

Zwischen

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

und

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

ist für den Bereich der

**Westfälische Landes-Eisenbahn GmbH (WLE)
Eisenbahn der Regionalverkehr Ruhr-Lippe GmbH (RLG)
Eisenbahn der Regionalverkehr Münsterland GmbH (RVM)**

folgender

**Tarifvertrag
zur Führung von Zeitguthabenkonten
(ZeitguthabenTV WLE/ Eisenbahn RLG /
Eisenbahn RVM)**

vereinbart:

ZeitguthabenTV WLE/Eisenbahn RLG/Eisenbahn RVM, gültig ab 01.01.2021

Inhaltsverzeichnis	Seite
Präambel.....	3
§ 1 Geltungsbereich	3
§ 2 Wertguthaben.....	3
§ 3 Gutschriften	4
§ 4 Freistellung.....	6
§ 5 Entgelt während der Freistellung	8
§ 6 Übertragung von Wertguthaben.....	8
§ 7 Arbeitgeberanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag	9
§ 8 Schlussbestimmungen, Gültigkeit und Dauer	9

Präambel

Gemeinsames Ziel der Tarifvertragsparteien ist die Schaffung eines neuen Instruments zur individuellen Lebensarbeitszeitgestaltung. Den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (m,w,d), nachfolgend Arbeitnehmer genannt, soll im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten dadurch eine flexible Anpassung an persönliche Notwendigkeiten, insbesondere aber ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem aktiven Erwerbsleben oder eine Freistellung zum Zwecke der beruflichen Qualifizierung ermöglicht werden.

§ 1

Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmer der Westfälische Landes-Eisenbahn GmbH (WLE), der Eisenbahn Regionalverkehr Ruhr-Lippe GmbH (RLG) und der Eisenbahn Regionalverkehr Münsterland GmbH (RVM), sofern diese Arbeitnehmer unter den allgemeinen Geltungsbereich des im jeweiligen Unternehmen geltenden Manteltarifvertrags (EVG) fallen.

Dieser Tarifvertrag gilt unabhängig davon nicht für

- a) geringfügig Beschäftigte iSv. § 8 Abs. 1 SGB IV;
- b) leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG;
- c) Auszubildende;
- d) Dual Studierende;
- e) Praktikanten;
- f) befristet beschäftigte Arbeitnehmer;
- g) unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis im Unternehmen ohne Unterbrechung noch nicht länger als sechs Monate besteht.

§ 2

Wertguthaben

- (1) Das Wertguthaben ergibt sich aus den vom Arbeitnehmer eingebrachten Entgelt- und in Entgelt umgerechneten Zeitbestandteilen sowie dem darauf entfallenden Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag.
- (2) Das Wertguthaben dient der Abwicklung von zukünftigen Freistellungszeiten unter Fortzahlung von Arbeitsentgelt, das durch tatsächliche Arbeitsleistung vor der Freistellungsphase erarbeitet wird.
- (3) Der Arbeitgeber richtet für jeden Arbeitnehmer ein Wertguthabenkonto ein, sobald vereinbarungsgemäß die erste Gutschrift entsteht oder nachdem aufgrund einer tarifvertraglichen Regelung eine Gutschrift anfällt.
- (4) Mit der Durchführung wird die DEVK Vermögensvorsorge- und Beteiligungs-AG beauftragt. Die dadurch anfallenden Kosten trägt der Arbeitgeber.
- (5) Die Anlage der Wertguthaben erfolgt über einen Kapitalisierungsvertrag bei der DEVK Deutsche Eisenbahn Versicherung Lebensversicherungsverein a.G. Dem Kapitalisierungsvertrag liegt zur Sicherstellung der Werterhaltung der eingebrachten Beträge eine Garantieverzinsung zugrunde. Der Garantiezins orientiert sich am für die Lebensversicherung maßgeblichen aktuellen Höchstzinssatz für die Berechnung der Deckungsrückstellung; laufende Kosten reduzieren die Garantieverzinsung entsprechend.

Die vorstehenden Sätze 1 bis 3 beinhalten keine arbeitgeberseitige Zusage einer Mindestverzinsung.

