

und

der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG), Weilburger Straße 24, 60326 Frankfurt am Main,

wird für den Bereich der

Westfälische Landes-Eisenbahn GmbH (WLE), Münster,
Eisenbahn der Regionalverkehr Ruhr-Lippe GmbH (RLG), Münster,

folgender

Manteltarifvertrag (MTV WLE/Eisenbahn RLG)

vereinbart:

§ 1
Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für die Arbeitnehmer der Westfälische Landes-Eisenbahn GmbH (WLE) und die im Eisenbahnbereich beschäftigten Arbeitnehmer der Regionalverkehr Ruhr-Lippe GmbH (RLG).
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für
 - a) Arbeitnehmer, die im Schienenpersonennahverkehr beschäftigt sind,
 - b) Prokuristen, Betriebsleiter, leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 des BetrVG sowie für Arbeitnehmer, die ein mindestens 10 % über die höchste Entgeltgruppe dieses Tarifvertrags in Verbindung mit der Entgelttarifvereinbarung hinausgehendes Entgelt erhalten,
 - c) Auszubildende,
 - d) Volontäre und Praktikanten,
 - e) Arbeitnehmer, die im Sinne des § 8 SGB IV - ohne Berücksichtigung des § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV - geringfügig beschäftigt sind, soweit die gesetzlichen Bestimmungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) nicht entgegenstehen.
- (3) Tarifgebunden sind die Mitglieder der Tarifvertragsparteien.
- (4) Für Arbeitnehmer, die dem Geltungsbereich der Tarifvereinbarung über die Absicherung der Einkommen und Arbeitsbedingungen (Sicherungs-TV) vom 28. Januar 2009 unterliegen, gelten ergänzend die Bestimmungen der Sicherungs-TV.

§ 2
Schriftform, Nebenabreden

- (1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen; dem Arbeitnehmer ist eine Ausfertigung auszuhändigen.
- (2) Die Art der Tätigkeit, die sich daraus ergebende Entgeltgruppe und die Dauer der Arbeitszeit sind im Arbeitsvertrag anzugeben.
- (3) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

§ 3 Probezeit

- (1) Für den Arbeitnehmer gelten die ersten sechs Monate der Beschäftigung als Probezeit, es sei denn, dass im Arbeitsvertrag eine kürzere Probezeit vereinbart oder auf eine Probezeit verzichtet worden ist, oder der Arbeitnehmer im unmittelbaren Anschluss an ein beim Arbeitgeber erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis eingestellt wird.
- (2) Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis ohne Angabe von Gründen von beiden Seiten mit einer Frist von einer Woche schriftlich gekündigt werden.

§ 4 Ärztliche Untersuchung

- (1) Der Arbeitnehmer hat auf Verlangen des Arbeitgebers vor seiner Einstellung seine körperliche Eignung (Gesundheitszustand und Arbeitsfähigkeit) durch das Zeugnis eines vom Arbeitgeber bestimmten Arztes nachzuweisen.
- (2) Der Arbeitgeber ist bei gegebener Veranlassung berechtigt, den Arbeitnehmer durch den Betriebsarzt oder einen Vertrauensarzt dahingehend untersuchen zu lassen, ob er zur Leistung der arbeitsvertraglichen geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. Von der Befugnis darf nicht willkürlich Gebrauch gemacht werden.
- (3) Die Kosten dieser ärztlichen Untersuchungen trägt der Arbeitgeber.

§ 5 Allgemeine Pflichten

- (1) Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragenen Arbeiten gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen.
- (2) Diese Arbeiten haben sich ihrer Art nach grundsätzlich in dem Rahmen zu halten, der bei Abschluss des Arbeitsvertrages ausdrücklich oder stillschweigend vereinbart worden ist. Sofern es ihm billigerweise zugemutet werden kann und sein allgemeiner Lohn- und Gehaltsstand dadurch nicht verschlechtert wird, hat der Arbeitnehmer auch jede andere, seinen Kräften und Fähigkeiten entsprechende Arbeit auszuführen. In Notfällen hat er vorübergehend jede ihm übertragene Arbeit zu verrichten, auch wenn sie nicht in sein Arbeitsgebiet fällt.
- (3) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Anweisungen des Arbeitgebers zu beachten und einzuhalten.
- (4) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, Überstunden, Nacht-, Sonntags-, Feiertags-, Schicht- und Wechselschichtarbeit sowie Rufbereitschaft zu leisten.

Bei der Heranziehung zu den vorgenannten Arbeiten hat der Arbeitgeber im Rahmen des betrieblich Möglichen wichtige Belange des Arbeitnehmers nach billigem Ermessen zu berücksichtigen; der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber wichtige Belange, die seiner Heranziehung zu den vorgenannten Arbeiten entgegenstehen könnten, unverzüglich und vollständig mitzuteilen. Auf Verlangen des Arbeitgebers sind die Belange in geeigneter Weise glaubhaft zu machen.

- (5) Veränderungen in den persönlichen Verhältnissen, soweit sie wesentliche Eigenschaften des Arbeitsverhältnisses betreffen, z.B. der Entzug bzw. der Ablauf der Fahrerlaubnis, soweit die Fahrerlaubnis für die Ausübung der Tätigkeit des Arbeitnehmers erforderlich ist, sind dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.
- (6) Beim Ausscheiden aus dem Unternehmen hat der Arbeitnehmer die ihm anvertrauten Gegenstände ordnungsgemäß zurückzugeben. Für Gegenstände, die durch eigenes Verschulden abhandengekommen oder beschädigt worden sind, kann der Arbeitnehmer unter Berücksichtigung einer eventuellen Wertminderung zur Ersatzleistung herangezogen werden.

§ 6 Schweigepflicht

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch Gesetz oder dienstliche Anordnung vorgeschrieben oder ihrer Natur nach erforderlich ist, Verschwiegenheit zu wahren.

§ 7 Belohnungen und Geschenke

- (1) Der Arbeitnehmer darf Belohnungen oder Geschenke in Bezug auf seine dienstliche Tätigkeit nur mit Zustimmung des Arbeitgebers annehmen.
- (2) Werden dem Arbeitnehmer Belohnungen oder Geschenke in Bezug auf seine dienstliche Tätigkeit angeboten, so hat er dies dem Arbeitgeber unverzüglich und unaufgefordert mitzuteilen.

§ 8 Nebentätigkeit

Entgeltliche oder auf Gewinn abzielende Nebentätigkeiten oder das Betreiben eines Gewerbes sind dem Arbeitgeber schriftlich anzuzeigen und dürfen nur mit schriftlicher Genehmigung des Arbeitgebers ausgeübt werden. Die Ausübung der Nebentätigkeit oder das Betreiben eines Gewerbes kann nur untersagt werden, wenn sachlich berechnete Interessen des Arbeitgebers entgegenstehen.

§ 9 Versetzung

- (1) Der Arbeitnehmer kann aus betrieblichen Gründen versetzt werden. Er ist vorher zu hören. Die Rechte des Betriebsrates bleiben unberührt.
- (2) Während der Probezeit darf der Arbeitnehmer ohne seine Zustimmung nicht versetzt werden.

§ 10 Personalakten

- (1) Der Arbeitnehmer hat ein Recht auf Einsicht in seine vollständige Personalakte. Er kann dieses Recht auch durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben. Die Vollmacht ist zu den Personalakten zu nehmen.
- (2) Der Arbeitnehmer muss über Beschwerden und Behauptungen, die für ihn ungünstig oder ihm nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakte gehört werden. Seine Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.
- (3) Das Recht auf Akteneinsicht schließt das Recht ein, Abschriften oder Ablichtungen aus der Personalakte zu fertigen.
- (4) Spätestens nach zwei Jahren ist vom Arbeitgeber zu prüfen, ob eine Abmahnung aus der Personalakte entfernt werden kann.

§ 11 Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige Soll-Arbeitszeit wird für jeden Monat gesondert festgelegt und ergibt sich
 - a) im Betriebs- und Verkehrsdienst, indem die Zahl der Kalendertage abzüglich der Sonntage im betreffenden Kalendermonat mit 6,5 multipliziert wird,
 - b) im Übrigen, indem die Zahl der Kalendertage abzüglich der Samstage und Sonntage im betreffenden Kalendermonat mit 7,8 multipliziert wird; ist die regelmäßige Arbeitszeit von Vollzeitarbeitnehmern unterschiedlich auf die Arbeitstage verteilt, ist dies zu berücksichtigen.

Bruchteile von 0,5 Stunden und mehr werden auf eine volle Stunde aufgerundet; Bruchteile von weniger als 0,5 Stunden werden auf eine volle Stunde abgerundet.

