

**Haustarifvertrag
für die erixx GmbH
(HausTV-erixx GmbH)**

abgeschlossen zwischen der

erixx GmbH

und der

**Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft
(EVG)**

Hinweis:

Wird im Tarifvertrag der Begriff Arbeitnehmer verwendet, bezieht sich dieser Begriff sowohl auf weibliche als auch auf männliche Arbeitnehmer.

Inhaltsverzeichnis

§ 1 Geltungsbereich.....	- 4 -
Abschnitt I	- 4 -
§ 2 Arbeitsvertrag	- 4 -
§ 3 Ärztliche Untersuchung.....	- 4 -
§ 4 Probezeit.....	- 5 -
§ 5 Mitteilungspflichten	- 5 -
Abschnitt II	- 5 -
§ 6 Arbeitszeit	- 5 -
§ 6 a Referenzarbeitszeit/Vollzeitkorridor/Wahlrecht	- 7 -
§ 7 Erholungsurlaub.....	- 8 -
Abschnitt III	- 9 -
§ 8 Zulagen	- 9 -
§ 8a Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung	- 11 -
§ 8b Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub	- 11 -
§ 8c Umsetzung des Wahlrechts	- 11 -
§ 9 Weihnachtsgeld	- 12 -
§ 9a Urlaubsgeld.....	- 12 -
§ 9 b Tarifliches Zusatzgeld (EVG-ZUG).....	- 12 -
§ 10 Beteiligung an der gemeinsamen Einrichtung „Fonds soziale Sicherung“	- 14 -
§ 10a Arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge.....	- 15 -
§ 11 Eingruppierung	- 15 -
§ 12 Tabellenentgelt	- 15 -
§ 13 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	- 16 -
§ 14 Zeitguthabenkonto mit selbstbestimmter flexibler Zeitentnahme während des gesamten Berufslebens	- 16 -
14a Öffnungsklausel	- 16 -
Abschnitt IV	- 16 -
§ 15 Betriebs- und Branchenzugehörigkeit	- 16 -
§ 16 Abtretung bei Dritthaftung.....	- 17 -
§ 17 Nebentätigkeit.....	- 17 -
§ 18 Arbeitsbefreiung.....	- 17 -
§ 19 Freistellung für gewerkschaftliche Gremienarbeiten	- 18 -
§ 20 Arbeitsversäumnis	- 18 -
§ 21 Schweigepflicht.....	- 18 -
§ 22 Belohnung oder Geschenke	- 19 -
§ 23 Unternehmensbekleidung und Schutzzeug.....	- 19 -
§ 24 Qualifikation	- 19 -
§ 25 Beendigung des Arbeitsverhältnisses	- 20 -
Abschnitt V	- 20 -
§ 26 Wechsel des Leistungserbringers	- 20 -

§ 27 Abweichungen vom Tarifvertrag	- 20 -
§ 28 Ausschlussfrist	- 20 -
§ 29 Laufzeit und Kündigung	- 21 -
Anlage 1	- 22 -
Anlage 2	- 23 -
Anlage 3	- 27 -

§ 1 Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt

- a) räumlich für das Leistungserbringungsgebiet der erixx GmbH in der Bundesrepublik Deutschland,
- b) fachlich für die Tätigkeiten der erixx GmbH,
- d) persönlich für alle Arbeitnehmer der erixx GmbH

(2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

- Arbeitnehmer, deren Aufgabengebiet höhere Anforderungen stellt, als die höchste tarifliche Entgeltgruppe verlangt, und die nach dem Arbeitsvertrag ein über die höchste tarifliche Entgeltgruppe hinausgehendes Entgelt von mehr als 10 Prozent erhalten,
- leitende Angestellte i.S.v. § 5 Abs. 3 BetrVG,
- kurzfristig geringfügig Beschäftigte nach § 8 Abs. 1 SGB IV,
- Auszubildende, Trainees,
- Praktikanten.

(3) Er gilt auch für den Arbeitnehmer, der von der erixx GmbH einem anderen Unternehmen zur Arbeitsleistung überlassen wird.

Abschnitt I Begründung des Arbeitsverhältnisses

§ 2 Arbeitsvertrag

(1) Zur Begründung eines Arbeitsverhältnisses ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen; dem Arbeitnehmer ist eine Ausfertigung spätestens bei der erstmaligen Aufnahme der Arbeit auszuhändigen.

(2) Nebenabreden und Änderungen des Arbeitsvertrags sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart sind.

(3) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, den Arbeitgeber vor seiner Einstellung über Tatsachen zu informieren, die seiner Eignung für den vorgesehenen Arbeitsplatz entgegenstehen und die nicht zur medizinischen Einstellungsuntersuchung über Tauglichkeit und Eignung gehören.

§ 3 Ärztliche Untersuchung

(1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich vor Aufnahme der Tätigkeit ärztlich untersuchen zu lassen. Der Arbeitnehmer muss zulässige Fragen des untersuchenden Arztes wahrheitsgemäß beantworten. Der Arbeitnehmer befreit den untersuchenden Arzt von der ärztlichen Schweigepflicht für die Information an den Arbeitgeber, ob er tauglich und geeignet ist für die vorgesehene Tätigkeit. Die hierdurch anfallenden Kosten trägt der Arbeitgeber.

(2) Der Arbeitnehmer hat jederzeit auf Verlangen des Arbeitgebers seine Tauglichkeit und Eignung für seine Tätigkeit durch das Zeugnis eines von dem Arbeitgeber bestimmten Arztes nachzuweisen. Das Ergebnis der Untersuchung ist dem Mitarbeiter auf seinen Antrag bekannt zu geben. Abs. 1 Satz 2, 3 und 4 gelten entsprechend.

§ 4 Probezeit

(1) Die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen ohne Angabe von Gründen gekündigt werden.

(2) Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt unberührt.

§ 5 Mitteilungspflichten

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, der erixx GmbH gegenüber alle relevanten Änderungen, die für das Arbeitsverhältnis von Bedeutung sind, z.B. Änderung der Anschrift, Wechsel der Lohnsteuerklasse etc., unverzüglich schriftlich mitzuteilen.

Abschnitt II Arbeitszeit

§ 6 Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Jahresarbeitszeit beträgt ausschließlich der Ruhepausen gemäß § 4 ArbZG 2036 Stunden im Kalenderjahr für ein Vollzeitarbeitsverhältnis. Auf diese Jahresarbeitszeit beziehen sich alle Angaben in dem Tarifvertrag. Bei Teilzeitarbeitsverhältnissen sind alle Angaben im Verhältnis der individuell vereinbarten Teilzeitjahresarbeitszeit zu einer Jahresarbeitszeit von 2036 Stunden umzurechnen. Zur regelmäßigen Jahresarbeitszeit zählen alle tatsächlich geleisteten und alle angerechneten Zeiteile. Die Jahresarbeitszeit kann auf alle Wochentage (auch Sonn- und Feiertage) und auf alle Monate im Kalenderjahr, auch unregelmäßig verteilt werden. Das Entgelt nach Anlage 2 bezieht sich auf eine Referenzarbeitszeit von zwölf gleichen Teilen von 2036 Stunden pro Kalenderjahr.

Begründet oder beendet der Arbeitnehmer unterjährig ein Arbeitsverhältnis, wird das Arbeitszeitsoll ermittelt, indem für jeden Werktag von Montag bis Freitag, der in die Zeit des Bestehens des Arbeitsverhältnisses des laufenden Kalenderjahres fällt, mit 7,8 Stunden bewertet wird.

(2) Der Arbeitnehmer ist im Rahmen begründeter betrieblicher Notwendigkeit zur Ableistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht- und Schichtarbeit, zu Rufbereitschaft, Arbeitsbereitschaft, Bereitschaft und zur Erbringung von Überstunden verpflichtet. Die Rechte des Betriebsrats gemäß BetrVG bleiben unberührt.

(3) Für den Arbeitnehmer ist ein Arbeitszeitkonto zu führen, über dessen Stand der Arbeitnehmer monatlich zu informieren ist. Auf diesem Konto sind alle Arbeitszeiteile zu buchen. Ist der Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt oder wird er von der Arbeit befreit, wird die ausgefallene geplante Arbeitszeit auf das Arbeitszeitkonto gebucht. Ist noch keine Arbeitszeit geplant, sind für die Werktage Montag bis Freitag jeweils 7,8 Stunden auf die regelmäßige Jahresarbeitszeit anzurechnen und auf das

Arbeitszeitkonto zu buchen. Der Stundenwert nach Satz 4 ist bei einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer entsprechend anzupassen.

(4) Überstunden entstehen bei der angeordneten Überschreitung der regelmäßigen Jahresarbeitszeit von 2036 Stunden. Bis zu einhundert Überstunden werden in ein gesondertes Zeitkonto gebucht. Der Arbeitnehmer kann aus diesem Zeitkonto Freistellungen beantragen.

Ist das Zeitkonto nach Satz zwei aufgefüllt, werden die darüber hinaus entstandenen Überstunden ausgezahlt.