- (6) Die Wertguthaben der Arbeitnehmer bzw. der Kapitalisierungsvertrag sowie die auf die Gutschrift entfallenden Arbeitgeberanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag werden zur Sicherung gegen Insolvenz des Arbeitgebers i.S.d. § 7e SGB IV an den Arbeitnehmer verpfändet.
- (7) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die mit dem Arbeitnehmer vereinbarten Beträge zur Anlage im Kapitalisierungsvertrag an die DEVK Deutsche Eisenbahn Versicherung Lebensversicherungsverein a.G. abzuführen. Die jeweilige Zahlung erfolgt mit Wertstellung zum nächstmöglichen regelmäßigen tariflichen Entgeltzahltag. Im Zeitpunkt des Zahlungseingangs bei der DEVK Deutsche Eisenbahn Versicherung Lebensversicherung a.G. endet die Haftung des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer für die Werthaltigkeit des Entgeltguthabens.
- (8) Die auf die einzelnen Entgeltguthaben gebuchten Gutschriften, einschließlich der darauf entfallenden Erträge, stehen ausschließlich dem einzelnen Arbeitnehmer zu und dienen der Finanzierung seiner Freistellungsansprüche.
- (9) Eine Rückzahlung des Entgeltguthabens ist nur auf Grundlage der zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer getroffenen Freistellungsvereinbarung möglich. Die Rückzahlung erfolgt über den Arbeitgeber. Der Arbeitgeber führt die darauf entfallenen Steuern und Sozialversicherungsbeiträge entsprechend der gesetzlichen Bestimmungen ab.
- (10) Im Falle der Insolvenz des Arbeitgebers steht dem Arbeitnehmer ein Anspruch auf Auszahlung eines fälligen Rückzahlungsanspruchs auf Grundlage der Verpfändungsvereinbarung zu.
- (11) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer einmal jährlich die Höhe seines im Wertguthaben enthaltenen Entgeltguthabens mitzuteilen. Diese Verpflichtung besteht nicht, wenn der Arbeitnehmer die Höhe seines Wertguthabens selbstbestimmt einsehen kann.

§ 3 Gutschriften

- (1) Dem Wertguthaben können nach Maßgabe der nachfolgenden Buchstaben a) bis c) alle aus einer steuerpflichtigen Beschäftigung angesparten Arbeitsentgelte, die über 150 hinausgehenden Überstunden des Überstundenkontos sowie über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehende tarifvertragliche Urlaubsansprüche, für die ein Anspruch auf Urlaubsentgelt besteht, zugeführt werden (Arbeitnehmer SV-Bruttoentgelt). Dies sind:
 - a) Gutschriften aus der Einbringung zukünftiger entstehender steuerpflichtiger Entgeltansprüche zum Zeitpunkt der tarifvertraglichen geregelten Wertstellung auf Antrag des Arbeitnehmers. Dem Arbeitnehmer muss ein monatliches Arbeitsentgelt oberhalb einer geringfügigen Beschäftigung im Sinne von § 8 Abs. 1 SGB IV erhalten bleiben.

- b) Gutschriften aus der Erbringung künftiger über 150 hinausgehender Überstunden des Überstundenkontos (ohne Überstundenzuschläge); Überstunden werden mit dem Stundensatz, der sich aus den jeweiligen tarifvertraglichen Entgeltbestimmungen zum Zeitpunkt der tarifvertraglichen geregelten Übertragung der Überstunden in das Wertguthabenkonto ergibt, in ein Geldguthaben umgerechnet und als Geldwert gutgeschrieben.
- c) Gutschriften aus der Einbringung eines über den gesetzlichen Mindesturlaub nach § 3 Abs. 1 BurlG und § 208 SGB IX hinausgehenden tarifvertraglichen Anspruchs auf Erholungsurlaub oder Zusatzurlaub (z. B. Zusatzurlaub für Schicht- und/oder Nacharbeit).

Voraussetzung für die Einbringung nach Unterabs. 1 ist, dass der tarifvertragliche Anspruch auf die Urlaubstage zum Zeitpunkt der Einbringung besteht und eine Freistellung aufgrund des Urlaubsanspruchs noch nicht erfolgte.