- (2) Die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes darf bis zu 10 Stunden betragen, wenn innerhalb des Kalenderjahres im Durchschnitt acht Stunden werktäglich (Montag bis Samstag) nicht überschritten werden (§ 7 Abs. 1 Ziff. 1. Buchst. b) und Ziff. 4. Buchst. b), § 11 Abs. 2 ArbZG). Die tägliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers darf grundsätzlich 10 Stunden nicht überschreiten; sie darf nur verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt (§ 7 Abs. 1 Ziff. 1. Buchst. a) und Ziff. 4. Buchst. a), § 11 Abs. 2 ArbZG). Die vorstehenden Sätze gelten mit der Maßgabe, dass die wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt des Kalenderjahres 48 Stunden nicht überschreitet (§ 7 Abs. 8 Satz 1, § 11 Abs. 2 ArbZG).

An Sonn- und gesetzlichen Feiertagen darf im vollkontinuierlichen Schichtbetrieb die tägliche Arbeitszeit auf 12 Stunden verlängert werden, wenn dadurch an diesen Tagen zusätzliche arbeitsfreie Schichten erreicht werden (§ 12 Ziff. 4. ArbZG).

- (3) Die Gesamtdauer der dem Arbeitnehmer während einer täglichen Arbeitszeit zu gewährenden Ruhepausen darf auf Kurzpausen, die jeweils mindestens 10 Minuten betragen müssen, aufgeteilt werden (§ 7 Abs. 1 Ziff. 2. und § 11 Abs. 2 ArbZG), wenn zusammenhängende Ruhepausen (§ 4 ArbZG) aus betrieblichen Gründen nicht gewährt werden können. In der Dienstschicht dürfen maximal zwei Kurzpausen von weniger als 15 Minuten gewährt werden.

- (4) Die ununterbrochene Ruhezeit zwischen zwei Dienstschichten kann neun Stunden betragen, wenn die Art der Arbeit dies erfordert und die Kürzung der Ruhezeit innerhalb des Kalenderjahres ausgeglichen wird (§ 7 Abs. 1 Ziffer 3., § 11 Abs. 2 ArbZG). Ruhezeiten von weniger als zehn Stunden dürfen höchstens zweimal hintereinander gewährt werden.

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 vor oder nach erfolgtem Arbeitseinsatz mindestens sechs Stunden betragen (§ 7 Abs. 2 Ziff. 1. ArbZG). Dauert der Arbeitseinsatz während der Rufbereitschaft mehr als zwei Stunden, muss die zusammenhängende Ruhezeit vor oder nach erfolgtem Arbeitseinsatz mindestens neun Stunden betragen.

- (5) Die Arbeitszeit beginnt und endet am vorgeschriebenen Arbeitsplatz.

Die Dienstschicht soll nach Möglichkeit an dem gleichen Einsatzort enden, an dem sie begonnen hat.

Muss der Arbeitnehmer seinen Dienst an einem Ort beginnen oder beenden, der mehr als 50 km von seinem Wohnort und seinem regelmäßigen Einsatzort, der arbeitsvertraglich oder betrieblich festzulegen ist, entfernt ist, so erstattet der Arbeitgeber die notwendigen Fahrtkosten auf der Basis öffentlicher Verkehrsmittel (2. Klasse); die notwendige An- bzw. Rückreisezeit wird in diesen Fällen mit 50 v.H. des tariflichen Stundenentgelts (Monats-tabellenentgelt dividiert durch 169,5) ohne Zuschläge bezahlt, jedoch nicht auf die Arbeitszeit angerechnet. Die notwendige An- bzw. Rückreisezeit darf nicht auf die Ruhezeit angerechnet werden.

Abweichend von den vorstehenden Unterabsätzen 2 und 3 kann der Arbeitgeber anordnen, dass statt einer Rückreise des Arbeitnehmers eine auswärtige Übernachtung erfolgt. In diesem Fall wird die Ruhezeit zwischen den beiden Dienstschichten weder vergütet noch als Arbeitszeit angerechnet. Der Arbeitgeber trägt die notwendigen Übernachtungskosten und zahlt Vergütungen für Verpflegungsmehraufwendungen, die die steuerlich zulässigen Pauschalen um 100% übersteigen. Soweit die Vergütungen für Verpflegungsmehraufwendungen die steuerlich zulässigen Pauschalen übersteigen, werden diese nach § 40 Abs. 2 Ziffer 4. EStG pauschal versteuert; der Arbeitgeber trägt die darauf entfallende Pauschalsteuer (pauschalierte Lohnsteuer, pauschalierter Solidaritätszuschlag, pauschalierte Kirchensteuer), sofern dies steuerrechtlich zulässig ist.

Soweit es bei Anwendung des Abs. 5 in Einzelfällen für Arbeitnehmer zu Härten kommt, können zum Ausgleich betriebliche Regelungen getroffen werden. Kommt eine Einigung zwischen den Betriebsparteien über eine betriebliche Ausgleichsregelung nicht zustande, erfolgt eine Regelung durch die Tarifvertragsparteien.

Protokollnotiz zu § 11 Abs. 5 vierter Unterabsatz:

Gemeint sind ausschließlich Fälle, in denen die originäre arbeitsvertraglich geschuldete Tätigkeit an einem anderen als dem regelmäßigen Einsatzort erbracht wird und anstatt einer Rückreise auf Anordnung des Arbeitgebers eine auswärtige Übernachtung erfolgt. Die Tarifvertragsparteien gehen auf Basis der derzeitigen betrieblichen Verhältnisse davon aus, dass die Regelung bei Lokführern, in der Bahnmeisterei, in der Signalmeisterei und in der Werkstatt zur Anwendung kommen kann.

- (6) Fahrgastfahrten werden mit 100 v.H. als Arbeitszeit angerechnet.

Protokollnotiz zu § 11 Abs.6:

Es besteht Einvernehmen, dass unter den tarifvertraglichen Begriff Fahrgastfahrt die eigentlichen Fahrten mit öffentlichen Verkehrsmitteln, die Umsteigezeiten und die damit verbundenen Wartezeiten fallen. Pauschal werden dem Begriff Fahrgastfahrt darüber hinaus je fünf Minuten Zu- und Abgangszeit zugeordnet, soweit diese Zeiten tatsächlich vorliegen.

- (7) Dienstplanmäßige betriebsbedingte Arbeitsunterbrechungen werden, sofern nicht als Ruhepause ausgewiesen, innerhalb der Dienstschicht zusammengerechnet und bis zur Dauer von insgesamt einer Stunde voll als Arbeitszeit angerechnet. Die darüberhinausgehende Zeit wird mit 50 v.H. als Arbeitszeit angerechnet.
- (8) Wird ein Arbeitnehmer zur Dienstleistung bestellt und meldet er sich daraufhin an seinem Arbeitsplatz zur Dienstleistung, so erhält er die Vergütung für mindestens drei Stunden, auch wenn er nicht zu einer Dienstleistung herangezogen wird. Für tatsächlich geleistete Arbeit werden die in Betracht kommenden Zuschläge gezahlt.
- (9) Änderungen der Diensterteilung bzw. der Arbeitszeit sind dem Arbeitnehmer spätestens bis zum Ende des Vortages bis 18:00 Uhr mitzuteilen. Unabhängig davon können Dienstsichten aus gegebenem Anlass gekürzt werden. Bei Verkürzung der Dienstsicht wird eine Verrechnung der ausfallenden Arbeitszeit mit dem Zeitguthaben des Arbeitnehmers vorgenommen. Besteht kein Zeitguthaben des Arbeitnehmers, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, die ausfallende Arbeitszeit bis zum Ablauf der folgenden drei Kalendermonate nachzuholen.

Die Rechte des Betriebsrats bleiben unberührt.

- (10) Durch Betriebsvereinbarung kann Gleitzeit eingeführt werden. Die Behandlung von Zeitsalden im Rahmen von Gleitzeit richtet sich ausschließlich nach der Betriebsvereinbarung und nicht nach diesem Tarifvertrag.
- (11) Bei einer Schichtplananpassung, die dem Arbeitnehmer weniger als 24 Stunden vor dem Wirksamwerden der Änderung mitgeteilt wird mit der Folge, dass eine Schicht ausfällt bzw. eine andere oder geänderte Schicht mit geringerer Arbeitszeit geleistet wird, wird die ausgefallene Arbeitszeit zu 50 % angerechnet.
- (12) Die Einführung von Kurzarbeit ist zulässig. Die weiteren Regelungen hierzu ergeben sich aus der Anlage. Die Anlage ist Bestandteil dieses Tarifvertrages.