(5) Erreicht der Arbeitnehmer bis zum Ablauf des 31. Dezember des laufenden Kalenderjahres die regelmäßige Jahresarbeitszeit nicht, verfallen alle Minderstunden ab der 41. Stunde ohne Entgeltkürzung. Die verbleibenden Minderstunden werden auf das Arbeitszeitkonto des Folgejahres Soll-erhöhend gebucht. Durch die Nachleistung der Minderstunden im Folgejahr entstehen keine Überstunden.

(6) Die Arbeitszeit beginnt und endet am jeweils vorgeschriebenen Arbeitsplatz.

(7) Die Arbeitszeit und alle anderen relevanten Zeiteile werden in Schichten geplant und in Dienstplänen, die dem Arbeitnehmer in angemessener Zeit vor in Kraft treten bekannt gegeben werden müssen, zusammengefasst.

(8) Die Schicht beinhaltet alle Zeiteile wie die Vollarbeit, die Arbeitsbereitschaft, die Bereitschaft, die Ruhepausen, die Wegezeiten innerhalb der Schicht, die Fahrgastfahrten, die Tätigkeitsunterbrechungen.

Fahrgastfahrten sind aus betrieblichen Gründen veranlasste Mitfahrten auf von anderen Personen geführten Verkehrsmitteln (z.B. Zug, Straßenbahn, Flugzeug, Bus, Pkw) innerhalb einer Schicht, einschließlich aller Umsteige- und Wartezeiten.

Tätigkeitsunterbrechungen sind Ruhezeiten, die kleiner als die gesetzliche Mindestruhezeit sind und innerhalb eines Werktages liegen. Die Tätigkeitsunterbrechungen sind keine schutzrechtliche Arbeitszeit und keine Ruhepausen gemäß § 4 ArbZG. Während der Tätigkeitsunterbrechung muss der Arbeitnehmer von jeder Beanspruchung, wie Arbeitsbereitschaft, Bereitschaft oder Rufbereitschaft freigestellt sein. Ist eine Tätigkeitsunterbrechung größer als 2,5 Stunden aber kleiner als neun Stunden, gelten die davor bzw. danach liegende Schicht als eine geteilte Schicht. Während des Zeitraums nach Satz sechs erfolgt keine Arbeitszeitanrechnung.

(9) Grundsätzlich wird die gesamte Zeit von Schichtbeginn bis Schichtende auf die regelmäßige Jahresarbeitszeit angerechnet und auf das Arbeitszeitkonto gebucht. Folgende Zeiten werden abweichend von Satz 1 nicht auf die Jahresarbeitszeit angerechnet:

- Ruhepausen gemäß § 4 ArbZG mit einer Länge von 10 bis 45 Minuten.

(10) Betrieblich veranlasste Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen sind Teil der Arbeitszeit. Für jeden Seminartag wird dem Arbeitnehmer ein Arbeitszeitwert gemäß Abs. 3 Satz 4 angerechnet und auf das Arbeitszeitkonto gebucht. Darin sind auch die Reisezeiten zum Seminarort berücksichtigt.

(11) Endet die Arbeitsleistung einer Schicht nicht dort, wo sie begonnen hat, muss die Schicht eine Fahrgastfahrt enthalten, die den Arbeitnehmer an den Ort des Schichtbeginns zurückgeführt.

(12) Nach höchstens fünf, mit Zustimmung des Betriebsrats nach höchstens sieben Kalendertagen, die mit Arbeitszeit belegt waren, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf mindestens 48 Stunden Ruhezeit. Soweit es die Planung zulässt, sollten höhere Ruhezeiten erzielt werden.

(12a) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf mindestens 17 freie Wochenenden pro Kalenderjahr.

Protokollnotiz:

Der Nachweis der Anzahl von gewährten, freien Wochenenden gemäß Abs. 12a erfolgt durch die vom Betriebsrat genehmigten Monatsarbeitspläne.

Soweit diese freien Wochenenden durch individuelle Tauschwünsche der Arbeitnehmer entfallen, ist dies (bezüglich beider am Tausch Beteiligten) unschädlich.

(13) Will der Arbeitgeber Rufbereitschaft einrichten, ist für die Festlegung der näheren Umstände eine Betriebsvereinbarung abzuschließen.

(14) Die tägliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers darf grundsätzlich zehn Stunden nicht überschreiten. Sie darf nur verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt (§ 7 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a ArbZG; § 7 Abs. 1 Nr. 4 Buchst. b; § 11 Abs. 2 ArbZG).

(15) An Sonn- und Feiertagen darf im vollkontinuierlichen Schichtbetrieb die Arbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden verlängert werden, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden (§ 12 Satz 1 Nr. 4 ArbZG).

(16) Gemäß § 7 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG kann in die ununterbrochene Ruhezeit zwischen zwei Schichten auf neun Stunden verkürzt werden, jedoch nicht mehr als zweimal hintereinander.

(17) Gemäß § 7 Abs. 1 ArbZG werden die gesetzlichen Ausgleichsfristen zur Arbeits- und Ruhezeit auf das Kalenderjahr ausgeweitet.

(18) Abweichend von Abs. 5 kann in einer Betriebsvereinbarung vereinbart werden, dass mehr als 40 Minusstunden in das Arbeitszeitsoll des Folgejahres gebucht werden, wenn dafür Gründe vorhanden sind, die nicht auf Dispositionsprobleme zurückzuführen sind.

(19) Gemäß § 7 Abs. 1 Nr. 2 ArbZG können in betrieblich erforderlichen Fällen die Ruhepausen gemäß § 4 ArbZG auf Kurzpausen von angemessener Dauer aufgeteilt werden. Die angemessene Dauer einer Kurzpause darf zehn Minuten nicht unterschreiten. In einer Schicht dürfen nicht mehr als zwei Kurzpausen enthalten sein.

(20) Für die Arbeit an Wochenfeiertagen (Montag - Freitag) ist dem Arbeitnehmer neben der tatsächlich an diesem Tag erbrachten Arbeitszeit ein Arbeitszeitzuschlag in Höhe des Arbeitszeitwerts gemäß Abs. 3 Satz 4 auf die regelmäßige Jahresarbeitszeit anzurechnen und auf das Arbeitszeitkonto zu buchen. Dafür entfällt gemäß § 12 Abs. 1 Nr. 2 ArbZG der Anspruch auf einen Ersatzruhetag für die Arbeit an Feiertagen.

§ 6 a

Referenzarbeitszeit/Vollzeitkorridor/Wahlrecht

Ab 1. Januar 2026 gilt:

(1) Die tarifvertragliche regelmäßige kalenderjährliche Arbeitszeit (Referenzarbeitszeit) ergibt sich aus § 6 Abs. 1.

(2) Als Vollarbeitszeit im Sinne dieses Tarifvertrags gilt eine regelmäßige Arbeitszeit in dem Vollzeitkorridor von 1.984 Stunden bis 2.088 Stunden jährlich. Dies entspricht einem Durchschnitt von 38 bis 40 Stunden wöchentlich. Arbeitnehmer mit einer individuellen regelmäßigen Arbeitszeit innerhalb des Vollzeitkorridors sind Vollzeitmitarbeiter im Sinne dieses Tarifvertrags. Arbeitnehmer mit einer individuellen regelmäßigen Arbeitszeit unterhalb des Vollzeitkorridors sind Teilzeitarbeiter im Sinne dieses Tarifvertrags.

(3) Vollzeitmitarbeiter haben das Recht, im Rahmen des Vollzeitkorridors eine von der Referenzarbeitszeit abweichende Arbeitszeit zu wählen. Es können nur solche Arbeitszeiten gewählt werden, die sich im Abrechnungszeitraum bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 38, 39 oder 40 Std. ergeben (= 1.984 Std., 2.036 Std. oder 2.088 Std. im Kalenderjahr).

(4) Das Wahlrecht nach Abs. 3 besteht grundsätzlich jeweils zu Beginn des Kalenderjahres. Ausgehend von der zuletzt gültigen Arbeitszeit des Arbeitnehmers kann zu Beginn des Kalenderjahres immer nur 1 Std./Wo. mehr oder weniger gewählt werden, auf der Basis beidseitiger Freiwilligkeit im Rahmen des Vollzeitkorridors auch mehr. Der Arbeitnehmer muss bis zum 30. Juni des Vorjahres seinen Wunsch dem Arbeitgeber in Textform mitteilen.

(5) Neu eingestellte Vollzeit Arbeitnehmer können bei ihrer Einstellung ebenfalls das Wahlrecht nach Abs. 3 für das Einstellungsjahr ausüben. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, über das Wahlrecht rechtzeitig zu informieren. Dies gilt sinngemäß auch für Auszubildende, die nach erfolgreich bestandener Prüfung in ein Arbeitsverhältnis wechseln und Arbeitnehmer in der Funktionsausbildung zum Triebfahrzeugführer oder zum Zugbegleiter für die Zeit nach der erfolgreichen Beendigung der Funktionsausbildung.

(6) Vollzeit Arbeitnehmer sind an ihre Wahl nach Abs. 3 für das Kalenderjahr gebunden. Die ausgeübte Wahl wirkt über das Kalenderjahr hinaus so lange fort, bis form-, und fristgerecht eine andere Wahl innerhalb des Vollzeitkorridors getroffen wird.

(7) Die nach den Vorschriften dieses Paragraphen innerhalb des Vollzeitkorridors gewählte individuelle Arbeitszeit ist für die Bemessung von Überzeitarbeit maßgeblich.