Zeitguthaben aus Urlaubstagen werden mit dem Stundensatz, der sich zum Zeitpunkt der Übertragung aus den jeweiligen tarifvertraglichen Bestimmungen zum Urlaubsentgelt ergibt, in ein Geldguthaben umgerechnet und als Geldwert dem Wertguthabenkonto gutgeschrieben. Der v.g. Stundensatz wird um einen Risikozuschlag in Höhe von 5 % erhöht, um evtl. Arbeitsunfähigkeitszeiten während der Freistellung aus eingebrachtem Urlaub zu berücksichtigen.

Die Gutschrift erfolgt am Ende des laufenden Urlaubsjahres.

- (2) Die Versteuerung und Verbeitragung (steuer- und sozialversicherungsrechtliche Abgaben) der späteren Zahlung von Entgeltguthaben aus Wertguthaben erfolgt entsprechend der gesetzlichen Bestimmungen erst zum Zeitpunkt der Auszahlung an den Arbeitnehmer.
- (3) Der Arbeitnehmer muss spätestens bis Ende Juli (Ausschlussfrist) mit Wirkung für das folgende Kalenderjahr auf einem dafür vorgesehenen Vordruck schriftlich erklären, ob und ggf. in welchem Umfang Entgeltansprüche (Abs. 1 Buchst. a), Überstunden (Abs. 1 Buchst. b) oder Urlaubsansprüche (Abs. 1 Buchst. c) dem Wertguthaben zugeführt werden. Betrieblich kann ein späterer Zeitpunkt als bis Ende Juli geregelt werden. Die Mindesteinbringung beträgt für Einmalzahlungen 120,00 € und bei Vereinbarung monatlich regelmäßiger Einbringung 10,00 €.
- (4) Der Arbeitnehmer ist im folgenden Kalenderjahr an die Einbringungsvereinbarung nach Abs. 3 gebunden. Hiervon kann im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber nachträglich abgewichen werden. Sofern der Arbeitnehmer sich nicht anderslautend spätestens bis Ende Juli bzw. bis zum betrieblich geregelten Zeitpunkt vor Ablauf des Kalenderjahres äußert, ist er an die Einbringungsvereinbarung ein weiteres Kalenderjahr grundsätzlich gebunden.
- (5) Eine Einbringung von Geld- bzw. umgerechneten Zeitguthaben (Überstunden) sowie umgerechnetem Urlaub in das Wertguthabenkonto ist nicht mehr möglich, wenn bereits zum Zeitpunkt der Ansammlung von Wertguthaben vorhersehbar ist, dass eine entsprechende Freistellung nicht mehr realisiert werden kann.

**§ 4
Freistellung**

- (1) Der Arbeitnehmer hat nach Maßgabe der folgenden Absätze einen Anspruch auf Freistellung von der Arbeitspflicht, soweit die Freistellung durch das aus seinem Wertguthaben fällige Arbeitsentgelt (Entgeltguthaben) finanziert werden kann.
- (2) Das persönliche Entgeltguthaben kann in Anspruch genommen werden
 1. für gesetzlich geregelte vollständige oder teilweise Freistellungen von der Arbeitsleistung oder gesetzlich geregelte Verringerungen der Arbeitszeit, insbesondere für Zeiten
 - a) in denen der Arbeitnehmer eine Freistellung nach § 3 des Pflegezeitgesetzes oder § 2 des Familienpflegegesetzes verlangen kann,
 - b) in denen der Arbeitnehmer nach § 15 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes ein Kind selbst betreut und erzieht,
 - c) für die der Arbeitnehmer eine Verringerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nach § 8 oder § 9a des Teilzeit- und Befristungsgesetzes verlangen kann.
 2. für vertraglich vereinbarte vollständige Freistellungen von der Arbeitsleistung, wenn der Arbeitnehmer nach Ausschöpfung des Anspruches gemäß § 45 Abs. 2 Satz 1 SGB V sein erkranktes Kind betreut und das Kind das zwölfte Lebensjahr nicht vollendet hat, soweit der Arzt die Notwendigkeit der Anwesenheit des Arbeitnehmers zur Betreuung bestätigt.
 3. für vertraglich vereinbarte vollständige oder teilweise Freistellungen von der Arbeitsleistung oder vertraglich vereinbarte Verringerungen der Arbeitszeit,
 - a) die unmittelbar vor dem Zeitpunkt liegen, zu dem der Arbeitnehmer eine Rente wegen Alters bezieht oder
 - b) in denen der Arbeitnehmer an beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen teilnimmt oder,
 4. für vertraglich vereinbarte zweckungebundene vollständige Freistellungen von der Arbeitsleistung mit einer zusammenhängenden Dauer von mindestens zwei Monaten bis zu zwölf Monaten (Sabbatical); die Mindestdauer von zwei Monaten kann betrieblich verkürzt werden, jedoch nicht unter eine Mindestdauer von vier Wochen.
- (3) Eine Freistellung vor Beginn einer Altersrente hat der Arbeitnehmer so früh wie möglich, mindestens jedoch neun Monate vor Beginn der Freistellung schriftlich zu beantragen. Kürzer als neun Monate vor Beginn der Freistellung können Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Freistellung einvernehmlich vereinbaren. Der Arbeitgeber entscheidet spätestens vier Wochen nach Eingang des Antrags über die beantragte Freistellung und informiert den Arbeitnehmer ggf. über die Ablehnungsgründe.