§ 12

Überstunden/Überstundenkonto/Minderstunden

- (1) Überstunden sind diejenigen Arbeitsstunden, die auf Anordnung innerhalb des jeweils maßgeblichen Kalendermonats über die für diesen Kalendermonat gemäß § 11 Absatz 1 festgesetzte regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistet werden.
- (2) Überstunden sind am Ende des jeweils maßgeblichen Kalendermonats in ein für den Arbeitnehmer zu führendes Überstundenkonto zu übertragen. Die Überstundenzuschläge sind zu bezahlen.

- (3) Das Überstundenkonto darf insgesamt ein Zeitguthaben von maximal 150 Stunden enthalten. Überstunden, die dem Überstundenkonto nicht mehr gutgeschrieben werden dürfen, weil das maximale Zeitguthaben erreicht ist, sind mit dem auf die Arbeitsstunde umgerechneten monatlichen Entgelt der individuellen Entgeltgruppe/-stufe zu bezahlen. Der Arbeitnehmer kann schriftlich verlangen, dass sein Zeitguthaben ab dem Folgemonat abweichend von Satz 1 maximal 100 Stunden oder maximal bis zu 500 Stunden betragen darf. Die Erklärung ist bindend, solange keine gegenteilige schriftliche Erklärung abgegeben wird, mindestens jedoch für einen Zeitraum von einem Jahr. Im Bereich der Eisenbahn der RLG gilt abweichend von Satz 1 ein Wert von maximal 50 Stunden.
- (4) Wird die nach § 11 Absatz 1 festgesetzte regelmäßige Arbeitszeit nicht erreicht, wird die nicht geleistete Arbeitszeit (Minderstunden) mit dem Zeitguthaben in dem Überstundenkonto verrechnet. Enthält das Überstundenkonto kein bzw. kein ausreichendes Zeitguthaben mehr, dürfen in das Konto bis maximal 60 Minderstunden, im Bereich der Eisenbahn der RLG bis maximal 50 Minderstunden, gebucht werden, die mit in der Folgezeit auftretenden Überstunden verrechnet werden.
- (5) In dem Überstundenkonto enthaltenes Zeitguthaben kann auch durch Gewährung von Freizeit ausgeglichen werden. Der Freizeitausgleich erfolgt auf Antrag des Arbeitnehmers. Der Arbeitgeber kann einen schriftlichen Antrag verlangen. Der Antrag ist möglichst frühzeitig zu stellen. Der vom Arbeitnehmer beantragte Freizeitausgleich kann vom Arbeitgeber abgelehnt werden, wenn die Gewährung aus betrieblichen Gründen oder wegen vorrangiger berechtigter Interessen anderer Arbeitnehmer nicht möglich ist.

Die innerbetriebliche Urlaubsplanung und Durchführung geht der Gewährung von Freizeitausgleich nach diesem Paragraphen vor. Der Arbeitnehmer ist über die Entscheidung des Arbeitgebers rechtzeitig zu informieren.

- (6) Der Arbeitnehmer ist monatlich über den Stand seines Überstundenkontos zu unterrichten.
- (7) Scheidet der Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis aus, ist das Überstundenkonto bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses auszugleichen, sofern dies betrieblich möglich ist. Sofern Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über den Freizeitausgleich nicht erzielt wird, kann dieser vom Arbeitgeber auch einseitig festgelegt werden. Verbleibt zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Arbeitszeitschuld (im Konto sind gem. Abs. 4 Satz 2 Minderstunden gebucht), ist das zuviel gezahlte Entgelt zurückzuzahlen bzw. mit noch ausstehenden Entgeltzahlungen zu verrechnen, wenn der Arbeitnehmer aus eigenem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Verbleiben Überstunden, wird der finanzielle Gegenwert mit dem zum Beendigungszeitpunkt geltenden auf die Arbeitsstunde umgerechneten monatlichen Entgelt der individuellen Entgeltgruppe/-stufe ausgeglichen.
- (8) Einzelvertraglich kann vereinbart werden, dass nach Vollendung des 50. Lebensjahres des Arbeitnehmers dem Überstundenkonto alle Überstunden gutgeschrieben werden; die Grenze des Absatzes 3 gilt in diesem Fall nicht. Das ausgewiesene Guthaben wird in diesem Fall ausschließlich dazu verwendet, eine Freistellung vor Rentenbezug (vorzeitiger Ruhestand) zu ermöglichen; Absatz 4 und Absatz 7 bleiben unberührt. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, in den gesetzlichen Grenzen eine Insolvenzschutzregelung zu treffen.

§ 13
Zeitzuschläge, Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

- (1) Überstunden, Nachtarbeit sowie Arbeit an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen sind Zuschlagspflichtig.
- (2) Nachtarbeit ist die in der Zeit von 20:00 Uhr bis 6:00 Uhr geleistete Arbeit. Eine Verschiebung dieses Zeitraumes kann betrieblich vereinbart werden.
- (3) Sonn- und Feiertagsarbeit beginnt am Sonn- und Feiertag um 0:00 Uhr und endet um 24:00 Uhr.
- (4) Die Höhe der Zuschläge beträgt je Stunde für
 - Überstunden 25 v.H.,
 - Nachtarbeit 25 v.H.,
 - Sonntagsarbeit und Arbeit an gesetzlichen Feiertagen 50 v.H.

des auf die Arbeitsstunde umgerechneten monatlichen Tabellenentgeltes der individuellen Entgeltgruppe/-stufe.

- (5) Die Rufbereitschaft und ihre Vergütung oder andere materielle Leistungen im Zusammenhang mit der Rufbereitschaft sind betrieblich zu regeln.
- (6) Am Tage vor dem ersten Weihnachtsfeiertag wird, soweit es die betrieblichen Verhältnisse zulassen, gantztägig Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gewährt. Kann diese Arbeitsbefreiung aus betrieblichen Gründen nicht gewährt werden, wird an einem anderen Tage entsprechende Freizeit gewährt.

§ 14
Arbeitsversäumnis

- (1) Der Arbeitnehmer darf nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers von der Arbeit fernbleiben. Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, ist sie unverzüglich zu beantragen.
- (2) Bei nicht genehmigtem Fernbleiben von der Arbeit hat der Arbeitnehmer für die versäumte Arbeitszeit keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt; die Sollarbeitszeit nach § 11 Abs. 1 reduziert sich entsprechend.
- (3) Die Anzeige- und Nachweispflichten im Falle von Arbeitsunfähigkeit richten sich nach den gesetzlichen Bestimmungen (§ 5 Entgeltfortzahlungsgesetz) in ihrer jeweils geltenden Fassung.

§ 15
Entgelt

- (1) Das monatliche Tabellenentgelt für vollbeschäftigte Arbeitnehmer ergibt sich aus einer gesondert abzuschließenden Entgelttarifvereinbarung.
- (2) Für die Ermittlung des Stundenentgelts ist das monatliche Tabellenentgelt durch 169,5 zu teilen.
- (3) gestrichen

- (4) Das Arbeitsentgelt wird bargeldlos jeweils zum 15. des laufenden Monats nach den im Tarifvertrag vereinbarten Sätzen gezahlt. Abrechnungszeitraum ist der Kalendermonat.
- (5) Die Zuschläge für Überstunden, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit eines Abrechnungsmonats werden jeweils zum 15. des darauffolgenden Monats überwiesen.
- (6) Teilzeitbeschäftigte sind Arbeitnehmer, mit denen eine geringere als die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit vereinbart ist. Sie erhalten die festen tarifvertraglichen monatlichen Entgeltbestandteile anteilig, entsprechend der vereinbarten Arbeitszeit.
- (7) Für jeden Abrechnungszeitraum ist dem Arbeitnehmer eine Verdienstbescheinigung auszuhändigen.
- (8) Der Arbeitnehmer ist beim Empfang der Verdienstbescheinigung zur Nachprüfung verpflichtet.
- (9) Für besondere Fälle, z.B. im Falle vorhandener und vom Unternehmen beanspruchter Mehrfachqualifikationen bzw. vorhandener und vom Unternehmen beanspruchter besonderen Spezialkenntnisse, können auf der betrieblichen Ebene durch freiwillige Betriebsvereinbarung Zulagen maximal in Höhe der Differenz zur nächsthöheren Vergütungsgruppe (Endstufe) vereinbart werden, sofern dem durch eine entsprechende Eingruppierung nicht bereits Rechnung getragen ist.

Lokomotivführer, die auch Wagenmeistertätigkeit ausführen, erhalten eine Zulage in Höhe von 30 Euro monatlich zuzüglich 5 Euro pro abgefertigten Zug.

Lokomotivführer, die im Besitz einer gültigen Baureihenberechtigung für eine Elektrolokomotive sind und eine Schicht im Fernverkehr (außerhalb der Infrastruktur der WVG-Bahnen) mit Fahrt auf einer Elektrolokomotive durchführen, erhalten eine Zulage in Höhe von 5 Euro je Schicht.