(8) Die tarifvertraglich vereinbarten Monatstabellenentgelte sowie die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile (ausgenommen die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile, die den Teilzeitarbeitnehmern in gleicher Höhe wie den Vollzeit Arbeitnehmern zustehen) sind auf die Referenzarbeitszeit ausgelegt. Im Falle einer von der Referenzarbeitszeit abweichend gewählten individuellen Arbeitszeit innerhalb des Vollzeitkorridors erhält der Arbeitnehmer nach Maßgabe der nachfolgenden Protokollnotiz ein seiner Arbeitszeit entsprechendes proportional angepasstes Monatstabellenentgelt und seiner Arbeitszeit entsprechende proportional angepasste in Monatsbeträgen festgelegte Entgeltbestandteile.

Protokollnotiz zu Abs. 8 Satz 2:

Das unter Berücksichtigung sonstiger ausgeübter Wahloptionen für die Referenzarbeitszeit maßgeblich Monatstabellenentgelt sowie die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile sind durch die Referenzarbeitszeit zu dividieren und mit der gewählten individuellen Arbeitszeit zu multiplizieren.

(9) Soweit in diesem Tarifvertrag auf der Grundlage der Referenzarbeitszeit mit durchschnittlichen Arbeitszeitwerten zu rechnen ist, gelten entsprechend angepasste durchschnittliche Arbeitszeitwerte, wenn im Rahmen des Vollzeitkorridors eine von der Referenzarbeitszeit abweichende Arbeitszeit gewählt wird.

§ 7

Erholungsurlaub

(1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf 20 Tage gesetzlichen Mindesterholungsurlaub im Urlaubsjahr. Zusätzlich hat der Arbeitnehmer nach Erfüllung des gesetzlichen Mindesterholungsurlaubs in jedem Urlaubsjahr Anspruch auf

- weitere sieben Tage Erholungsurlaub,
- bei einer Betriebszugehörigkeit ab fünf Jahren, auf acht Tage Erholungsurlaub
- bei einer Betriebszugehörigkeit ab zehn Jahren, auf neun Tage Erholungsurlaub.

(2) Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr genommen werden. Eine Übertragung des Erholungsurlaubs nach Abs. 1 Satz 2 auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende

Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muss dieser Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres beantragt, gewährt und genommen werden, ansonsten verfällt er ersatzlos.

(3) Hat ein Arbeitnehmer nicht während des gesamten Jahres Anspruch auf Arbeitsentgelt, so vermindert sich der Anspruch auf Erholungsurlaub jeweils um 1/12 für jeden Kalendermonat ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt. Bei Eintritt während des laufenden Kalendermonats steht dem Arbeitnehmer der auf diesen Kalendermonat entfallende Urlaubsanspruch nur zu, soweit der Eintritt in der ersten Kalendermonathälfte erfolgt.

(4) Erholungsurlaubstage gemäß Abs. 1 sind die Werktage von Montag bis Freitag in der Urlaubsspanne nach Abs. 6. Für jeden angerechneten Erholungsurlaubstag sind, unabhängig von der ursprünglichen Arbeitszeitplanung, ein durchschnittlicher Arbeitszeitwert nach § 6 Abs. 3 Satz 4 und Satz 5 auf die regelmäßige Arbeitszeit anzurechnen.

(5) Der Arbeitnehmer muss seinen Urlaubswunsch rechtzeitig und möglichst zusammenhängend beantragen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Antrag kurzfristig zu bescheiden.

(6) Der Arbeitnehmer beantragt seine Urlaubswünsche in Form einer Urlaubsspanne, d. h. dass er alle Kalendertage, die er wegen Urlaubs voll von der Arbeit freigestellt werden will, mit genauem Datum des Anfangs- und des Endtags beantragt. Wird dieser Antrag genehmigt, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Freistellung über die gesamte Zeitspanne der beantragten Kalendertage.

(7) Wird der Arbeitnehmer während des Erholungsurlaubs arbeitsunfähig krank und weist er dies durch ein ärztliches Attest nach, so gilt der Erholungsurlaub als unterbrochen, darf jedoch nicht ohne Zustimmung des Arbeitgebers über das geplante Ende des genehmigten Erholungsurlaubs hinaus verlängert werden.

(8) Das Urlaubsentgelt wird entsprechend den Bestimmungen des § 11 BUrlG ermittelt.

Abschnitt III

Entgelt

§ 8

Zulagen

(1) Der Arbeitnehmer, der seine Tätigkeiten im Zug ausübt, erhält für jede geleistete Schicht mit Zugfahrt eine Zulage (Fahrenschädigung) in Höhe von 6,65 Euro.

(2) Nachtarbeit ist die in der Zeit von 20.00 Uhr bis 6.00 Uhr, geleistete oder angerechnete Arbeitszeit. Für jede Stunde in diesem Zeitraum erhält der Arbeitnehmer eine Zulage in Höhe von:.

Bis zum 31. Oktober 2025: 3,73 Euro

Ab dem 1. November 2025: 3,80 Euro

Ab dem 1. November 2026: 3,88 Euro

a) über Abs. 2 hinaus erhöht sich die Zulage im Zeitraum 0:00 bis 4:00 Uhr für jede Stunde:

aa) bei einer Schicht die nach 0:00 und vor 4:00 Uhr beendet wird, um 1,65 Euro (ab 1. November 2025 1,68 Euro, ab 1. November 2026 1,71 Euro)

bb) bei einer Schicht die nach 24:00 Uhr und vor 4:00 Uhr begonnen wird, um 3,31 Euro (ab 1. November 2025 3,38 Euro, ab 1. November 2026 3,45 Euro)

cc) Abweichend von Abs. 5 werden die Zulagen gem. Doppelbuchst. aa) und bb) auch auf den Kalendermonat minutengenau erfasst und abgerechnet.

Die Zulage für erhöht sich bei zukünftigen Entgelterhöhungen nach dem 28. Februar 2023 entsprechend um den vereinbarten Prozentsatz.

(3) Sonntagsarbeit ist die an Sonntagen geleistete oder angerechnete Arbeitszeit. Für jede Stunde an Sonntagen erhält der Arbeitnehmer eine Zulage in Höhe von:

Bis zum 31. Oktober 2025: 6,31 Euro
Ab dem 1. November 2025: 6,44 Euro
Ab dem 1. November 2026: 6,57 Euro

Die Zulage für erhöht sich bei zukünftigen Entgelterhöhungen nach dem 28. Februar 2023 entsprechend um den vereinbarten Prozentsatz.

(4) 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 Stunde an Feiertagen erhält der Arbeitnehmer eine Zulage in Höhe von:

Bis zum 31. Oktober 2025: 6,89 Euro
Ab dem 1. November 2025: 7,03 Euro
Ab dem 1. November 2026: 7,17 Euro

Die Zulage für erhöht sich bei zukünftigen Entgelterhöhungen nach dem 28. Februar 2023 entsprechend um den vereinbarten Prozentsatz.

(5) Die zulagenberechtigten Zeiten gemäß der Absätze 2, 3 und 4 sind, für jede Zulage getrennt und jeweils minutengenau erfasst, für den Kalendermonat zusammenzurechnen. Bei der sich hier jeweils ergebenden Summe werden Zeiten von 30 Minuten und mehr auf eine Stunde aufgerundet; Zeiten von weniger als 30 Minuten bleiben unberücksichtigt.

(6) Beim Zusammentreffen von Sonn- und Feiertagszulage wird nur die Feiertagszulage bezahlt.

(7) Für jede Überstunde gemäß § 6 Abs. 4 erhält der Arbeitnehmer eine Überzeitzulage in Höhe von 25 Prozent eines am Tag der Auszahlung gültigen Stundensatzes. Die Auszahlung der Überzeitzulage erfolgt grundsätzlich im Januar eines Kalenderjahres für den Anspruchszeitraum des davor liegenden Kalenderjahres.

Abweichend von Satz zwei kann die Überzeitzulage bereits im laufenden Kalenderjahr ausgezahlt werden, soweit in einem Quartal mehr als 582 Stunden erbracht werden. In diesem Fall wird für jede ab der 583. Stunde im Quartal die Überzeitzulage bereits im Folgemonat (April, Juli bzw. Oktober) fällig.

Sollten durch die unterjährige Auszahlung mehr Überstundenzulagen ausgezahlt worden sein, als am Jahresende tatsächlich Überstunden entstanden sind, kann der Arbeitgeber eine Gegenrechnung im Januar des Folgejahres vornehmen, indem er zunächst gegen die dort zu Auszahlung kommenden Überzeitzulagen, dann gegen die Überstunden und wenn das nicht reicht gegen das Entgelt gegen rechnen kann.

Der Arbeitnehmer kann die unterjährige Auszahlung der Überzeitzulage ablehnen.

(8) Wird eine Schicht gemäß § 6 Abs. 8 geteilt, erhält der Arbeitnehmer für jeden Schichtteil eine Zulage in Höhe von 2,50 Euro.

(9) Der Arbeitnehmer erhält für jede Stunde, die er in Rufbereitschaft verbringt, 1,00 Euro. Auf § 6 Abs. 13 wird verwiesen.