- (4) Eine Freistellung zum Zwecke einer beruflichen Qualifizierung ist vom Arbeitnehmer beim Arbeitgeber so früh wie möglich schriftlich zu beantragen. Dabei ist eine Antragsfrist von mindestens vier Monaten einzuhalten. Der Arbeitgeber entscheidet spätestens vier Wochen nach Eingang des Antrags über die beantragte Freistellung und informiert den Arbeitnehmer ggf. über die Ablehnungsgründe.
- (5) Die Antragsfristen für Freistellungen nach Abs. 2 Nr. 1 richten sich nach den jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen. Ist keine gesetzliche Antragsfrist geregelt, gilt Abs. 4 entsprechend.

Eine Freistellung nach Abs. 2 Nr. 2 ist vom Arbeitnehmer beim Arbeitgeber unverzüglich schriftlich zu beantragen. Die Mindestfreistellungsdauer beträgt einen Tag. Der Arbeitgeber hat im Falle einer Ablehnung des Antrags den Arbeitnehmer über die Ablehnungsgründe sofort schriftlich zu informieren.
- (6) Eine Freistellung nach Abs. 2 Nr. 4 (Sabbatical) ist vom Arbeitnehmer beim Arbeitgeber schriftlich zu beantragen. Dabei ist eine Antragsfrist von mindestens 4 Monaten vor Beginn der beantragten Freistellung einzuhalten.
- (7) Freistellungen nach den Absätzen 3 bis 6 sind, auch wenn die vom Arbeitnehmer einzuhaltenden Antragsfristen nicht gewahrt werden, in gegenseitigem Einvernehmen möglich.
- (8) Im Falle der Ablehnung der beantragten Freistellung kann der Arbeitnehmer über den Betriebsrat eine Klärung auf Unternehmensebene herbeiführen. Arbeitgeber und Betriebsrat besprechen sich so schnell wie möglich, spätestens binnen vier Wochen.
- (9) Das monatliche Arbeitsentgelt in der Freistellungsphase beträgt 100 % des durchschnittlich gezahlten Arbeitsentgelts der unmittelbar vorangegangenen zwölf Kalendermonate der Arbeitsphase. Was als Arbeitsentgelt der unmittelbar vorangegangenen zwölf Kalendermonate zu berücksichtigen ist, ergibt sich aus den jeweils einschlägigen Durchführungsvorschriften der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung (derzeit maßgeblich: Rundschreiben vom 31. März 2009).
- (10) Während des vereinbarten Freistellungszeitraums bleiben alle anderen Abwesenheits- und Ausfallgründe (z.B. Krankheit, Kur) unberücksichtigt.
- (11) Während der Freistellung aus dem Zeitguthabenkonto bleibt im Rahmen der gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen der Anspruch auf Erholungsurlaub bestehen.
- (12) Bei vollständiger Freistellung vor Beginn einer Altersrente ist im Kalenderjahr des Beginns der Freistellung der Erholungsurlaubsanspruch für das laufende Kalenderjahr vor Beginn der Freistellung aus dem Wertguthabenkonto abzuwickeln. Der Anspruch auf Erholungsurlaub für folgende Kalenderjahre ist bei der Berechnung des Freistellungszeitraums mit zu berücksichtigen und wird jeweils am Anfang eines Kalenderjahres vollständig gewährt.