- (10) Wird einem Arbeitnehmer vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit übertragen und hat er sie mindestens einen Monat ausgeübt, erhält er für die Dauer der Übertragung eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem monatlichen tariflichen Tabellenentgelt der Entgeltgruppe, in die der Arbeitnehmer eingruppiert ist und dem monatlichen tariflichen Tabellenentgelt, das dem Arbeitnehmer zustehen würde, wenn er in die nächsthöhere Entgeltgruppe eingruppiert wäre.
- (11) Vorhandwerker/Gruppenführer/Teamleiter erhalten für die Tätigkeit als solche eine monatliche, widerrufliche, Zulage in Höhe von 10 v.H. des monatlichen tariflichen Tabellenentgelts der Stufe 1 ihrer Entgeltgruppe. Diese Regelung gilt nicht für Arbeitnehmer, bei denen die entsprechende Funktion durch die Eingruppierung abgegolten ist. Vorhandwerker/Gruppenführer/Teamleiter sind Arbeitnehmer, die durch schriftliche Anordnung zu solchen bestellt worden sind und selbst mitarbeiten. Die Anordnung ist jederzeit widerruflich.
- (12) Arbeitnehmer, die mit einer Ankündigungsfrist von weniger als 24 Stunden vor Beginn eines zu diesem Zeitpunkt geplanten Ruhetages auf Initiative des Arbeitgebers zur Arbeit an diesem Tag herangezogen werden, erhalten eine Flexibilitätszulage in Höhe von 35 € pro Einsatz. Ruhetag im Sinne dieser Regelung ist jeder Kalendertag außerhalb von Rufbereitschaft, an dem von 0:00 Uhr bis 24:00 Uhr keine Arbeitsleistung geplant ist. Innerbetrieblich mit einem „D“ gekennzeichnete Tage sind keine Ruhetage.

- (13) Arbeitnehmer in der Bahnunterhaltung, in der Signalunterhaltung und in der Werkstatt erhalten eine Flexibilitätszulage in Höhe von 35 € pro Einsatz, wenn sie außerhalb ihrer Arbeitszeit und außerhalb von Rufbereitschaft bei Eisenbahnbetriebsunfällen oder zur Beseitigung von akuten Gefahrensituationen auf der Strecke zur Vermeidung von Eisenbahnbetriebsunfällen eingesetzt werden.

§ 15a Eingruppierung/Einstufung

- (1) Der Arbeitnehmer wird nach Maßgabe der in der Anlage zur Entgelttarifvereinbarung genannten Tätigkeitsmerkmale eingruppiert. Die Eingruppierung richtet sich nach der vom Arbeitnehmer dauerhaft und überwiegend tatsächlich ausgeübten Tätigkeit. Die Eingruppierung richtet sich nicht nach der Berufsbezeichnung oder vorhandenen Qualifikationen und nicht nach der nur vorübergehend übertragenen Tätigkeit.
- (2) Die Einstufung in den Entgeltgruppen richtet sich nach Beschäftigungszeit. Bei der Berechnung der Beschäftigungszeit werden Zeiten der einschlägigen Beschäftigung i.S.v. Absatz 1 Satz 2 bei der WLE, der Eisenbahn RLG und der Eisenbahn RVM berücksichtigt. Maßgeblich sind die konkreten Tätigkeitsinhalte (z.B. Personalsachbearbeiter, Sachbearbeiter in der Buchhaltung, Schlosser, Mechatroniker, etc.). Im Falle einer Unterbrechung der einschlägigen Beschäftigung für einen Zeitraum von mindestens einem Jahr werden die vor der Unterbrechung liegenden Zeiten nicht als Beschäftigungszeit angerechnet.

Protokollnotiz zu § 15a Abs. 2:

Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht darüber Einvernehmen, dass in Fällen von Elternzeit keine Unterbrechung nach §15a Abs. 2 vorliegt.

- (3) Bei Arbeitnehmern, die neu eingestellt werden, werden bei der Berechnung der Beschäftigungszeit außerdem auch Zeiten der einschlägigen Beschäftigung i.S.v. Absatz 1 Satz 2 bei anderen Eisenbahnunternehmen oder Unternehmen der Eisenbahnindustrie berücksichtigt. Im Übrigen gilt Absatz 2 entsprechend. In den Entgeltgruppen T 6 bis T 9 kann darüber hinaus Berufserfahrung, auch wenn diese in anderen Branchen erworben wurde, angerechnet werden, wenn dies aus Marktgründen erforderlich ist.
- (4) Beschäftigungszeit ist vom Arbeitnehmer in geeigneter Form (z.B. durch Bescheinigungen des Vorarbeitgebers) nachzuweisen.
- (5) Wird der Arbeitnehmer wegen Ausübung einer anderen Tätigkeit von seiner bisherigen in eine höhere Entgeltgruppe eingruppiert, erfolgt dies stufengleich; alle weiteren Stufensprünge erfolgen dann nach jeweils vier weiteren Jahren einschlägiger Beschäftigung in der höheren Entgeltgruppe. Wird dem Arbeitnehmer innerhalb der gleichen Entgeltgruppe eine andere einschlägige Beschäftigung zugewiesen, oder wird der Arbeitnehmer wegen der Ausübung einer anderen Tätigkeit niedriger eingruppiert, führt dies nicht zu einer niedrigeren Einstufung in der bisherigen bzw. der niedrigeren Entgeltgruppe.

Bei Höhergruppierungen findet Satz 1 mit der Maßgabe Anwendung, die bis zu der Höhergruppierung berücksichtigte Beschäftigungszeit nach der Höhergruppierung weiterhin berücksichtigt wird, soweit es um den Zeitpunkt des nächsten Stufensprungs geht.

- (6) Bei Leistungen, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit in den Stufen verkürzt werden. Der Betriebsrat ist im Vorfeld der Maßnahme zu beteiligen.

§ 15b
Wahlmodell 2018

- (1) Die Arbeitnehmer haben nach Maßgabe der nachfolgenden Absätze das Recht, zwischen einer höheren Monatstabellenvergütung („Grundmodell“) oder zusätzlichem Erholungsurlaub oder einer Arbeitszeitreduzierung zu wählen. Grundsätzlich gilt die Monatstabellenvergütung nach dem Grundmodell; die Arbeitnehmer können jedoch das Grundmodell abwählen und anstelle der Monatstabellenvergütung nach dem Grundmodell zusätzlichen Erholungsurlaub oder eine Arbeitszeitreduzierung wählen.
- (2) Die Monatstabellenvergütung im Grundmodell richtet sich nach den für die Vergütung im Grundmodell geltenden Bestimmungen der jeweils geltenden Entgelttarifvereinbarung.
- (3) Die Monatstabellenvergütung bei Abwahl des Grundmodells und Wahl der Option „Zusätzlicher Erholungsurlaub – Wahlmodell 2018“ richtet sich nach den für die Vergütung bei Wahl der Option „Zusätzlicher Erholungsurlaub 6 Tage – Wahlmodell 2018 oder 2021“ geltenden Bestimmungen der jeweils geltenden Entgelttarifvereinbarung.
- (4) Vollzeitarbeitnehmern, die sich für den zusätzlichen Erholungsurlaub entscheiden, stehen insgesamt sechs Tage Erholungsurlaub zu. Verteilt sich die Arbeitszeit von Teilzeitarbeitnehmern in der Woche auf weniger als 5 Arbeitstage, reduziert sich der zusätzliche Erholungsurlaub entsprechend. Im Übrigen gelten die gesetzlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Bestimmungen zum Erholungsurlaub mit folgender Ergänzung: Hat ein Arbeitnehmer nicht während des gesamten Jahres Anspruch auf Arbeitsentgelt, so vermindert sich der Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub jeweils um 1/12 für jeden vollen Kalendermonat ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt; Arbeitsentgelt im Sinne dieser Bestimmung ist das Monatstabellenentgelt.
- (5) Bei Arbeitnehmern, die sich für die Option „Arbeitszeitreduzierung“ entscheiden, verringert sich die regelmäßige Arbeitszeit um 1 Stunde wöchentlich (4 Stunden und 20 Minuten monatlich). Über die konkrete betriebliche Umsetzung der Reduzierung ist zwischen den Arbeitsvertragsparteien Einvernehmen zu erzielen.

Die Arbeitnehmer erhalten auf Basis der im Grundmodell jeweils geltenden Entgelttabellen von den Monatstabellenentgelten den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten Arbeitszeit entspricht. Das gleiche gilt für alle in monatlich festen Beträgen gewährte Zulagen, vermögenswirksame Leistungen und jährliche Leistungen (z.B. Sonderzuwendung; Urlaubsgeld).