Bei genehmigter Benutzung des privaten Pkw während der Rufbereitschaft für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstelle und zurück erhält der Arbeitnehmer eine Kilometerpauschale in Höhe von 0,30 Euro je Entfernungskilometer.

§ 8a

Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung

Arbeitnehmer können beanspruchen, ihre Jahresarbeitszeit um 52 Stunden oder 104 Stunden zu reduzieren (Arbeitszeitverkürzung). Für Arbeitnehmer, deren arbeitsvertraglich vereinbartes Jahresarbeitszeit-Soll geringer als die Referenzarbeitszeit gemäß § 6 bzw. 6a ist (Teilzeitarbeitnehmer), reduziert sich die Arbeitszeitverkürzung anteilig (Anspruch auf Arbeitszeitreduzierung auch für Teilzeitarbeitnehmer). Entscheiden sich Arbeitnehmer für die Arbeitszeitverkürzung, richtet sich das für die Referenzarbeitszeit festgelegte Entgelt nach der Entgelttabelle bei einer Arbeitszeitverkürzung von 52 Stunden gemäß Anlage 2b oder bei einer Arbeitszeitverkürzung von 104 Stunden gemäß Anlage 2c.

§ 8b

Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub

(1) Arbeitnehmer können alternativ zu § 8a sechs Tage oder zwölf Tage zusätzlichen Erholungsurlaub je Kalenderjahr beanspruchen. Entscheiden sich Arbeitnehmer für diesen zusätzlichen Erholungsurlaub, richtet sich das für die Referenzarbeitszeit gem. § 6 bzw. § 6a festgelegte Entgelt bei sechs Tagen zusätzlichem Erholungsurlaub nach der Entgelttabelle gemäß Anlage 2b oder bei zwölf Tagen zusätzlichem Erholungsurlaub nach der Entgelttabelle gemäß Anlage 2c.

(2) Es gelten die gesetzlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Bestimmungen zum Erholungsurlaub.

§ 8c

Umsetzung des Wahlrechts

Arbeitnehmer sind an ihre Wahl nach § 8a oder § 8b jeweils zwei Kalenderjahre gebunden. Das Wahlrecht nach § 8a oder § 8b in der Fassung ab 1. Januar 2023 (d.h. für bis zu zusätzliche 12 Tage Erholungsurlaub oder für eine zusätzliche Arbeitszeitverkürzung bis zu 104 Stunden) muss bis zum 30. Juni 2021 dem Arbeitgeber schriftlich mitgeteilt werden. Ist ein vom Kalenderjahr abweichender Abrechnungszeitraum vereinbart, wird eine Wahl nach § 8a oder § 8b erst zum späteren Beginn des Abrechnungszeitraums umgesetzt.

Einvernehmlich kann jederzeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein Wechsel des gewählten Modells vereinbart werden. Solange sich der Arbeitnehmer nicht äußert, gilt die Variante der Entgelterhöhung (Grundmodell).

Neu eingestellte Arbeitnehmer können bei ihrer Einstellung ebenfalls das Wahlrecht nach § 8a oder § 8b ausüben.

Die Wahlrechte nach § 8a und § 8b sind dergestalt kombinierbar, dass sich der Arbeitnehmer für eine Arbeitszeitverkürzung nach § 8a um 52 Stunden und für einen Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub nach § 8b von sechs Tagen, oder einmal für eine Entgelterhöhung und eine Arbeitszeitverkürzung nach § 8a um 52 Stunden bzw. für einen Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub nach § 8b von sechs Tagen entscheiden kann. Der Arbeitnehmer kann sich auch zweimal für eine Entgelterhöhung oder für zwölf Tage zusätzlichen Erholungsurlaub nach § 8b oder für 104 Stunden Arbeitszeitverkürzung nach § 8a entscheiden. Die Zwischenschritte von 78 Stunden Arbeitszeitverkürzung bzw. neun Tagen zusätzlichem Erholungsurlaub können nicht dauerhaft gewählt werden; sie gelten nur für

das Übergangsjahr 2022 und sind zwingend verbunden mit der Wahl von 104 Stunden Arbeitszeitverkürzung bzw. zwölf Tagen zusätzlichem Erholungsurlaub.

§ 9

Weihnachtsgeld

(1) Der Arbeitnehmer, der am 31. Oktober eines Jahres in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis steht, erhält im Monat November ein Weihnachtsgeld in Höhe eines individuellen halben Monatstabellenentgelts.

(2) Der Arbeitnehmer, der im Zeitraum von zwölf Monaten vor dem Zahltermin (Bezugszeitraum) ein Arbeitsverhältnis begründet oder dessen Arbeitsverhältnis wegen Grundwehrdienst, Ersatzdienst, Erziehungsurlaub, außerhalb der Entgeltfortzahlung war oder ist oder wegen sonstiger Gründe im Bezugszeitraum ruht oder geruht hat, erhält das Weihnachtsgeld in Höhe von 1/12 für jeden vollen Kalendermonat, in dem das Arbeitsverhältnis bestanden und nicht geruht hat bzw. nicht außerhalb der Entgeltfortzahlung war,

(3) Das Weihnachtsgeld wird bei der Berechnung von Durchschnittsentgelten für Urlaubs- und Krankheitszeiten nicht berücksichtigt

§ 9a

Urlaubsgeld

(1) Der vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, der am 31. Mai eines Jahres in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis steht, erhält im Monat Juni ein Urlaubsgeld in Höhe von 500 Euro. Der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer erhält das Urlaubsgeld anteilig

(2) Der Arbeitnehmer, der im Zeitraum von zwölf Monaten vor dem Zahltermin (Bezugszeitraum) ein Arbeitsverhältnis begründet oder dessen Arbeitsverhältnis wegen Grundwehrdienst, Ersatzdienst, Erziehungsurlaub, außerhalb der Entgeltfortzahlung war oder ist oder wegen sonstiger Gründe im Bezugszeitraum ruht oder geruht hat, erhält das Urlaubsgeld in Höhe von 1/12 für jeden vollen Kalendermonat, in dem das Arbeitsverhältnis bestanden und nicht geruht hat oder außerhalb der Entgeltfortzahlung war.

(3) Das Urlaubsgeld wird bei der Berechnung von Durchschnittsentgelten für Urlaubs- und Krankheitszeiten nicht berücksichtigt.

§ 9 b

Tarifliches Zusatzgeld (EVG-ZUG)

Ab 1. Januar 2026 gilt:

(1) Ab dem 1. Januar 2026 haben Arbeitnehmer je Kalenderjahr einen Anspruch auf tarifliches Zusatzgeld (EVG-ZUG).

(2) Das EVG-ZUG wird jeweils im April ausbezahlt.

(3) Das EVG-ZUG beträgt 25% des individuellen Monatstabellenentgelts des Arbeitnehmers. Maßgeblich ist das zum Zeitpunkt der Auszahlung unter Berücksichtigung ausgeübter Wahloptionen geltende Monatstabellenentgelt. Arbeitnehmer in Teilzeit haben einen ihrer Arbeitszeit entsprechenden anteiligen Anspruch; maßgeblich sind insoweit die Verhältnisse zum Zeitpunkt der Auszahlung.

(4) Für jeden vollen Kalendermonat im vorausgehenden Referenzzeitraum ohne Anspruch auf Monatstabellenentgelt, gleich aus welchem Rechtsgrund, reduziert sich der Anspruch um ein Zwölftel. Referenzzeitraum ist der Zeitraum der unmittelbar vor dem Auszahlungsmonat liegenden zusammenhängenden zwölf Kalendermonate. Bei einem Wechsel von einem Ausbildungs- in ein Arbeitsverhältnis beim Arbeitgeber oder bei einem Wechsel sonstiger Beschäftigter, die keine Arbeitnehmer sind, im Laufe des Kalenderjahres bis zum Zeitpunkt der Auszahlung, wird der Wechselmonat dem Arbeitsverhältnis zugeschlagen.

(5) Nachfolgend abschließend aufgeführten Arbeitnehmer können ab dem 1. Januar 2027 für einen Teil in Höhe von 10 Prozentpunkten des tariflichen Zusatzgeldes eine Freistellung in Anspruch nehmen:

a) Arbeitnehmer, die in dem Kalenderjahr, in dem das EVG-ZUG gezahlt wird, Wechselschichtarbeit leisten, nach 5 Jahren Wechselschichtarbeit beim Arbeitgeber.

Wechselschichtarbeit im Sinne dieser Bestimmung setzt voraus, dass der Arbeitnehmer

- Schichtarbeit zu unterschiedlichen Tageszeiten (tagesbezogene Besetzungszeit von mindestens 13 Stunden) leistet, und
- im Kalenderjahr nach einem Dienstplan regelmäßig und in erheblichem Umfang an Samstagen, an Sonntagen, an Feiertagen oder in der Nacht (Arbeitsende nach 22:00 Uhr bzw. Arbeitsbeginn vor 06:00 Uhr oder Arbeit im Zeitraum zwischen 22:00 Uhr und 06:00 Uhr) zum Einsatz kommt.