§ 5
Entgelt während der Freistellung

- (1) Die Auszahlung der Entgeltguthaben aus Wertguthaben erfolgt gemäß § 2 Abs. 9 durch den Arbeitgeber. Die DEVK Deutsche Eisenbahn Versicherung Lebensversicherungsverein a.G. erstattet dem Arbeitgeber die an den Arbeitnehmer und an den Sozialversicherungsträger ausgezahlten Beträge aus dem jeweiligen Kapitalisierungsvertrag.
- (2) Die Fälligkeit und Auszahlung des Entgelts bestimmt sich nach den jeweils geltenden tarifvertraglichen, betrieblichen oder arbeitsvertraglichen Bestimmungen zur Entgeltzahlung.
- (3) Bei Freistellungen erhält der Arbeitnehmer abweichend von den jeweiligen tarifvertraglichen Entgeltbestimmungen für jeden Kalendertag (Montag bis Freitag), der in den Freistellungszeitraum fällt, für sein auf diese Tage entfallendes Entgelt in der in § 4 Abs. 9 bestimmten Höhe.
- (4) Während einer Freistellung bleibt abweichend von Abs. 3 ein tarifvertraglicher Anspruch auf Zahlung einer jährlichen Zuwendung und eines Urlaubsgelds bzw. entsprechender tarifvertraglich geregelter Leistungen grundsätzlich unberührt.
- (5) Ein Entgeltguthaben, welches nicht ausreicht, um einen Kalendertag mit Entgelt zu vergüten, wird entsprechend § 6 Abs. 3 am Ende der Freistellungsphase vom Arbeitgeber ausgezahlt, wenn künftig kein Geld bzw. umgerechnetes Zeitguthaben mehr in das Wertguthabekonto eingebracht und das Wertguthaben final abgewickelt wird.

§ 6
Übertragung von Wertguthaben

- (1) Scheidet der Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis aus, kann das im Wertguthaben enthaltene Entgeltguthaben nach den gesetzlichen Regelungen innerhalb von 6 Monaten auf den neuen Arbeitgeber übertragen werden, sofern der neue Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer eine Wertguthabenvereinbarung nach § 7b SGB IV abgeschlossen und der Übertragung zugestimmt hat. In diesem Fall wird das Wertguthabekonto des Arbeitnehmers bei dem neuen Arbeitgeber weiterführt. Bei Weiterführung des Wertguthabekontos wird das Entgeltguthaben des Arbeitnehmers sowie die nach den gesetzlichen Regelungen darauf anfallenden Arbeitgeberanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag dem neuen Arbeitgeber zur Finanzierung einer eventuellen Freistellung von der DEVK zur Verfügung gestellt.
- (2) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit, das im Wertguthaben enthaltene Entgeltguthaben, das nicht mehr vereinbarungsgemäß verwendet werden kann, sowie die nach den gesetzlichen Regelungen darauf anfallenden Arbeitgeberanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag auf die Deutsche Rentenversicherung Bund zu übertragen, sofern dafür die Voraussetzungen des § 7f Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB IV vorliegen.
- (3) Ist die Übertragung auf einen anderen Arbeitgeber innerhalb von 6 Monaten nicht möglich, wird das in das Wertguthaben eingebrachte Entgeltguthaben vom Arbeitgeber abgerechnet und ausgezahlt. Dabei führt der Arbeitgeber ebenfalls die darauf entfallenen Steuern und Sozialversicherungsbeiträge entsprechend der gesetzlichen Bestimmungen ab.

- (4) Verstirbt der Arbeitnehmer, wird das zu diesem Zeitpunkt vorhandene Entgeltguthaben vom Arbeitgeber entsprechend Abs. 3 an denjenigen ausgezahlt, der sich auf Grundlage der gesetzlichen Regelungen als Erbberechtigter legitimieren kann. Sind mehrere Anspruchsberechtigte vorhanden, so wird der Arbeitgeber durch Zahlung an einen von ihnen von der Schuld befreit.