- (6) Das Wahlrecht besteht grundsätzlich jeweils zu Beginn eines Kalenderjahres. Der Arbeitnehmer muss bis zum 30. Juni des Vorjahres (Ausschlussfrist) dem Arbeitgeber die Abwahl des Grundmodells und seinen Wunsch (zusätzlicher Erholungsurlaub oder Arbeitszeitreduzierung) schriftlich mitteilen. Nach dem 30. Juni neu eingestellte Arbeitnehmer können bei Ihrer Einstellung das Wahlrecht mit Wirkung zum Beginn des folgenden Kalenderjahres ausüben.
- (7) Die Arbeitnehmer sind an Ihre Wahl mindestens für zwei Kalenderjahre gebunden, dies gilt auch dann, wenn das Grundmodell nicht abgewählt wird. Einvernehmlich kann zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein vorzeitiger Wechsel des gewählten Modells vereinbart werden.

- (8) Wechseln Lokomotivführer oder Rangierer, die seit dem 1. Mai 2013 in einem Arbeitsverhältnis zur WLE stehen und die gem. § 15b das Grundmodell abgewählt und die Option „Zusätzlicher Erholungsurlaub“ gewählt haben, in den Geltungsbereich eines mit einer anderen Gewerkschaft für den Bereich der WLE abgeschlossenen Tarifvertrags, reduziert sich der Urlaubsanspruch unmittelbar vor der Überleitung um die Zusatzurlaubstage gem. § 15a Abs. 4 auf den Erholungs- urlaubsanspruch gem. § 22. Es gilt das Grundmodell gem. § 15b als gewählt. Die vorstehenden Sätze gelten entsprechend für Disponenten, die seit dem 1. Oktober 2015 in einem Arbeitsverhältnis zur WLE stehen und die gem. § 15b das Grundmodell abgewählt und die Option „Zusätzlicher Erholungsurlaub“ gewählt haben, sofern diese in den Geltungsbereich eines mit einer anderen Gewerkschaft für den Bereich der WLE abgeschlossenen Tarifvertrags wechseln.

Protokollnotiz zu § 15b:

Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht darüber Einvernehmen, dass § 15b auf Arbeitnehmer, die sich in der Funktionsausbildung zum Lokführer befinden, keine Anwendung findet.

§ 15c Wahlmodell 2021

- (1) Die Arbeitnehmer können das Grundmodell abwählen und anstelle der Monatstabellenvergütung nach dem Grundmodell zusätzlichen Erholungsurlaub oder einer Arbeitszeitreduzierung wählen. Die Kombination mit dem Wahlmodell 2018 ist unter Berücksichtigung der für das jeweilige Wahlmodell geltenden Erklärungs- und Bindungsfristen möglich.
- (2) Das Monatstabellenentgelt im Grundmodell richtet sich nach den für die Vergütung im Grundmodell geltenden Bestimmungen der jeweils geltenden Entgelttarifvereinbarung.
- (3) Die Monatstabellenvergütung bei Abwahl des Grundmodells und Wahl der Option „Zusätzlicher Erholungsurlaub 6 Tage – Wahlmodell 2021“ richtet sich nach den für die Vergütung bei Wahl der Option „Zusätzlicher Erholungsurlaub 6 Tage – Wahlmodell 2018 oder 2021“ geltenden Bestimmungen der jeweils geltenden Entgelttarifvereinbarung.
- (4) Die Monatstabellenvergütung bei Abwahl des Grundmodells und Wahl der Option „Zusätzlicher Erholungsurlaub 6 Tage – Wahlmodell 2018“ sowie Wahl der Option „Zusätzlicher Erholungsurlaub 6 Tage – Wahlmodell 2021“ richtet sich nach den für die Vergütung bei Wahl der Option „Zusätzlicher Erholungsurlaub 12 Tage – Wahlmodell 2018 und 2021“ geltenden Bestimmungen der jeweils geltenden Entgelttarifvereinbarung.
- (5) Vollzeitarbeitnehmern, die sich im Wahlmodell 2021 für den zusätzlichen Erholungsurlaub entscheiden, stehen insgesamt sechs zusätzliche Tage Erholungsurlaub zu. Verteilt sich die Arbeitszeit von Teilzeitarbeitnehmern in der Woche auf weniger als 5 Arbeitstage, reduziert sich der zusätzliche Erholungsurlaub entsprechend. Im Übrigen gelten die gesetzlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Bestimmungen zum Erholungsurlaub mit folgender Ergänzung: Hat ein Arbeitnehmer nicht während des gesamten Jahres Anspruch auf Arbeitsentgelt, so vermindert sich der Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub jeweils um 1/12 für jeden vollen Kalendermonat ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt; Arbeitsentgelt im Sinne dieser Bestimmung ist das Monatstabellenentgelt.
- (6) Bei Arbeitnehmern, die sich im Wahlmodell 2021 für die Option „Arbeitszeitreduzierung“ entscheiden, verringert sich die regelmäßige Arbeitszeit um 1 Stunde wöchentlich (= 4 Stunden und 20 Minuten monatlich). Über die konkrete betriebliche Umsetzung der Reduzierung ist zwischen den Tarifvertragsparteien Einvernehmen zu erzielen.

- a) Die Arbeitnehmer erhalten, sofern im Wahlmodell 2018 nicht die Option zusätzlicher Erholungsurlaub gewählt ist, auf Basis der im Grundmodell jeweils geltenden Entgelttabellen von den Monatstabellenentgelten den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten Arbeitszeit entspricht. Das gleiche gilt für alle in monatlich festen Beträgen gewährte Zulagen, vermögenswirksame Leistungen und jährliche Leistungen (z.B. Sonderzuwendung; Urlaubsgeld).
 - b) Die Arbeitnehmer erhalten, sofern im Wahlmodell 2018 die Option zusätzlicher Erholungsurlaub gewählt ist, auf Basis der im Modell „Zusätzlicher Erholungsurlaub 6 Tage – Wahlmodell 2018“ jeweils geltenden Entgelttabellen von den Monatstabellenentgelten den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten Arbeitszeit entspricht. Das gleiche gilt für alle in monatlich festen Beträgen gewährte Zulagen, vermögenswirksame Leistungen und jährliche Leistungen (z.B. Sonderzuwendung; Urlaubsgeld).
 - c) Werden die beiden Wahlmodelle 2018 bzw. 2021 dergestalt miteinander kombiniert, dass im Wahlmodell 2018 die Arbeitszeitreduzierung und im Wahlmodell 2021 der Erholungsurlaub gewählt ist, erhalten die Arbeitnehmer auf Basis der im Modell „Zusätzlicher Erholungsurlaub 6 Tage – Wahlmodell 2021“ jeweils geltenden Entgelttabellen von den Monatstabellenentgelten den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten Arbeitszeit entspricht. Das gleiche gilt für alle in monatlich festen Beträgen gewährte Zulagen, vermögenswirksame Leistungen und jährliche Leistungen (z.B. Sonderzuwendung; Urlaubsgeld).
- (7) Das Wahlrecht besteht grundsätzlich jeweils zu Beginn eines Kalenderjahres. Der Arbeitnehmer muss bis zum 30. Juni des Vorjahres (Ausschlussfrist) dem Arbeitgeber die Abwahl des Grundmodells und seinen Wunsch (zusätzlicher Erholungsurlaub oder Arbeitszeitreduzierung) schriftlich mitteilen. Nach dem 30. Juni neu eingestellte Arbeitnehmer können bei Ihrer Einstellung das Wahlrecht mit Wirkung zum Beginn des folgenden Kalenderjahres ausüben.
- (8) Die Arbeitnehmer sind an Ihre Wahl mindestens für zwei Kalenderjahre gebunden, dies gilt auch dann, wenn das Grundmodell nicht abgewählt wird. Einvernehmlich kann zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein vorzeitiger Wechsel des gewählten Modells vereinbart werden.
- (9) Wechseln Lokomotivführer oder Rangierer, die seit dem 1. Mai 2013 in einem Arbeitsverhältnis zur WLE stehen und die gem. § 15b und/oder § 15c das Grundmodell abgewählt und die Option „Zusätzlicher Erholungsurlaub“ gewählt haben, in den Geltungsbereich eines mit einer anderen Gewerkschaft für den Bereich der WLE abgeschlossenen Tarifvertrags, reduziert sich der Urlaubsanspruch unmittelbar vor der Überleitung um die Zusatzurlaubstage gem. § 15a Abs. 4, § 15b Abs. 4 auf den Erholungsurlaubsanspruch gem. § 22. Es gilt das Grundmodell als gewählt. Die vorstehenden Sätze gelten entsprechend für Disponenten, die seit dem 1. Oktober 2015 in einem Arbeitsverhältnis zur WLE stehen und die gem. § 15b und/oder § 15c das Grundmodell abgewählt und die Option „Zusätzlicher Erholungsurlaub“ gewählt haben, in den Geltungsbereich eines mit einer anderen Gewerkschaft für den Bereich der WLE abgeschlossenen Tarifvertrags wechseln.

