

H A U S T A R I F V E R T R A G

zwischen der

eurobahn GmbH & Co. KG
(im Folgenden „Arbeitgeber“)

und der

Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft
(im Folgenden „EVG“)

in der Fassung vom 31. Januar 2022

Inhaltsverzeichnis

§ 1 Geltungsbereich	4
Abschnitt I	4
Allgemeine Bestimmungen	5
§ 2 Arbeitsvertrag	5
§ 3 Probezeit und Befristung	5
§ 4 Ärztliche Untersuchungen	5
§ 5 Allgemeine Pflichten	5
§ 6 Versetzungsvorbehalt und Arbeitnehmerüberlassung	6
§ 7 Vertraulichkeitsverpflichtung	7
§ 8 Betriebs- und Branchenzugehörigkeit	8
§ 9 Firmenkleidung, Schutzkleidung	8
§ 10 Abtretungen	9
Abschnitt II	9
Arbeitszeit	9
§ 11 Regelmäßige Arbeitszeit	9
§ 11a Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung (Fassung ab 1. Januar 2021)	10
§ 11 a Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung (Fassung ab 1. Januar 2022)	10
§ 11b Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub (Fassung ab 1. Januar 2021)	11
§ 11b Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub (Fassung ab 1. Januar 2022)	11
§ 11c Umsetzung des Wahlrechts	11
§ 12 Arbeitszeitkonto	12
§ 13 Pausen und Ruhenszeiträume	12
§ 14 Arbeits- und Schichtplanung	13
§ 14a Ruhetagsgestaltung und Persönliche Planungssicherheit	14
Mindestnormen zur Ruhetagsgestaltung	14
Persönliche Planungssicherheit	15
§ 15 Überzeit	17
§ 16 Rufbereitschaft	18
§ 17 Arbeitsbefreiung	18
§ 18 Freistellung für Gewerkschaftsvertreter	20
§ 19 Erholungsurlaub	20
§ 20 Zusatzurlaub	22

Abschnitt III	22
Entgelt.....	22
§ 21 Eingruppierung.....	22
§ 22 Monatstabellenentgelt.....	23
§ 23 Jahressonderzahlung	23
§ 24 Wegekosten	24
§ 25 Zulagen und Zuschläge	24
§ 26 Sterbegeld und Unterstützungen	26
§ 27 Entgeltumwandlung	26
§ 27a Betriebliche Altersvorsorge.....	27
Abschnitt IV	27
Entgeltfortzahlung und Krankenbezüge.....	27
§ 28 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	27
§ 29 Verlust der persönlichen Eignung.....	28
§ 30 Absicherung nach traumatischen Ereignissen.....	29
Abschnitt V	32
Schlussbestimmungen	32
§ 31 Beendigung des Arbeitsverhältnisses	32
§ 32 Wechsel des Leistungserbringers	33
§ 33 Zeugnis.....	33
§ 34 (freibleibend).....	33
§ 35 Ausschlussfrist.....	33
§ 36 Laufzeit und Kündigung	34

Zwischen der

eurobahn GmbH & Co. KG
(im Folgenden „Arbeitgeber“)

und der

Eisenbahn und Verkehrsgewerkschaft
(im Folgenden „EVG“)

wird der folgende Haustarifvertrag abgeschlossen.

Soweit in diesem Tarifvertrag die Bezeichnung Arbeitnehmer verwendet wird, sind hiervon sowohl weibliche wie auch männliche Arbeitnehmer erfasst. Die ausschließliche Verwendung einer Geschlechtsform soll keinerlei Diskriminierung gegenüber dem anderen Geschlecht darstellen, sondern ausschließlich die Verständlichkeit der Inhalte fördern.

§ 1 Geltungsbereich

1. Dieser Tarifvertrag gilt

- a) räumlich für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland,
- b) betrieblich/fachlich für alle Standorte des Arbeitgebers,
- c) persönlich für alle Arbeitnehmer des Arbeitgebers, die eine Tätigkeit nach dem als Anlage 2 beigefügten Entgeltgruppenverzeichnis ausführen.

2. Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

- a) leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG,
- b) Arbeitnehmer, die durch Einzelarbeitsvertrag aus dem Geltungsbereich des Tarifvertrages herausgenommen sind und deren durchschnittliche monatliche Bezüge das jeweils höchste in der Entgelttabelle ausgewiesene Tarifentgelt um mindestens 10 % übersteigen,
- c) Auszubildende,
- d) Schüler,
- e) Trainees, Volontäre und
- f) Praktikanten.

Abschnitt I Allgemeine Bestimmungen

§ 2 Arbeitsvertrag

1. Der Arbeitsvertrag ist schriftlich abzuschließen. Dem Arbeitnehmer ist spätestens mit der erstmaligen Aufnahme der Arbeit eine Ausfertigung auszuhändigen.
2. Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Das gilt auch für die Änderung des Schriftformerfordernisses.

§ 3 Probezeit und Befristung

1. Für Arbeitnehmer in den Entgeltgruppen 1 bis 2, die in der Verwaltung und in der Werkstatt tätig sind, gelten die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses als Probezeit, für alle übrigen Arbeitnehmer gelten die ersten sechs Monate als Probezeit.
2. Wird der Arbeitnehmer im unmittelbaren Anschluss an ein beim Arbeitgeber erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis eingestellt, wird auf eine Probezeit verzichtet.

§ 4 Ärztliche Untersuchungen

1. Der Arbeitnehmer hat auf Verlangen des Arbeitgebers vor seiner Einstellung seine Tauglichkeit und seine Eignung, den Anforderungen des Arbeitsplatzes aus gesundheitlichen Gründen auf Dauer gerecht zu werden, durch das Zeugnis eines vom Arbeitgeber bestimmten Arztes nachzuweisen.
2. Der Arbeitgeber kann während des Arbeitsverhältnisses bei gegebener Veranlassung ärztlich feststellen lassen, ob der Arbeitnehmer immer noch tauglich und geeignet ist. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, den Arzt von seiner Schweigepflicht zu entbinden, soweit nach dem Untersuchungsergebnis Auswirkungen auf die Erfüllung seiner arbeitsvertraglich vorausgesetzten Einsatzfähigkeit bestehen.
3. Die Kosten der Untersuchungen trägt der Arbeitgeber.

§ 5 Allgemeine Pflichten

1. Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragenen Arbeiten gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen. Während der Arbeitszeit einschließlich der Pausen oder während einer Rufbereitschaft ist der Konsum von alkoholischen Getränken oder anderen berauschenden Mitteln untersagt. Der Arbeitnehmer darf während der Arbeitszeit nicht alkoholisiert sein (Null-Promille-Grenze), auch nicht durch Restalkohol, oder anderweitig unter Einfluss berauschender Mittel stehen.
2. Ohne vorherige Zustimmung des Arbeitgebers ist der Arbeitnehmer nicht berechtigt, von Institutionen oder Personen, zu denen der Arbeitgeber Geschäftsbeziehungen unterhält oder in sonstiger Weise für ihn erkennbar in Verbindung steht, Vergütungen, Geschenke oder sonstige Vorteile anzunehmen. Hiervon ausgenommen sind übliche Gelegenheits- und Werbegeschenke, soweit sie nicht den Wert des Bagatellrahmens in

Höhe von Euro 10,00 überschreiten. Die Annahme von derartigen Vorteilen ist dem Vorgesetzten anzuzeigen.

3. Nebentätigkeiten dürfen nur mit vorheriger schriftlicher Zustimmung des Arbeitgebers ausgeübt werden. Der Arbeitgeber kann die Zustimmung nur verweigern, wenn durch die Nebentätigkeit die vertraglich geschuldeten Leistungen oder sonstige Interessen des Arbeitgebers in nicht nur unerheblichem Umfang beeinträchtigt werden können.

Protokollnotiz:

Sonstige Interessen sind bspw. die Verhinderung von Konkurrenz-/Wettbewerbstätigkeit durch den Arbeitnehmer, die Geheimhaltung von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen, die Sicherstellung des Ansehens des Unternehmens in der Öffentlichkeit oder andere mindestens gleichwertige Interessen.

4. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich so zu verhalten, dass das Ansehen des Arbeitgebers im Gesamten oder einzelner Arbeitnehmer sowohl innerhalb des Unternehmens als auch gegenüber Externen nicht geschädigt wird.
5. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, Geräte und sonstiges Eigentum des Arbeitgebers entsprechend den ihm gegebenen Weisungen zu bedienen und dabei pfleglich zu behandeln.
6. Der Arbeitnehmer ist weder berechtigt, für außerbetriebliche Zwecke Auszüge, Abschriften oder Kopien von Verzeichnissen oder sonstigen Dokumenten des Arbeitgebers anzufertigen, noch ihm zur Erfüllung seiner Arbeitsleistung überlassene Geräte zu privaten Zwecken zu nutzen. Die vorgenannten Bestimmungen sind sinngemäß auch auf elektronische Daten und Datenträger anzuwenden. Die Nutzung von Internet- oder e-Mail-Diensten, die bei dem Arbeitgeber eingerichtet sind, darf ausschließlich zu geschäftlichen Zwecken erfolgen. Die private Nutzung ist untersagt.

Zu Zwecken der Gewerkschaftsarbeit dürfen Internet- und e-Mail-Dienste, die bei dem Arbeitgeber eingerichtet sind, nur unternehmensintern bzw. zwischen Arbeitnehmer und Gewerkschaft genutzt werden. Darüber hinaus ist die Nutzung der bei dem Arbeitgeber eingerichteten Internet- und e-Mail-Dienste zum Zweck der Kommunikation mit nicht bei dem Unternehmen beschäftigten Personen (z. B. Versendung von Informationen an Arbeitnehmer anderer Unternehmen) auch zu Zwecken der Gewerkschaftsarbeit untersagt.

7. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, auf Veranlassung des Arbeitgebers an Trainingskursen und sonstigen Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen. Die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes sind zu beachten.

§ 6 Versetzungsvorbehalt und Arbeitnehmerüberlassung

1. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, auch andere, seinen Fähigkeiten entsprechende und ihm zumutbare Arbeiten nach näherer Weisung des Arbeitgebers, eventuell auch vertretungsweise, zu übernehmen, wenn dadurch sein Einkommensniveau nicht verschlechtert wird.
2. Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer auch an einen anderen Arbeitsort innerhalb des Organisationsbereichs gemäß § 1 Abs. 1 Buchst. b) zu versetzen, wenn dies aus betrieblichen Gründen erforderlich ist. Die Interessen des Arbeitnehmers müssen dabei angemessen berücksichtigt werden. Die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes sind zu beachten.

3. Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer bei anderen Unternehmen (Entleiher) im Wege der Arbeitnehmerüberlassung einzusetzen. Solange der Arbeitnehmer bei einem Entleiher eingesetzt ist, unterliegt er dem Weisungsrecht des Entleihers.
4.
 - a) 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.

- b) 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 drei Monate liegen. Darüber hinaus ist sicherzustellen, dass der Verleiher einen Branchenzuschlagstarifvertrag anwendet und dass Arbeitnehmer, nach einem Einsatz von maximal 12 Monaten, gegenüber ihrem Arbeitgeber mindestens Anspruch auf ein Tabellenentgelt haben, das der Vergütung entspricht, wie sie den beim Entleiher vertraglich beschäftigten, vergleichbaren Arbeitnehmern gewährt wird. Auch sollten neben der zeitlichen Bestimmung der Überlassungshöchstdauer auch Bestimmungen zu Übernahmeangeboten, Differenzierungen nach Einsatzzwecken oder -bereichen enthalten sein.
 - c) Bei Vorliegen eines Sachgrundes kann die Betriebsvereinbarung oder Gesamtbetriebsvereinbarung über Buchst. b) hinaus vorsehen, dass auf der Grundlage dieses Paragraphen zwischen Arbeitnehmer, Verleiher und Entleiher einvernehmlich ein längerer Zeitraum vereinbart werden kann. Der Betriebsrat des Verleihers und des Entleihers sind über das Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer zu unterrichten.