Protokollnotiz:

Der Arbeitnehmer kommt an den genannten Tagen bzw. in der Nacht in erheblichem Umfang zum Einsatz, wenn er im Kalenderjahr planmäßig in Summe an mindestens 52 Samstagen, Sonntagen, Feiertagen oder Tagen in der Nacht arbeitet.

b) Arbeitnehmer nach zwei Jahren Betriebszugehörigkeit, die in dem Kalenderjahr, in dem das EVG Zug gezahlt wird, im Sinne des Pflegezeitgesetzes nahe Angehörige, die mindestens den Pflegegrad 2 aufweisen, in häuslicher Umgebung pflegen. Die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen ist durch Vorlage einer aktuellen Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes nachzuweisen. Bei in der privaten Pflegepflichtversicherung versicherten Pflegebedürftigen ist ein entsprechender Nachweis zu erbringen.

c) Arbeitnehmer nach zwei Jahren Betriebszugehörigkeit, die in dem Kalenderjahr, in dem das EVG Zug gezahlt wird, ein in ihrer häuslichen Gemeinschaft lebendes leibliches Kind, Stief-, Adoptiv- oder Pflegekind, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, betreuen und erziehen.

Maßgeblich ist in allen Fällen (Buchst. a), b) und c)), dass die Anspruchsvoraussetzungen an dem Tag der Freistellung vorliegen.

(6) Der Freistellungsanspruch nach Abs. 5 beträgt 2 Tage. Grundsätzlich erfolgt die Inanspruchnahme in Form von ganzen freien Tagen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können sich einvernehmlich auch auf eine hiervon abweichende Inanspruchnahme verständigen.

Für Arbeitnehmer, bei denen sich die Arbeitszeit regelmäßig auf weniger als 5 Tage pro Woche verteilt, berechnet sich der Freistellungsanspruch anteilig. Ergibt sich durch die Umrechnung des Freistellungsanspruchs ein Dezimalwert, wird dieser Dezimalwert durch stundenweise Freistellung ausgeglichen.

Protokollnotiz zu Unterabs. 1:

Alle Kalendertage, an denen der Arbeitnehmer zu arbeiten hätte, kommen grundsätzlich als Freistellungstage in Betracht.

(7) Bei der zeitlichen Festlegung der Freistellung sind die Wünsche des Arbeitnehmers im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten zu berücksichtigen. Eine beantragte und genehmigte Freistellung kann nicht einseitig durch den Arbeitgeber und nicht einseitig durch den Arbeitnehmer, sondern nur einvernehmlich abgesagt werden. Kann der Freistellungsanspruch nicht oder nicht vollständig im Kalenderjahr genommen werden, verfällt der restliche Freistellungsanspruch. Im Umfang der nicht realisierten Freistellungstage besteht der entsprechende finanzielle Anspruch auf das tarifliche Zusatzgeld.

(8) Der Arbeitnehmer muss bis zum 30. Juni des vorhergehenden Jahres die Inanspruchnahme der tariflichen Freistellungszeit für das folgende Jahr dem Arbeitgeber in Textform mitteilen.

(9) Arbeitnehmer sind an ihre Wahl der Freistellung mindestens für ein Kalenderjahr gebunden. Einvernehmlich kann anstatt der gewählten Freistellung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Ausbezahlung des tariflichen Zusatzgeldes vereinbart werden.

(10) Der Anspruch auf Freistellung setzt voraus, dass die Voraussetzungen für die Gewährung des ungekürzten Zusatzgeldes in Höhe von 10 % erfüllt werden. Sollte in der erforderlichen Höhe kein Anspruch auf das Zusatzgeld bestehen, besteht kein Anspruch auf Gewährung der Freistellungstage. Ist die Freistellung bereits erfolgt, erfolgt eine Anrechnung auf noch nicht genommene Erholungsurlaubstage oder Zusatzurlaubstage oder auf noch nicht durch Freizeit ausgeglichene Überstunden.

§ 10

Beteiligung an der gemeinsamen Einrichtung „Fonds soziale Sicherung“

Der Arbeitgeber ist ab dem 1. Juli 2019 verpflichtet, sich an der gemeinsamen Einrichtung „Fonds zur sozialen Sicherung für Arbeitnehmer der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e.V.“ (FsS) im Rahmen der jeweils maßgeblichen tarifvertraglichen und satzungsgemäßen Bestimmungen zu beteiligen.

§ 10a

Arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge

- (1) Arbeitnehmer haben ab dem 1. Juli 2020 Anspruch auf einen arbeitgeberfinanzierten, nach § 3 Nr. 63 EStG geförderten, zusätzlichen Beitrag zur betrieblichen Altersvorsorge (AGbAV). Die Höhe des AGbAV beträgt monatlich 1,0 % des individuellen Monatstabellenentgelts gemäß der Regelung in den jeweils geltenden Tarifverträgen, mindestens jedoch 25,00 EUR für einen Vollzeitarbeitnehmer. Teilzeitarbeitnehmer erhalten diesen Mindestbetrag anteilig im Verhältnis ihres vereinbarten regelmäßigen Jahresarbeits-Solls zur Referenzarbeitszeit.

Ab dem 1. Januar 2022 beträgt der Anspruch 1,5 Prozent, mindestens jedoch 37,50 € im Monat und ab dem 1. Januar 2022 beträgt der Anspruch 2 Prozent, mindestens jedoch 50,00 € im Monat.

- (2) Die Tarifvertragsparteien schließen dafür einen Tarifvertrag über arbeitgeberfinanzierte Leistungen zur betrieblichen Altersvorsorge (bAV-TV) ab, in dem auch der Anbieter bestimmt wird.

§ 11

Eingruppierung

- (1) Die Eingruppierung des Arbeitnehmers in eine Entgeltgruppe richtet sich nach der von ihm tatsächlich ausgeübten Tätigkeit. Sie richtet sich nicht nach einer nur vorübergehend übertragenen Tätigkeit oder seiner Berufsbezeichnung.

- (2) Die Entgeltgruppe bestimmt sich nach dem Entgeltgruppenverzeichnis gemäß Anlage 1 zu diesem Tarifvertrag.

- (3) Gruppenleiter oder vergleichbare betriebliche Führungskräfte, deren Tätigkeit nicht als Beispiel in Anlage 2 beschrieben ist, sind eine Entgeltgruppe höher einzugruppieren, als die Entgeltgruppe, in die die ihnen unterstellten Arbeitnehmer eingruppiert sind.

- (4) 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.

§ 12

Tabellenentgelt

- (1) Der Arbeitnehmer, der seine Tätigkeit im Umfang der Referenzarbeitszeit gemäß § 6 Abs. 1 ausübt, hat Anspruch auf ein Monatstabellenentgelt in der durch Anlage 2 zu diesem Tarifvertrag bestimmten Höhe.

- (2) Die individuelle tarifvertragliche Entgeltstufung ergibt sich aus den anerkannten Branchenzugehörigkeitszeiten gemäß § 15 Abs. 3.

- (3) Die Auszahlung der Beträge nach Abs. 1 erfolgt spätestens an jedem Monatsletzten.

§ 13**Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall**

Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bestimmt sich nach den jeweils gültigen Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes. Die Berechnung erfolgt analog der Bestimmungen des §11 BUrlG.

§ 14**Zeitguthabenkonto mit selbstbestimmter
flexibler Zeitentnahme während des gesamten Berufslebens**

Die Tarifvertragsparteien schließen dafür einen Tarifvertrag mit Wirkung zum 1. Januar 2022 ab.

14a**Öffnungsklausel**

Durch Betriebsvereinbarung kann geregelt werden, dass Arbeitnehmer künftige tarifvertragliche Entgeltansprüche durch Entgeltumwandlung für eine Sachleistung verwenden können.

Abschnitt IV**Allgemeine Bestimmungen****§ 15****Betriebs- und Branchenzugehörigkeit**

(1) Betriebszugehörigkeit ist die Zeit, die der Arbeitnehmer in einem ununterbrochenen Arbeitsverhältnis zur erixx GmbH 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) Die Branchenzugehörigkeit umfasst die Zeiten, die der Arbeitnehmer mit einer einschlägigen Beschäftigung im Arbeitsverhältnis sowie bei dem unmittelbar vorhergehenden, an den BranchenTV SPNV gebundenen Arbeitgeber zurückgelegt hat.

(3) Bei Berechnung der für die Einstufung nach § 12 Abs. 2 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 § 26 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 einen Anspruch auf eine entsprechende, auf sein Verlangen auszustellende Bescheinigung.

§ 16 **Abtretung bei Dritthaftung**

- (1) Kann der Arbeitnehmer aufgrund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadensersatz wegen Verdienstauffalls beanspruchen, so geht dieser Anspruch insoweit auf den Arbeitgeber über, als dieser dem Arbeitnehmer Arbeitsentgelt fortgezahlt und darauf anfallende Arbeitgeberbeiträge zur gesetzlichen Arbeitslosen-, Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung abgeführt hat.
- (2) Der Arbeitnehmer hat der erixx GmbH die zur Geltendmachung des Ersatzanspruchs erforderlichen Angaben zu machen und in seinem Besitz befindliche Unterlagen dazu in Kopie zu überlassen.
- (3) Der Forderungsübergang nach Abs. 1 kann nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers geltend gemacht werden.