Protokollnotiz zu § 15c:

Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht darüber Einvernehmen, dass § 15c auf Arbeitnehmer, die sich in der Funktionsausbildung zum Lokführer befinden, keine Anwendung findet.

§ 16 Urlaubsgeld

- (1) Der Arbeitnehmer erhält in jedem Kalenderjahr mit dem Arbeitsentgelt für den Monat Juli ein Urlaubsgeld, wenn er
1. am 1. Juli im Arbeitsverhältnis steht und
 2. seit dem 1. Januar ununterbrochen in einem Arbeitsverhältnis im Geltungsbereich dieses Tarifvertrags gestanden hat und
 3. mindestens für einen Teil des Monats Juli Anspruch auf sein monatliches Entgelt, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder Urlaubsentgelt hat.

Ist die Voraussetzung des Unterabsatzes 1 Nr. 3 nur wegen Ablaufs der Bezugsfristen für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, wegen des Bezuges von Mutterschaftsgeld oder wegen der Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Elternzeitgesetz nicht erfüllt, genügt es, wenn ein Anspruch auf Arbeitsentgelt für mindestens drei volle Kalendermonate des ersten Kalenderhalbjahres bestanden hat.

- (2) Das Urlaubsgeld beträgt für den am 1. Juli vollbeschäftigten Arbeitnehmer 332 €. Der am 1. Juli nicht vollbeschäftigte Arbeitnehmer erhält von dem Urlaubsgeld den Teil, der dem Maß der mit ihm vereinbarten – am 1. Juli geltenden – durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht.
- (3) Das Urlaubsgeld ist nicht zusatzversorgungspflichtig und bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.
- (4) Ist das Urlaubsgeld gezahlt worden, obwohl es nicht zustand, ist es in voller Höhe zurückzuzahlen.

§ 17 Sonderzuwendung

- (1) Der Arbeitnehmer erhält in jedem Kalenderjahr im Monat November eine Sonderzuwendung, wenn er
1. am 1. November in einem nicht ruhenden Arbeitsverhältnis steht und
 2. seit dem 1. September ununterbrochen in einem Arbeitsverhältnis im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages gestanden hat oder im laufenden Kalenderjahr insgesamt sechs Monate im Arbeitsverhältnis im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages gestanden hat oder steht und
 3. nicht in der Zeit bis einschließlich 31. März des folgenden Kalenderjahres aus seinem Verschulden oder auf eigenen Wunsch ausscheidet.
- (2) Hat der Arbeitnehmer in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 3 die Sonderzuwendung erhalten, so hat er sie in voller Höhe zurückzuzahlen.
- (3) Die Sonderzuwendung beträgt für den am 1. November vollbeschäftigten Arbeitnehmer 1.000 €. Der am 1. November nicht vollbeschäftigte Arbeitnehmer erhält von der Sonderzuwendung den Teil, der dem Maß der mit ihm vereinbarten – am 1. November geltenden – durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht.

- (4) Die Sonderzuwendung wird für jeden vollen Kalendermonat in der Zeit vom 1. November des Vorjahres bis zum 31. Oktober des Zahljahres ohne Anspruch auf laufendes monatliches Entgelt bzw. gesetzliche oder tarifvertragliche Entgeltfortzahlung um 1/12 gekürzt.

§ 18

Vermögenswirksame Leistungen

Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung hat der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert, einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen. Für den vollbeschäftigten Arbeitnehmer beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden vollen Kalendermonat 6,65 €. Der Anspruch entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die erforderlichen Angaben schriftlich mitteilt, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres; die Fälligkeit tritt nicht vor acht Wochen nach Zugang der Mitteilung beim Arbeitgeber ein. Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die dem Arbeitnehmer sein monatliches Entgelt, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder Urlaubsentgelt zustehen. Die vermögenswirksame Leistung ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

§ 19

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und Urlaubsentgelt

- (1) Der Arbeitnehmer erhält im Falle der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit und im Falle des Urlaubs das Entgelt nach den gesetzlichen Bestimmungen fortgezahlt, soweit sich nicht aus Unterabsatz 2 etwas anderes ergibt.
- (2) Die Höhe der Entgeltfortzahlung beträgt vom Beginn des Arbeitsverhältnisses an 100 v. H. des durchschnittlichen Entgelts, das der Arbeitnehmer in den letzten drei Kalendermonaten vor Beginn der Krankheit und des Urlaubs erhalten hat, mit Ausnahme von Sonderzahlungen (Urlaubsgeld, Sonderzuwendung, tarifliche Einmalzahlungen, Jubiläumsgeld und vergleichbare Zahlungen, die einmaligen Charakter haben) und des für Überstunden gezahlten Entgelts und der Überstundenzuschläge.

§ 20

Zusätzliche Altersversorgung

- (1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, einer Zusatzversorgungseinrichtung beizutreten. Die Ansprüche der Arbeitnehmer auf Zusatzversorgung richten sich nach den satzungsmäßigen Bestimmungen der Versorgungseinrichtung.
- (2) Auf die Arbeits- und Versorgungsverhältnisse der bei der Kommunalen Zusatzversorgungskasse Westfalen-Lippe versicherten Arbeitnehmer ist der Tarifvertrag über die Versorgung der Arbeitnehmer kommunaler Verwaltungen und Betriebe (VersTV-G) vom 6. März 1967 in der jeweils gültigen Fassung entsprechend anzuwenden.
- (3) Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, im Falle eines vom Arbeitgeber beabsichtigten Wechsels der derzeitigen Zusatzversorgungseinrichtung (Kommunale Zusatzversorgungskasse Westfalen-Lippe - ZKW) unverzüglich in Verhandlungen einzutreten.

§ 21 Entgeltumwandlung

- (1) Der Arbeitnehmer kann nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften in ihrer jeweils gültigen Fassung vom Arbeitgeber betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung bezüglich künftiger tarifvertraglicher Entgeltansprüche verlangen. Das Verlangen bedarf der Schriftform, ist mindestens drei Wochen vor der Fälligkeit des Entgeltanspruchs geltend zu machen und muss die umzuwandelnden Entgeltbestandteile eindeutig bezeichnen. Die Durchführung des Anspruchs des Arbeitnehmers wird durch Vereinbarung mit dem Arbeitgeber geregelt. Der Beschäftigte ist an die jeweilige Entscheidung, tarifliche Entgeltbestandteile umzuwandeln, für das laufende Kalenderjahr gebunden, es sei denn, seine persönlichen Lebens- oder Einkommensverhältnisse ändern sich wesentlich.
- (2) Zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann auf freiwilliger Basis vereinbart werden, dass Entgeltbestandteile in Höhe von mehr als vier Prozent der jeweils gültigen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung umgewandelt werden.
- (3) Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann zum Zwecke der Abwicklungserleichterung festgelegt werden, welche Entgeltbestandteile (laufende Monatsvergütung, jährliche Sonderzuwendung, Urlaubsgeld, usw.) umgewandelt werden können und welche Bestandteile davon vorrangig umzuwandeln sind.
- (4) Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann zum Zwecke der Abwicklungserleichterung festgelegt werden, dass das gesamte umzuwandelnde Entgelt unabhängig von der Fälligkeit des einzelnen umgewandelten Entgeltanspruchs zu einem einheitlichen Termin als einmaliger Betrag behandelt wird; der festzulegende Fälligkeitstermin für den einheitlichen Betrag darf nicht nach dem 1. Dezember des Kalenderjahres liegen.
- (5) Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann geregelt werden, dass Arbeitnehmer künftige tarifvertragliche Entgeltansprüche durch Entgeltumwandlung für eine Sachleistung verwenden können.

§ 22 Urlaub

- (1) Der Arbeitnehmer hat in jedem Urlaubsjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
- (2) Der Erholungsurlaub des Arbeitnehmers, dessen durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf 5 Arbeitstage in der Woche verteilt ist (5-Tage-Woche), beträgt
 - a) in den ersten drei Beschäftigungsjahren 26 Arbeitstage,
 - b) nach drei Beschäftigungsjahren 28 Arbeitstage,
 - c) nach zehn Beschäftigungsjahren 30 Arbeitstage.
- (3) Maßgebend für die Urlaubsdauer ist die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses, die der Arbeitnehmer am 1. Juli des Kalenderjahres zurückgelegt hat.
- (4) Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf mehr als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, erhöht sich der Urlaub für jeden zusätzlichen Arbeitstag im Urlaubsjahr um 1/260 des Urlaubs nach Absatz 2.