§ 7

Arbeitgeberanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag

- (1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, aus den dem Wertguthaben zugeführten Arbeitsentgelten des Arbeitnehmers den sich ergebenden Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu ermitteln und ihn zeitgleich mit der Gutschrift des Arbeitsentgelts an die DEVK Deutsche Eisenbahn Versicherung Lebensversicherungsverein a.G. abzuführen. Dabei ist der Arbeitgeberanteil zur Kranken- und Pflegeversicherung auf Basis des aktuellen und zu § 241 SGB V veröffentlichten durchschnittlichen allgemeinen Beitragssatzes der Krankenkassen ohne Berücksichtigung der Beitragsbemessungsgrenze zu ermitteln.
- (2) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den bei der Auszahlung des Wertguthabens anfallenden Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag aus aufgebracht Beiträgen zu entrichten. Haben die Zahlungen des Arbeitgebers nicht zu einer vollständigen Deckung geführt (Unterdeckung), ist diese durch den Arbeitgeber auszugleichen. Im Falle einer Überdeckung steht der Differenzbetrag dem Arbeitgeber zu. Für die Auszahlung gilt § 5 Abs. 2 entsprechend.

§ 8

Schlussbestimmungen, Gültigkeit und Dauer

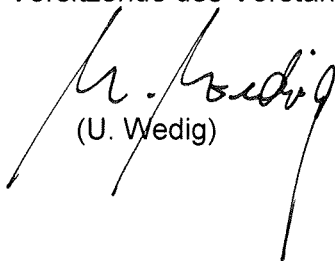
- (1) Sofern während der Laufzeit gesetzliche Änderungen eintreten, die auf Regelungen dieses Tarifvertrages Einfluss nehmen können, nehmen die Tarifvertragsparteien unverzüglich Verhandlungen über eine entsprechende Anpassung des Tarifvertrages auf.
- (2) Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 01. Januar 2021 in Kraft.
- (3) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Ende eines Kalendermonats, frühestens zum 30.04.2023 schriftlich gekündigt werden.
- (4) Der Arbeitgeber bleibt auch nach Beendigung des Tarifvertrages verpflichtet, bestehende Wertguthabenkonten weiter zu führen; in bestehende Wertguthabenkonten kann nicht weiter eingezahlt werden. Neue Wertguthabenkonten können nicht mehr eingerichtet werden.
- (5) Endet der mit der DEVK Deutsche Eisenbahn Versicherung Lebensversicherung a.G. abzuschließende Kollektivrahmenvertrag infolge Kündigung (§ 8 Kollektivrahmenvertrag) oder treten gem. § 2 Kollektivrahmenvertrag die Rechtsfolgen einer Kündigung ein, gelten die in Abs. 3 für den Fall der Beendigung dieses Tarifvertrags angeordneten Rechtsfolgen entsprechend, auch wenn dieser Tarifvertrag noch nicht seine Beendigung gefunden hat. Das Gleiche gilt, wenn der gem. § 2 Abs. 4 mit der DEVK Vermögensvorsorge und Beteiligungs-AG abzuschließende Vertrag endet. Die Tarifvertragsparteien treten in diesem Fall unverzüglich in Verhandlungen zu diesem Tarifvertrag.

- (6) Sollten Bestimmungen dieses Tarifvertrags ganz oder teilweise nicht rechtswirksam sein oder ihre Rechtswirksamkeit oder Durchführbarkeit später verlieren, so soll hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt werden. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, anstelle der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmung eine Regelung zu treffen, die - soweit rechtlich möglich - dem am nächsten kommt, was die Parteien gewollt haben oder nach dem Sinn und Zweck des Vertrages gewollt hätten, sofern sie bei Abschluss dieses Vertrages die Unwirksamkeit oder Undurchführbarkeit der Regelung erkannt hätten.

Köln/Frankfurt am Main/Lippstadt, den 17.06.2021

Arbeitgeberverband
Deutscher Eisenbahnen

Der Vorsitzende des Vorstands


(U. Wedig)

Eisenbahn- und
Verkehrsgewerkschaft (EVG)
Bundesvorstand



Eisenbahn- und
Verkehrsgewerkschaft (EVG)
Bundesvorstand