§ 17 **Nebentätigkeit**

- (1) Nebentätigkeiten gegen Entgelt bedürfen der schriftlichen Beantragung und der vorherigen Zustimmung der erixx GmbH.
- (2) Die erixx GmbH kann die Ausübung von Nebentätigkeiten untersagen, wenn dazu ein sachlicher Grund besteht. Im Falle der Untersagung ist dieser Grund dem Arbeitnehmer schriftlich mitzuteilen.

§ 18 **Arbeitsbefreiung**

- (1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Entgeltes zu folgenden Anlässen
- a) bis zur maximalen Dauer eines Arbeitstages
 - Bei Arbeitsversäumnissen aufgrund öffentlich-rechtlicher Verpflichtungen, mit Ausnahme der Wahrnehmung behördlicher Termine als Beschuldigter oder als Partei in Zivilprozessen. Der Arbeitnehmer ist jedoch verpflichtet, die öffentlich-rechtliche Vergütung in Anspruch zu nehmen und sie mit dem Entgelt verrechnen zu lassen.
 - Für notwendig versäumte Arbeitszeit bei Verhinderung durch vertrauensärztlich angeordnete Untersuchung oder Behandlung des arbeitsunfähigen Arbeitnehmers, sofern die amtlichen Untersuchungsstellen Lohnausfall nicht erstatten.
 - Bei Ablegen von beruflichen Prüfungen.
 - b) für einen Arbeitstag
 - bei eigener Eheschließung
 - bei beruflich angeordnetem Umzug
 - beim Tod eines Elternteils
 - c) zwei Arbeitstage
 - beim Tod des Ehegatten oder des Lebenspartners
 - beim Tod des eigenen Kindes oder Adoptivkindes

- (2) Bei der Aufzählung nach Abs. 1 handelt es sich um eine abschließende Auflistung im Sinne des § 616 BGB, in allen Fällen kann der Arbeitgeber einen glaubhaften Nachweis zur Begründung des Freistellungsantrags verlangen.

(3) Der Arbeitnehmer darf grundsätzlich nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers der Arbeit fernbleiben. Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, ist sie unverzüglich zu beantragen. In planbaren Fällen hat der Arbeitnehmer bei seinem Vorgesetzten die Arbeitsbefreiung spätestens sieben Kalendertage zuvor schriftlich zu beantragen. Wird die Arbeitszeitplanung nach dem Antrag verändert und wird der Arbeitnehmer dadurch ohne Arbeitszeit an diesem Tag geplant, wird ihm ein durchschnittlicher Arbeitszeitwert gemäß § 6 Abs. 3 auf die regelmäßige Arbeitszeit angerechnet und auf das Arbeitszeitkonto gebucht. Der Vorgesetzte hat seinerseits unverzüglich den Antrag schriftlich zu beantworten.

(4) Bei stundenweiser Abwesenheit werden die genehmigten ausgefallenen Arbeitsstunden im Arbeitszeitkonto verbucht.

§ 19

Freistellung für gewerkschaftliche Gremienarbeiten

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Entgelts:

- a) für höchstens zwei Arbeitstage im Kalenderjahr bei Teilnahme an Sitzungen als Mitglied eines Beschlussgremiums der EVG.
- b) für die erforderliche Dauer, sofern nicht dringende betriebliche Gründe entgegenstehen, bei Teilnahme als Mitglied der Tarifkommission der EVG an Sitzungen, in denen tarifliche Angelegenheiten des Arbeitgebers beraten oder beschlossen werden.

§ 20

Arbeitsversäumnis

(1) Ist der Arbeitnehmer infolge Krankheit an der Aufnahme der Arbeit verhindert, ist er verpflichtet, unverzüglich, möglichst aber noch vor dem geplanten Arbeitsbeginn, den Arbeitgeber zu informieren. Der erkrankte Arbeitnehmer hat dafür zu sorgen, dass dem Arbeitgeber spätestens am dritten Werktag eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorliegt, aus der die Arbeitsunfähigkeit vom ersten Tag und deren voraussichtliche Dauer zu ersehen ist. Auf Verlangen des Arbeitgebers kann in begründeten Fällen die Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung auch schon ab dem ersten Tag der Krankheit gefordert werden.

(2) Ist der Arbeitnehmer aus anderen Gründen oder unvorhergesehener Ereignisse an der Aufnahme seiner Arbeit gehindert, hat er dies ebenfalls unverzüglich, möglichst aber noch vor dem geplanten Arbeitsbeginn dem Arbeitgeber unter Angabe der Hinderungsgründe mitzuteilen. Der Arbeitgeber kann dazu geeignete Nachweise verlangen.

§ 21

Schweigepflicht

(1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, über betriebliche Angelegenheiten und Vorgänge Stillschweigen zu bewahren sowie Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, die ihm im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis bekannt geworden sind, geheim zu halten. Dies gilt gegenüber jedem Dritten einschließlich der nicht zuständigen Firmenangehörigen.

(2) Ohne vorherige Zustimmung der erixx GmbH ist es dem Arbeitnehmer insbesondere untersagt

- a) Betriebseinrichtungen, Arbeitsgeräte, Modelle, Muster, Geschäftspapiere oder ähnliches nach- oder abzubilden, aus den Geschäftsräumen zu entfernen oder einem Unbefugten zu übergeben oder zugänglich zu machen. Dies gilt ebenfalls für Kopien, Abschriften, selbst angefertigte Aufzeichnungen, Datenträger für elektronische Medien oder Notizen
- b) Berichte über Vorgänge an die Presse oder andere Medien zu geben
- c) Film- oder/und Tonaufnahmen im Betrieb herzustellen

(3) Veröffentlichungen jeglicher Art insbesondere auch in elektronischen Medien, social Networks (z.B. Twitter, Facebook usw.) und Vorträge, die mit der Tätigkeit der erixx GmbH in einem Zusammenhang stehen, bedürfen der vorherigen Zustimmung der erixx GmbH.

(4) Die Verpflichtung nach Abs. 1 bis 3 besteht auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort.

(5) Die Bestimmungen der Abs. 1 bis 3 gelten im Umgang mit dem Betriebsrat nicht, soweit seine gesetzlichen Aufgaben betroffen sind.

§ 22 **Belohnung oder Geschenke**

(1) Der Arbeitnehmer darf Geld, Sachgeschenke oder sonstige Vorteile in Bezug auf sein Arbeitsverhältnis nicht ohne vorherige Genehmigung des Arbeitgebers annehmen.

(2) Werden dem Arbeitnehmer Geld, Sachgeschenke oder sonstige Vorteile in Bezug auf sein Arbeitsverhältnis angeboten, hat er dies der erixx GmbH unverzüglich und unaufgefordert mitzuteilen.

(3) Verbot und Mitteilungspflicht gelten nicht für allgemein übliche kleine Gelegenheitsgeschenke, die einen Neupreis von nicht mehr als 20 Euro haben.

§ 23 **Unternehmensbekleidung und Schutzzeug**

(1) Unternehmensbekleidung sind Kleidungsstücke, die Eigentum der erixx GmbH sind und zur Sicherstellung eines einheitlichen und gepflegten Erscheinungsbildes der erixx GmbH in der Öffentlichkeit dienen und an Stelle anderer Kleidung während der Arbeit getragen werden müssen.

(2) Die Unternehmensbekleidung wird dem Arbeitnehmer zur Verfügung gestellt.

(3) Schutzzeug (Schutzbekleidung und Schutzstücke) sind Kleidungsstücke, die bei bestimmten Tätigkeiten oder an bestimmten Arbeitsplätzen an Stelle oder über die übliche Kleidung zum Schutze gegen ungünstige Witterungsverhältnisse, gesundheitliche Gefahren oder außergewöhnliche Verschmutzungen getragen werden müssen.

(4) Wird das Tragen von Schutzzeug gesetzlich vorgeschrieben oder arbeitgeberseitig angeordnet, wird es dem Arbeitnehmer unentgeltlich zur Verfügung gestellt. Es bleibt Eigentum der erixx GmbH.

§ 24 **Qualifikation**

Um eine qualitativ hochwertige Leistungserbringung im Schienenpersonennahverkehr sicherzustellen, wird der Arbeitgeber bewirken, dass der Arbeitnehmer einen hohen Qualifikationstand hat und erhält.

§ 25 **Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

(1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf

- mit Ablauf der Befristung,
- im gegenseitigen Einvernehmen,
- mit Ablauf des Kalendermonats, in dem der Arbeitnehmer das Alter für die gesetzliche Regelaltersrente erreicht,
- mit Ablauf des Kalendermonats, in dem der Arbeitnehmer den Bescheid für eine unbefristete Rente wegen voller Erwerbsminderung erhält; im Falle einer befristeten Rente wegen voller Erwerbsminderung ruht das Arbeitsverhältnis.

(2) Das Arbeitsverhältnis kann beiderseits unter Einhaltung der jeweils geltenden gesetzlichen Kündigungsfristen gekündigt werden. Verlängert sich die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber, so verlängert sie sich in gleichem Maße für den Arbeitnehmer.

Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten mit einer Frist von 14 Tagen gekündigt werden.