- (5) Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, vermindert sich der Urlaub für jeden zusätzlichen arbeitsfreien Tag im Urlaubsjahr um 1/260 des Urlaubs nach Absatz 2.
- (6) Verbleibt nach der Berechnung des Urlaubs nach den Absätzen 4 und 5 ein Bruchteil eines Urlaubstages von 0,5 oder mehr, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; ein Bruchteil von weniger als 0,5 bleibt unberücksichtigt.
- (7) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat.

Bruchteile von Urlaubstagen werden auf volle Tage, jedoch nur einmal im Urlaubsjahr, aufgerundet.

- (8) Während des Urlaubs darf der Arbeitnehmer keine anderweitige Arbeit gegen Entgelt leisten. Arbeitnehmer, die während des Urlaubs gegen Entgelt arbeiten, verlieren den Anspruch auf Urlaubsentgelt.
- (9) Der Urlaub ist spätestens bis zum Ende des Urlaubsjahres zu nehmen. Kann der Urlaub bis zum Ende des Urlaubsjahres nicht genommen werden, ist er bis zum 30. April des folgenden Urlaubsjahres zu nehmen. Läuft die Wartezeit (§ 4 des Bundesurlaubsgesetzes) erst im Laufe des folgenden Urlaubsjahres ab, ist der Urlaub spätestens bis zum Ende dieses Urlaubsjahres zu nehmen. Urlaub, der nicht innerhalb der genannten Fristen genommen ist, verfällt. Über den gesetzlich zustehenden Urlaub hinausgehender tariflicher Erholungsurlaub verfällt, auch wenn dieser innerhalb der genannten Fristen wegen Krankheit nicht genommen werden kann.

§ 22a Zusatzurlaub

- (1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen Zeitzuschlag für Nachtarbeit in Höhe von vier Minuten pro angerechnete Stunde Arbeitszeit im Zeitraum von 20:00 bis 6:00 Uhr. Der daraus entstehende Urlaubsanspruch soll die Belastungen der Arbeitnehmer durch Nachtarbeit ausgleichen.
- (2) Für die Berechnung des Zeitzuschlags werden die Zeiten minutengenau erfasst und fortlaufend addiert.
- (3) Hat die Summe der Zeitzuschläge 1/261 des individuellen Jahresarbeitszeit-Solls des Arbeitnehmers erreicht, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen Tag Zusatzurlaub. Für die Beantragung und Abwicklung des Zusatzurlaubs gelten die Regelungen für den Erholungsurlaub entsprechend, soweit nachfolgend nichts anderes geregelt ist.
- (4) Zeitanteile, die keinen vollen Zusatzurlaubstag ergeben, werden ins folgende Jahr übertragen.
- (5) Der Zusatzurlaub für Nachtarbeit ist möglichst zeitnah im Kalenderjahr seiner Entstehung, spätestens aber bis 30. Juni des Folgejahres zu nehmen.
- (6) Dieser Paragraph findet keine Anwendung auf Arbeitnehmer, die dem Geltungsbereich der Sicherungstarifvereinbarung vom 28.01.2009 unterliegen. Diese Arbeitnehmer erhalten Zusatzurlaub nach den Bestimmungen der Sicherungstarifvereinbarung (§ 4 Abs. 21 Sicherungs-TV).

§ 23 Arbeitsbefreiung

(1) Als Fälle nach § 616 BGB, in denen der Arbeitnehmer unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt wird, gelten nur die folgenden Anlässe:

- | | |
|--|--|
| a) Niederkunft der Ehefrau oder der in demselben Haushalt lebenden nichtehelichen Lebenspartnerin, | 1 Arbeitstag, |
| b) Tod des Ehegatten, eines Kindes oder Elternteils oder des in demselben Haushalt lebenden nichtehelichen Lebenspartners, | 2 Arbeitstage, |
| c) Umzug aus dienstlichem Grund an einen anderen Ort, | 1 Arbeitstag, |
| d) 25-, 40- und 50-jähriges Arbeitsjubiläum, | 1 Arbeitstag, |
| e) schwere Erkrankung | |
| aa) eines Angehörigen oder Lebenspartners, soweit er in demselben Haushalt lebt, | 1 Arbeitstag im Kalenderjahr, |
| bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat, | bis zu 4 Arbeitstage, im Kalenderjahr, |
| cc) einer Betreuungsperson, wenn der Arbeitnehmer deshalb die Betreuung seines Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder Wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss, | bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr. |

Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa) und bb) die Notwendigkeit der Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt 5 Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

- | | |
|--|--|
| f) Ärztliche Behandlung des Arbeitnehmers, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss, | erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten. |
|--|--|

Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, ggf. nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts nur insoweit, als der Arbeitnehmer nicht Ansprüche auf Ersatz dieses Arbeitsentgelts geltend machen kann. Das fortgezahlte Arbeitsentgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruches als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. Der Arbeitnehmer hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

- (2) Zur Teilnahme an Tagungen kann den gewählten Vertretern der Bezirksvorstände sowie des Hauptvorstandes auf Anfordern der vertragsschließenden Gewerkschaft Arbeitsbefreiung bis zu sechs Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts erteilt werden, sofern nicht dringende betriebliche Interessen entgegenstehen. Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen für den Bereich der WLE, der Eisenbahn der RLG oder des ETV kann auf Anfordern der vertragsschließenden Gewerkschaft Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.
- (3) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts gewährt werden, sofern nicht dringende betriebliche Interessen entgegenstehen.
- (4) Der Arbeitnehmer hat den Grund der Arbeitsbefreiung glaubhaft zu machen und sie rechtzeitig zu beantragen.
- (5) Kommt es, nachdem der Arbeitnehmer eine Freistellung beantragt hat, zu einer Dienstplanänderung mit der Folge, dass aus dem ursprünglich vorgesehenen Arbeitstag, für den die Freistellung beantragt wird, ein freier Tag wird, ist die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit anzurechnen; in diesem Falle gilt der Freistellungstag als gewährt.

§ 24 Reisekosten

- (1) Bei beruflich veranlasster Auswärtstätigkeit (Dienstreise) erhält der Arbeitnehmer Reisekostenerstattung nach den folgenden Absätzen. Auswärtstätigkeit in diesem Sinne liegt nur vor, wenn der Arbeitnehmer auf Veranlassung des Arbeitgebers vorübergehend außerhalb seiner Wohnung und an keiner seiner regelmäßigen Arbeitsstätten beruflich tätig wird. Auswärtstätigkeit in diesem Sinne liegt abweichend von steuerrechtlichen Regelungen nicht vor, wenn der Arbeitnehmer bei seiner individuellen beruflichen Tätigkeit typischerweise nur an ständig wechselnden Tätigkeitsstätten oder auf einem Fahrzeug tätig wird.
- (2) Bei Dienstreisen entstehende notwendige Fahrtkosten werden dem Arbeitnehmer in nachgewiesener Höhe ersetzt. Im Falle der durch den Arbeitgeber ausdrücklich genehmigten Benutzung eines eigenen Fahrzeugs werden dem Arbeitnehmer die lohnsteuerrechtlich zulässigen Pauschbeträge erstattet.
- (3) Bei Dienstreisen entstehende Verpflegungsmehraufwendungen werden dem Arbeitnehmer in Höhe der lohnsteuerrechtlich zulässigen Pauschbeträge erstattet.
- (4) Bei Dienstreisen notwendig werdende Übernachtungskosten werden dem Arbeitnehmer in nachgewiesener Höhe erstattet.

§ 25 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Die beiderseitige Kündigungsfrist beträgt bei ordentlichen fristgerechten Kündigungen bei einer Dauer des Beschäftigungsverhältnisses

bis zu einem Jahr	ein Monat,
von mehr als einem Jahr	sechs Wochen,
von mindestens fünf Jahren	drei Monate,
von mindestens acht Jahren	vier Monate,
von mindestens zehn Jahren	fünf Monate,
von mindestens zwölf Jahren	sechs Monate

zum Schluss eines Kalendermonats.

- (2) Zweckbefristete oder kalendermäßig befristete Arbeitsverhältnisse enden ohne Kündigung mit Erreichen des Zwecks oder mit Ablauf der Frist. § 15 Abs. 2 TzBfG bleibt unberührt. Während der Dauer solcher Beschäftigungsverhältnisse kann die Kündigung unter Einhaltung der Frist nach Abs. 1, im Falle der Probezeit unter Einhaltung der Frist nach § 3 Abs. 2, erfolgen.
- (3) Die Kündigung bedarf der Schriftform
- (4) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, spätestens mit Ablauf des Kalendermonats, in dem der Arbeitnehmer nach den gesetzlichen Bestimmungen in ihrer jeweils geltenden Fassung die für ihn maßgebliche Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht.