§ 7 Vertraulichkeitsverpflichtung

1. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, über alle Vorgänge, die ihm bei dem Arbeitgeber zur Kenntnis gelangen, sowohl während der Dauer des Arbeitsverhältnisses als auch nach seiner Beendigung Stillschweigen zu bewahren. Die Geheimhaltungspflicht erstreckt sich nicht auf solche Kenntnisse, die jedermann zugänglich sind oder deren Weitergabe für den Arbeitgeber ersichtlich ohne Nachteil ist. Im Zweifelsfalle sind jedoch technische, kaufmännische und persönliche Vorgänge und Verhältnisse, die dem Arbeitnehmer im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit bekannt werden, als Betriebsgeheimnisse zu behandeln.
2. Durch die vorstehende Regelung werden die Rechte von Betriebsratsmitgliedern nicht eingeschränkt.

§ 8 Betriebs- und Branchenzugehörigkeit

1. Betriebszugehörigkeit ist die Zeit, die der Arbeitnehmer in einem ununterbrochenen Arbeitsverhältnis bei dem Arbeitgeber steht. Zur Betriebszugehörigkeit zählen auch die Zeiten, die aufgrund gesetzlicher, tariflicher oder betrieblicher Bestimmungen auf die Betriebszugehörigkeit anzurechnen sind, auch wenn keine Tätigkeit ausgeübt wurde, das Arbeitsverhältnis ruht oder nicht bestanden hat.
2. Die Branchenzugehörigkeit umfasst die Zeiten, die der Arbeitnehmer mit einer einschlägigen Beschäftigung in der Branche zurückgelegt hat.
3. Bei der Einstufung bemisst sich das Monatstabellenentgelt nach der Berufserfahrung.
 - a) Als Berufserfahrung für die Tätigkeit als Lokomotivführer gilt die Zeit der Tätigkeit als Lokomotivführer ab Ersterwerb der Erlaubnis zum Führen von Eisenbahnfahrzeugen auf Schienenwegen öffentlicher Eisenbahninfrastrukturunternehmen. Hierbei werden grundsätzlich Zeiten berücksichtigt, in denen der Arbeitnehmer ununterbrochen als Lokomotivführer tätig war. Eine zeitliche Unterbrechung der Tätigkeit als Lokomotivführer ist unschädlich, sofern der Arbeitnehmer noch im Besitz einer gültigen Lizenz zum Führen von Eisenbahnfahrzeugen auf öffentlicher Infrastruktur war.
 - b) Als Berufserfahrung für die Tätigkeit als Zugbegleiter gilt die Zeit der Tätigkeit als Zugbegleiter oder Bordgastronom ab Ersterwerb der Qualifikation.
 - c) Als Berufserfahrung für die Tätigkeit als Disponent gilt neben der Zeit in der jeweiligen Tätigkeit auch eine nach Buchst. a) oder b) anerkannte Berufserfahrung.
 - d) Als Berufserfahrung für andere Tätigkeiten als in den Buchst. a) bis c) geregelt gilt die Zeit der einschlägigen Tätigkeit ab Ersterwerb der Qualifikation.

Das Ruhen des Arbeitsverhältnisses aufgrund einer gesetzlichen Regelung (z. B. während Elternzeit oder Pflegezeit) führt nicht zu einem Wegfall bzw. einer Reduzierung erworbener oder anerkannter Berufserfahrung im Sinne der Buchst. a) bis d).

Bezogen auf die Vorberufserfahrung bei Arbeitnehmern der Buchst. b) bis d) ist eine zeitliche ununterbrochene Unterbrechung von bis zu drei Jahren unschädlich, soweit es sich nicht um ein Ruhen des Arbeitsverhältnisses auf Basis gesetzlicher Regelungen handelt. Der vorstehende Unterabsatz bleibt davon unberührt.

4. Der Arbeitnehmer hat die Dauer der Ausübung einer einschlägigen Beschäftigung nachzuweisen. Er hat gegen den Arbeitgeber Anspruch auf eine entsprechende, auf sein Verlangen auszustellende Bescheinigung.

§ 9 Firmenkleidung, Schutzkleidung

1. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet auf Anordnung des Arbeitgebers während der Arbeitszeit mit Kundenkontakt Unternehmensbekleidung zu tragen. Die Kosten der Anschaffung, die Reinigungskosten sowie die näheren Einzelheiten zu Art und Umfang der Tragpflicht regelt eine Betriebsvereinbarung.