Abschnitt V **Schlussbestimmungen**

§ 26 **Wechsel des Leistungserbringers**

Verliert die erixx GmbH den Auftrag zur Erbringung von Verkehrsleistungen im SPNV, die ein anderes Unternehmen übernimmt und hat die zuständige Behörde von ihrer Anordnungsbefugnis gem. Art. 4 Abs. 5 S. 1 VO (EG) 1370/2007 keinen Gebrauch gemacht und liegen auch die Voraussetzungen des § 613 a BGB nicht vor, so verpflichten sich die beiden Unternehmen, soweit sie beide diesem Tarifvertrag unterliegen, hinsichtlich einer Weiterbeschäftigung von interessierten Arbeitnehmern beim nachfolgenden Leistungserbringer im Rahmen ihrer betrieblichen Möglichkeiten kooperativ zusammenzuwirken.

§ 27 **Abweichungen vom Tarifvertrag**

Abweichungen von den Bestimmungen dieses Tarifvertrages zum Nachteil des Arbeitnehmers sind unzulässig. Abweichungen zugunsten des Arbeitnehmers bleiben der Geschäftsführung der erixx GmbH vorbehalten.

§ 28 **Ausschlussfrist**

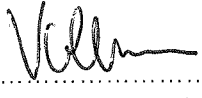
Sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Fälligkeit bzw. im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses spätestens vier Monate nach Ende des Arbeitsverhältnisses gegenüber dem jeweils anderen Vertragspartner schriftlich geltend gemacht werden.

§ 29 Laufzeit und Kündigung

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Dezember 2024 in Kraft.
- (2) Der Tarifvertrag kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende eines Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden, erstmals zum 31. Dezember 2026.
- (3) Abweichend von Abs. 2 kann die Anlage 2 dieses Tarifvertrages mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats schriftlich gekündigt werden, erstmals zum 31. Dezember 2026..
- (4) Sollte die erixx GmbH für den Geltungsbereich oder Teile des Geltungsbereiches dieses Tarifvertrages einen von den Inhalten und Regelungen dieses Tarifvertrages abweichenden Tarifvertrag mit einer anderen Tarifvertragspartei abschließen, ist dieser Tarifvertrag im Ganzen oder in Teilen ohne Einhaltung einer Frist seitens der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) außerordentlich kündbar.
- (5) Die Regelungen dieses Tarifvertrages wirken auch dann nach, wenn sie nach den Bestimmungen des Abs. 3 und 4 gekündigt wurden, es sei denn, ihre Nachwirkung ist an anderer Stelle dieses Tarifvertrags ausdrücklich ausgeschlossen worden.

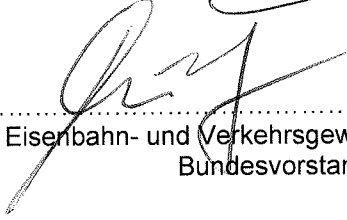
Celle / Frankfurt am Main, 10. Dezember 2024

Für den Arbeitgeber


.....
erixx GmbH
Geschäftsführung

Für die Gewerkschaft


.....
Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)
Bundesvorstand


.....
Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)
Bundesvorstand

Anlage 1

Entgeltgruppenverzeichnis

Entgeltgruppe	Beschreibung	Beispiele
1	Arbeitnehmer, die mit Tätigkeiten betraut sind, die keine Berufserfahrung und lediglich eine Einweisung von bis zu vier Wochen erfordern.	Hilfskräfte, Reinigungskräfte
2	Arbeitnehmer, die ein abgegrenztes Sachgebiet bearbeiten, zu dessen Ausübung eine mehr als vierwöchige Anlernzeit erforderlich ist.	Kundenbetreuer/Zugbegleiter ohne betriebliche Aufgaben, Arbeitnehmer mit einfachen Verwaltungsaufgaben
3	Arbeitnehmer, die ein abgegrenztes Sachgebiet bearbeiten, zu dessen Ausübung eine zweijährige Berufsausbildung erforderlich ist	Zugbetreuer ohne betriebliche Aufgaben
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	Zugbetreuer mit betrieblichen Aufgaben, Facharbeiter I, Sachbearbeiter I, Eisenbahnfahrzeugführer mit FS Kl. 1 (künftig A)
5	Arbeitnehmer, die ein umfangreiches Sachgebiet selbständig bearbeiten, wozu regelmäßig eine mindestens dreijährige Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes oder eine spezielle Fachausbildung erforderlich ist.	Facharbeiter II, Sachbearbeiter II, Eisenbahnfahrzeugführer mit FS Kl. 2 und 3 (künftig B)
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.	Facharbeiter III, Sachbearbeiter III, Arbeitnehmer in der Disposition und Einsatzplanung bzw. Leitstellen I, Eisenbahnfahrzeugführer mit Ausbildungsaufgaben
7	Arbeitnehmer, die ein umfangreiches und schwieriges Sachgebiet selbständig bearbeiten, das die Anforderungen von der EG 6 deutlich übersteigt, z.B. durch die Wahrnehmung von Führungsaufgaben- oder herausgehobenen Kontroll- oder Planungsaufgaben oder die Ausübung besonders verantwortungsvoller Tätigkeiten, wozu regelmäßig neben einer abgeschlossenen Berufsausbildung weitere Zusatzqualifikationen erforderlich sind.	Arbeitnehmer in der Disposition und Einsatzplanung bzw. Leitstellen II, IHK Meister, Eisenbahnfahrzeugführer mit dauernden Lehraufgaben

Anlage 2

- a) Monatsgrundtabellen für diejenigen Arbeitnehmer, die sich im Rahmen des Wahlmodells für das Grundmodell (Entgelterhöhung) gem. § 8a bzw. 8b entschieden haben.

gültig ab 1. August 2024

Entgelt- gruppe	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
1	2.509,37 €	2.574,80 €	2.640,20 €	2.705,63 €	2.769,80 €	2.835,24 €
2	2.684,65 €	2.754,99 €	2.825,35 €	2.896,93 €	2.967,28 €	3.037,64 €
3	2.792,03 €	2.866,08 €	2.940,13 €	3.014,17 €	3.086,99 €	3.161,07 €
4	2.926,55 €	3.004,31 €	3.082,06 €	3.161,07 €	3.238,81 €	3.316,56 €
5	3.203,01 €	3.289,42 €	3.375,81 €	3.462,20 €	3.548,60 €	3.635,00 €
6	3.380,74 €	3.472,06 €	3.564,64 €	3.655,99 €	3.748,56 €	3.839,88 €
7	3.539,95 €	3.636,24 €	3.733,73 €	3.829,99 €	3.926,27 €	4.023,79 €

- a) Monatsgrundtabellen für diejenigen Arbeitnehmer, die sich im Rahmen des Wahlmodells für das Grundmodell (Entgelterhöhung) gem. § 8a bzw. 8b entschieden haben.

gültig ab 1. November 2025

Entgelt- gruppe	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
1	2.559,56 €	2.626,30 €	2.693,00 €	2.759,74 €	2.825,20 €	2.891,94 €
2	2.738,34 €	2.810,09 €	2.881,86 €	2.954,87 €	3.026,63 €	3.098,39 €
3	2.847,87 €	2.923,40 €	2.998,93 €	3.074,45 €	3.148,73 €	3.224,29 €
4	2.985,08 €	3.064,40 €	3.143,70 €	3.224,29 €	3.303,59 €	3.382,89 €
5	3.267,07 €	3.355,21 €	3.443,33 €	3.531,44 €	3.619,57 €	3.707,70 €
6	3.448,35 €	3.541,50 €	3.635,93 €	3.729,11 €	3.823,53 €	3.916,68 €
7	3.610,75 €	3.708,96 €	3.808,40 €	3.906,59 €	4.004,80 €	4.104,27 €

- a) Monatsgrundtabellen für diejenigen Arbeitnehmer, die sich im Rahmen des Wahlmodells für das Grundmodell (Entgelterhöhung) gem. § 8a bzw. 8b entschieden haben.

gültig ab 1. November 2026

Entgelt- gruppe	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
1	2.610,75 €	2.678,83 €	2.746,86 €	2.814,93 €	2.881,70 €	2.949,78 €
2	2.793,11 €	2.866,29 €	2.939,50 €	3.013,97 €	3.087,16 €	3.160,36 €
3	2.904,83 €	2.981,87 €	3.058,91 €	3.135,94 €	3.211,70 €	3.288,78 €

4	3.044,78 €	3.125,69 €	3.206,57 €	3.288,78 €	3.369,66 €	3.450,55 €
5	3.332,41 €	3.422,31 €	3.512,20 €	3.602,07 €	3.691,96 €	3.781,85 €
6	3.517,32 €	3.612,33 €	3.708,65 €	3.803,69 €	3.900,00 €	3.995,01 €
7	3.682,97 €	3.783,14 €	3.884,57 €	3.984,72 €	4.084,90 €	4.186,36 €

- b) Monatsgrundtabellen für diejenigen Arbeitnehmer, die sich im Rahmen des Wahlmodells für sechs Tage zusätzlichen Urlaub gem. § 8b bzw. für eine Arbeitszeitverkürzung von 52 Stunden gem. § 8a entschieden haben.