Vor Erreichen der maßgeblichen Regelaltersgrenze endet das Arbeitsverhältnis, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Kalendermonats, der dem Kalendermonat vorausgeht, in dem der Arbeitnehmer erstmals eine Rente wegen Alters tatsächlich bezieht

- (5) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, bei Gewährung einer unbefristeten Rente wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung gem. § 43 SGB VI bzw. wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit (Altfälle) mit Ablauf des Monats, in dem der Rentenbescheid aus der gesetzlichen Rentenversicherung zugestellt wird. Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages.

Wird nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine befristete Rente gewährt, ruht das Arbeitsverhältnis von dem Tage an, an dem die Rente auf Zeit beginnt, bis zum Ablauf des Tages, bis zu dem die Zeitrente bewilligt ist, längstens jedoch bis zum Ablauf des Tages, an dem das Arbeitsverhältnis endet.

Das Arbeitsverhältnis endet bzw. ruht nicht, wenn der Arbeitnehmer, der nur teilweise erwerbsgemindert ist, nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden kann, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und der Arbeitnehmer innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids eine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt. Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer auf diese Rechtsfolge und die Antragsfrist schriftlich hinzuweisen.

Liegt bei einem schwerbehinderten Arbeitnehmer im Sinne des SGB IX die nach § 175 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes.

Verzögert der Arbeitnehmer schuldhaft den Rentenanspruch oder ist er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten eines Amtsarztes. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem dem Arbeitnehmer das Gutachten bekannt gegeben worden ist. Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer auf diese Rechtsfolge schriftlich hinzuweisen.

- (6) Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber in allen Fällen den Rentenbescheid nach der Zustellung unverzüglich vorzulegen.

§ 26 Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen

- (1) Bei Kündigung hat der Arbeitnehmer Anspruch auf unverzügliche Ausstellung eines vorläufigen Zeugnisses über Art und Dauer seiner Tätigkeit. Dieses Zeugnis ist bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sofort gegen ein endgültiges Zeugnis umzutauschen, das sich auf Antrag auch auf Führung und Leistung erstreckt.
- (2) Der Arbeitnehmer ist berechtigt, auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis zu verlangen.
- (3) Auf Antrag ist dem Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Bescheinigung über das zuletzt bezogene regelmäßige Arbeitsentgelt auszuhändigen.

§ 27 Ausschlussfrist

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von sechs Monaten nach der Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden. Ansprüche von oder gegen ausgeschiedene Arbeitnehmer erlöschen beiderseits einen Monat nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sofern sie nicht vorher schriftlich geltend gemacht worden sind; bei Tarifansprüchen beträgt die Frist zwei Monate.

Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs aus, um die Ausschlussfrist auch für die später fällig werdenden Leistungen unwirksam zu machen.

§ 28 Streitigkeiten

Meinungsverschiedenheiten, die sich aus der Auslegung dieses Vertrages zwischen den Tarifvertragsparteien ergeben, sind zwischen den Tarifvertragsparteien zu erörtern.

§ 29 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) Für Unternehmen im Geltungsbereich dieses Tarifvertrags 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 3 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 vertraglichen beschäftigten, vergleichbaren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gewährt wird. Auch sollte neben der zeitlichen Bestimmung der Überlassungshöchstdauer auch Bestimmungen zu Übernahmeangeboten, Differenzierungen nach Einsatzzwecken oder -bereichen enthalten.
- (3) Bei Vorliegen eines Sachgrundes kann die Betriebsvereinbarung oder Gesamtbetriebsvereinbarung über Absatz 2 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.
- (4) Die Verpflichtung, Branchenzuschläge zu gewähren bzw. einen Branchenzuschlagstarifvertrag anzuwenden, gilt nicht für Überlassungen zwischen der WLE, der Eisenbahn RLG und der Eisenbahn RVM.


§ 30 Inkrafttreten

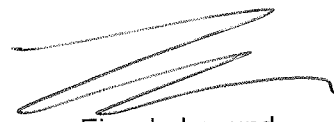
- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2024 in Kraft und ersetzt den Manteltarifvertrag vom 3. Juni 2019, zuletzt geändert durch die Tarifvereinbarung Nr. 3483 vom 27.06.2023.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats, frühestens zum 31. Januar 2025, schriftlich gekündigt werden.
- (3) Im Falle einer Kündigung nach Abs. 2 wirken die Regelungen dieses Tarifvertrags nach, soweit in den voranstehenden Regelungen dieses Tarifvertrags die Nachwirkung nicht ausdrücklich ausgeschlossen worden ist.


Köln, den 1. Januar 2024

Arbeitgeberverband
Deutscher Eisenbahnen

Der Vorsitzende des Vorstands


(Dr. Frank)


Eisenbahn- und
Verkehrsgewerkschaft (EVG)

Bundesvorstand

Eisenbahn- und
Verkehrsgewerkschaft (EVG)

Bundesvorstand

Kurzarbeit

1. Zulässigkeit

Die Einführung von Kurzarbeit ist zulässig, wenn es die Beschäftigungslage des Unternehmens erfordert. Sie kann für einzelne Betriebe oder Betriebsteile, nicht jedoch für einzelne Arbeitnehmer eingeführt werden.

Die Einführung der Kurzarbeit bedarf der Zustimmung des Betriebsrats.

2. Ankündigung

Die Einführung von Kurzarbeit ist mit einer Frist von 7 Kalendertagen anzukündigen. Arbeitgeber und Betriebsrat können kürzere Fristen vereinbaren. Die Ankündigung hat in betriebsüblicher Weise zu erfolgen.

Die angekündigte Kurzarbeit kann nur innerhalb einer Frist von sechs Wochen nach Ablauf der Ankündigungsfrist eingeführt werden. Nach Ablauf dieser Frist ohne Einführung der Kurzarbeit oder bei einer mindestens sechswöchigen Unterbrechung der Kurzarbeit durch Vollarbeit muss vor Aufnahme beziehungsweise Weiterführung der Kurzarbeit die Ankündigung wiederholt werden.

3. Bezahlung

Dem von der Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer wird das Entgelt für die gesamte ausfallende Arbeitszeit gekürzt, wenn die regelmäßige Arbeitszeit im Durchschnitt der vereinbarten Kurzarbeitsperiode um mehr als 10 v. H. herabgesetzt wird. Bei Herabsetzungen bis zu einschließlich 10 v. H. unterbleibt die Kürzung.

4. Zuschuss

Die Arbeitnehmer erhalten vom Arbeitgeber zum gekürzten Entgelt und dem KuG eine Aufstockung auf 90 Prozent des individuellen Nettoentgelts. Das individuelle Nettoentgelt bemisst sich nach dem Bruttoarbeitsentgelt, das die Arbeitnehmer in den drei vollen abgerechneten Kalendermonaten vor Einführung der Kurzarbeit durchschnittlich erhalten haben. Für das Bruttoarbeitsentgelt gilt: Arbeitsentgelt und Zuschläge für Mehrarbeit/Überstunden sowie einmalig gezahltes Arbeitsentgelt bleiben außer Betracht. In das Bruttoarbeitsentgelt fließen nicht mit ein: Zulagen für Sonntags-, Feiertags- und Nacharbeit, Verpflegungspauschalen, Auslagenerstattungen.

5. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Während der Ankündigungsfrist oder der Kurzarbeit sind Kündigungen aus betriebsbedingten Gründen ausgeschlossen.

Wird das Arbeitsverhältnis vor der Ankündigung oder, soweit zulässig, während der Ankündigungsfrist oder der Kurzarbeit gekündigt, so hat der Arbeitnehmer die Leistung der vollen Arbeitszeit zu erbringen, sofern kein Anspruch auf Leistungen nach dem SGB III besteht. Bei voller Leistung hat der Arbeitnehmer Anspruch auf das volle Entgelt.

6. Ausgleich von Zeitguthaben

Zeitguthaben der Arbeitnehmer sind durch Freizeitausgleich abzubauen, soweit dies durch § 96 Abs. 4 SGB III als Voraussetzung für den Anspruch auf KuG zwingend vorgeschrieben ist. Arbeitnehmer und Arbeitgeber einigen sich auf die zeitliche Lage des Freizeitausgleichs. Können sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber nicht auf die zeitliche Lage des Freizeitausgleichs einigen, bestimmt der Betriebsrat mit.“