gültig ab 1. August 2024

Entgelt- gruppe	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
1	2.444,13 €	2.507,86 €	2.571,55 €	2.635,28 €	2.697,79 €	2.761,52 €
2	2.614,85 €	2.683,36 €	2.751,89 €	2.821,61 €	2.890,13 €	2.958,66 €
3	2.719,44 €	2.791,56 €	2.863,69 €	2.935,80 €	3.006,73 €	3.078,88 €
4	2.850,46 €	2.926,20 €	3.001,93 €	3.078,88 €	3.154,60 €	3.230,33 €
5	3.119,73 €	3.203,90 €	3.288,04 €	3.372,18 €	3.456,34 €	3.540,49 €
6	3.292,84 €	3.381,79 €	3.471,96 €	3.560,93 €	3.651,10 €	3.740,04 €
7	3.447,91 €	3.541,70 €	3.636,65 €	3.730,41 €	3.824,19 €	3.919,17 €

- b) Monatsgrundtabellen für diejenigen Arbeitnehmer, die sich im Rahmen des Wahlmodells für sechs Tage zusätzlichen Urlaub gem. § 8b bzw. für eine Arbeitszeitverkürzung von 52 Stunden gem. § 8a entschieden haben.

gültig ab 1. November 2025

Entgelt- gruppe	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
1	2.493,01 €	2.558,02 €	2.622,98 €	2.687,99 €	2.751,74 €	2.816,75 €
2	2.667,14 €	2.737,03 €	2.806,93 €	2.878,04 €	2.947,94 €	3.017,83 €
3	2.773,83 €	2.847,39 €	2.920,96 €	2.994,51 €	3.066,86 €	3.140,46 €
4	2.907,47 €	2.984,73 €	3.061,96 €	3.140,46 €	3.217,70 €	3.294,93 €
5	3.182,13 €	3.267,97 €	3.353,80 €	3.439,62 €	3.525,46 €	3.611,30 €
6	3.358,69 €	3.449,42 €	3.541,40 €	3.632,15 €	3.724,12 €	3.814,85 €
7	3.516,87 €	3.612,53 €	3.709,38 €	3.805,02 €	3.900,68 €	3.997,56 €

- b) Monatsgrundtabellen für diejenigen Arbeitnehmer, die sich im Rahmen des Wahlmodells für sechs Tage zusätzlichen Urlaub gem. § 8b bzw. für eine Arbeitszeitverkürzung von 52 Stunden gem. § 8a entschieden haben.

gültig ab 1. November 2026

Entgelt- gruppe	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
1	2.542,87 €	2.609,18 €	2.675,44 €	2.741,74 €	2.806,78 €	2.873,09 €
2	2.720,49 €	2.791,77 €	2.863,07 €	2.935,61 €	3.006,89 €	3.078,19 €
3	2.829,30 €	2.904,34 €	2.979,38 €	3.054,41 €	3.128,20 €	3.203,27 €
4	2.965,62 €	3.044,42 €	3.123,20 €	3.203,27 €	3.282,05 €	3.360,84 €
5	3.245,77 €	3.333,33 €	3.420,88 €	3.508,42 €	3.595,97 €	3.683,52 €
6	3.425,87 €	3.518,41 €	3.612,23 €	3.704,79 €	3.798,60 €	3.891,14 €
7	3.587,21 €	3.684,78 €	3.783,57 €	3.881,12 €	3.978,69 €	4.077,51 €

- c) - für diejenigen Arbeitnehmer, die sich im Rahmen des Wahlmodells für zwölf Tage zusätzlichen Urlaub gem. § 8b bzw. für sechs Tage zusätzlichen Urlaub und eine Arbeitszeitverkürzung von 52 Stunden gem. § 8b und § 8a bzw. für eine Arbeitszeitverkürzung von 104 Stunden gem. § 8a entschieden haben.

gültig ab 1. August 2024

Entgelt- gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
	Branchen- Zugehörig- keit	nach 3 Jahren	nach 6 Jahren	nach 9 Jahren	nach 12 Jahren	nach 15 Jahren
1	2.378,88 €	2.440,91 €	2.502,91 €	2.564,94 €	2.625,77 €	2.687,81 €
2	2.545,05 €	2.611,73 €	2.678,43 €	2.746,29 €	2.812,98 €	2.879,68 €
3	2.646,84 €	2.717,04 €	2.787,24 €	2.857,43 €	2.926,47 €	2.996,69 €
4	2.774,37 €	2.848,09 €	2.921,79 €	2.996,69 €	3.070,39 €	3.144,10 €
5	3.036,45 €	3.118,37 €	3.200,27 €	3.282,17 €	3.364,07 €	3.445,98 €
6	3.204,94 €	3.291,51 €	3.379,28 €	3.465,88 €	3.553,63 €	3.640,21 €
7	3.355,87 €	3.447,16 €	3.539,58 €	3.630,83 €	3.722,10 €	3.814,55 €

- c) - für diejenigen Arbeitnehmer, die sich im Rahmen des Wahlmodells für zwölf Tage zusätzlichen Urlaub gem. § 8b bzw. für sechs Tage zusätzlichen Urlaub und eine Arbeitszeitverkürzung von 52 Stunden gem. § 8b und § 8a bzw. für eine Arbeitszeitverkürzung von 104 Stunden gem. § 8a entschieden haben.

gültig ab 1. November 2025

Entgelt- gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
	Branchen- Zugehörig- keit	nach 3 Jahren	nach 6 Jahren	nach 9 Jahren	nach 12 Jahren	nach 15 Jahren
1	2.426,46 €	2.489,73 €	2.552,96 €	2.616,23 €	2.678,29 €	2.741,56 €
2	2.595,95 €	2.663,97 €	2.732,00 €	2.801,22 €	2.869,25 €	2.937,27 €
3	2.699,78 €	2.771,38 €	2.842,99 €	2.914,58 €	2.985,00 €	3.056,63 €
4	2.829,86 €	2.905,05 €	2.980,23 €	3.056,63 €	3.131,80 €	3.206,98 €
5	3.097,18 €	3.180,74 €	3.264,28 €	3.347,81 €	3.431,35 €	3.514,90 €
6	3.269,04 €	3.357,34 €	3.446,86 €	3.535,20 €	3.624,71 €	3.713,01 €
7	3.422,99 €	3.516,09 €	3.610,36 €	3.703,45 €	3.796,55 €	3.890,85 €

- c) - für diejenigen Arbeitnehmer, die sich im Rahmen des Wahlmodells für zwölf Tage zusätzlichen Urlaub gem. § 8b bzw. für sechs Tage zusätzlichen Urlaub und eine Arbeitszeitverkürzung von 52 Stunden gem. § 8b und § 8a bzw. für eine Arbeitszeitverkürzung von 104 Stunden gem. § 8a entschieden haben.

gültig ab 1. November 2026

Entgelt- gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
	Branchen- Zugehörig- keit	nach 3 Jahren	nach 6 Jahren	nach 9 Jahren	nach 12 Jahren	nach 15 Jahren
1	2.474,99 €	2.539,53 €	2.604,02 €	2.668,55 €	2.731,85 €	2.796,39 €
2	2.647,87 €	2.717,24 €	2.786,65 €	2.857,24 €	2.926,63 €	2.996,02 €
3	2.753,78 €	2.826,81 €	2.899,85 €	2.972,87 €	3.044,69 €	3.117,76 €
4	2.886,45 €	2.963,15 €	3.039,83 €	3.117,76 €	3.194,44 €	3.271,12 €
5	3.159,12 €	3.244,35 €	3.329,57 €	3.414,76 €	3.499,98 €	3.585,19 €
6	3.334,42 €	3.424,49 €	3.515,80 €	3.605,90 €	3.697,20 €	3.787,27 €
7	3.491,46 €	3.586,42 €	3.682,57 €	3.777,51 €	3.872,49 €	3.968,67 €

Anlage 3

Arbeitsordnung

1. Der Arbeitnehmer hat sich während uns außerhalb der Tätigkeit so zu Verhalten, dass er das Ansehen der erixx GmbH nicht beschädigt.
2. Der Arbeitnehmer hat alle ihm anvertrauten Gegenstände pfleglich und sorgsam zu behandeln.
3. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, bei Bedarf an allen Einsatzorten der erixx GmbH zum Zwecke der Vertretung tätig zu werden, jedoch nicht länger als vier Wochen pro Kalenderjahr.
4. Mobiltelefone oder andere dem Arbeitnehmer anvertraute Kommunikationsmittel dürfen nur beruflich verwendet werden, eine private Nutzung ist nicht statthaft. Die Kommunikationsmittel müssen mindestens während der Arbeitszeit eingeschaltet sein.
5. Die Kosten für das Aufladen der Geräte nach Ziff. 3 und für Mobilterminals im privaten Bereich sind mit dem Entgelt abgegolten.
6. Im zumutbaren Maß ist der Arbeitnehmer im Fahrdienst dazu verpflichtet eine Grobreinigung im Zug durchzuführen.
7. Geschäftliche und betriebliche Unterlagen und Gegenstände aller Art einschließlich persönlicher Aufzeichnungen über dienstliche Angelegenheiten dürfen nur zu geschäftlichen Zwecken verwendet werden. Derartige Unterlagen und Gegenstände sind sorgfältig aufzubewahren und auf Verlangen jederzeit, spätestens bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, unaufgefordert herauszugeben. Die Ausübung eines Zurückbehaltungsrechts durch den Arbeitnehmer ist ausgeschlossen.