2. Schutzkleidung wird dem anspruchsberechtigten Arbeitnehmer unentgeltlich von dem Arbeitgeber zur Verfügung gestellt. Sie bleibt Eigentum des Arbeitgebers. Als Schutzkleidung sind die Kleidungsstücke zu verstehen, die bei bestimmten Tätigkeiten an bestimmten Arbeitsplätzen an Stelle oder über der sonstigen Kleidung zum Schutz des Arbeitnehmers gegen Witterungseinflüsse und/oder andere gesundheitliche Gefahren oder gegen außergewöhnliche Beschmutzung getragen werden müssen. Die Art und Beschaffenheit der Schutzkleidung und die Tätigkeit, für die sie geliefert wird, bleiben betrieblicher Regelungen vorbehalten, soweit sie nicht durch gesetzliche Vorschriften gefordert sind.

§ 10 Abtretungen

Die Abtretung der Vergütung oder von Vergütungsbestandteilen an Dritte wird durch den Arbeitgeber nicht anerkannt und ist damit ausgeschlossen, soweit keine gegenteilige Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer vorliegt.

Abschnitt II Arbeitszeit

§ 11 Regelmäßige Arbeitszeit

1. Gestrichen
2. Die tarifvertragliche Jahresarbeitszeit beträgt 2.036 Stunden ausschließlich der gesetzlich vorgeschriebenen Mindestruhepausen.

Auf die regelmäßige Jahresarbeitszeit beziehen sich alle Angaben in diesem Tarifvertrag. Bei Teilzeitarbeitsverhältnissen sind die betroffenen tarifvertraglichen Bestimmungen im entsprechenden Verhältnis umzurechnen.

Das Entgelt bemisst sich nach den Entgelttabellen in Anlage 3.

3. Es wird im Kalenderjahr im Durchschnitt in einer 5-Tage-Woche gearbeitet. Bei 365 Kalendertagen ergeben sich regelmäßig 261 Bruttoarbeitstage, bei einer abweichenden Anzahl an Kalendertagen oder einer abweichenden Anzahl an jährlichen Werktagen wird die Anzahl an Bruttoarbeitstagen entsprechend angepasst. Von den Bruttoarbeitstagen sind Urlaub, Ausgleich für Arbeit an Wochenfeiertagen und sonstiger bezahlter Freizeitausgleich abzuziehen.

Die Überschreitung der sich daraus ergebenden Nettoarbeitstage um bis zu 3 Tage ist nur mit Zustimmung des Betriebsrates möglich, der Arbeitnehmer erhält in diesem Fall eine Zahlung in Höhe von 120 Euro pro zusätzlichem tatsächlich geleisteten Arbeitstag. Der Arbeitnehmer kann einer darüber hinausgehenden Überschreitung der Arbeitstage bis 2 Wochen nach Erhalt der Dienstpläne widersprechen. Widerspricht der Arbeitnehmer dieser Überschreitung nicht, so erhält er für jeden darüber hinausgehenden Arbeitstag eine Zahlung in Höhe von 130 Euro pro weiterem tatsächlich geleisteten Arbeitstag.

Protokollnotiz

Unter dem Begriff „Bruttoarbeitstage“ werden alle Tage verstanden, an denen ein Arbeitnehmer eine Arbeitsleistung zu erbringen hätte. Der Arbeitsleistung werden hierbei

bezahlte Abwesenheiten wie Urlaub, Krankheit (sofern an diesem Tage eine Arbeitsleistung geplant war), Ausgleich für die Arbeit an Wochenfeiertagen sowie sonst. Freizeitausgleich gleichgestellt. Sofern sich eine Arbeitsleistung über zwei Kalendertage erstreckt (z.B. bei Nachtschicht), wird diese nur einmal gezählt.

4. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, bei dem Arbeitgeber im Rahmen des rechtlich Zulässigen Überstunden sowie Schicht-, Wechsel-, und Nachtschicht, Sonn-, Nacht- und Feiertagsarbeit und/oder Rufbereitschafts-/Bereitschaftsdienst zu leisten.
5. Für Arbeitnehmer endet die Arbeitszeit an Heiligabend und Silvester grundsätzlich spätestens um 14.00 Uhr. Unter Anrechnung eines Urlaubstages besteht der Anspruch, an beiden Tagen wegen Urlaubs gantztägig von der Arbeit freigestellt zu werden. Ist die Beendigung der Arbeit um 14.00 Uhr aus betrieblichen Gründen nicht möglich, hat derjenige Arbeitnehmer, der nach 14.00 Uhr arbeitet, für jede folgende Stunde Anspruch auf die Feiertagszulage gemäß § 25. Der Anspruch endet mit Ablauf des Vorfesttags bzw. mit der Beendigung der Arbeit an diesem Tag.

§ 11a Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung (Fassung ab 1. Januar 2021)

1. Arbeitnehmer können beanspruchen, die Referenzarbeitszeit gem. § 11 Abs. 2 um 52 Stunden oder 104 Stunden zu reduzieren (Arbeitszeitverkürzung). Für Arbeitnehmer, deren arbeitsvertraglich vereinbartes Jahresarbeitszeit-Soll geringer als die Referenzarbeitszeit gemäß § 11 ist (Teilzeitarbeitnehmer), reduziert sich die Arbeitszeitverkürzung anteilig (Anspruch auf Arbeitszeitreduzierung auch für Teilzeitarbeitnehmer).
2. Entscheiden sich Arbeitnehmer für die Arbeitszeitverkürzung, richtet sich das für die Referenzarbeitszeit festgelegte Entgelt nach der Entgelttabelle bei einer Reduzierung von 52 Stunden gemäß Anlage 3 oder bei einer Reduzierung von 104 Stunden gemäß Anlage 3.

Ausführungsbestimmungen:

Für den Zeitraum vom 1. Januar 2021 bis 31. Dezember 2021 ist eine Arbeitszeitverkürzung um 78 Stunden möglich. Als Ausgleich für den Ausschluss der Arbeitszeitverkürzung um weitere 26 Stunden erhält der Arbeitnehmer, der sich für eine Arbeitszeitverkürzung um 104 Stunden entscheidet, eine jeweilige Einmalzahlung in Höhe von 350 Euro brutto (Wert für Vollzeitbeschäftigte), die Auszahlung erfolgt im Monat Mai 2021 sowie im Monat August 2021.

§ 11 a Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung (Fassung ab 1. Januar 2022)

1. Arbeitnehmer können beanspruchen, die Referenzarbeitszeit gem. § 11 Abs. 2 um 52 Stunden oder 104 Stunden zu reduzieren (Arbeitszeitverkürzung). Für Arbeitnehmer, deren arbeitsvertraglich vereinbartes Jahresarbeitszeit-Soll geringer als die Referenzarbeitszeit gemäß § 11 ist (Teilzeitarbeitnehmer), reduziert sich die Arbeitszeitverkürzung anteilig (Anspruch auf Arbeitszeitreduzierung auch für Teilzeitarbeitnehmer).
2. Entscheiden sich Arbeitnehmer für die Arbeitszeitverkürzung, richtet sich das für die Referenzarbeitszeit festgelegte Entgelt nach der Entgelttabelle bei einer Reduzierung von 52 Stunden gemäß Anlage 3 oder bei einer Reduzierung von 104 Stunden gemäß Anlage 3.

§ 11b Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub (Fassung ab 1. Januar 2021)

1. Arbeitnehmer können alternativ zu § 11a sechs Tage oder zwölf Tage zusätzlichen Erholungsurlaub je Kalenderjahr beanspruchen. Entscheiden sich Arbeitnehmer für diesen zusätzlichen Erholungsurlaub, richtet sich das für die Referenzarbeitszeit gem. § 11 festgelegte Entgelt bei sechs Tagen zusätzlichem Erholungsurlaub nach der Entgelttabelle gemäß Anlage 3 oder bei zwölf Tagen zusätzlichem Erholungsurlaub nach der Entgelttabelle gemäß Anlage 3.
2. Es gelten die gesetzlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Bestimmungen zum Erholungsurlaub.

Ausführungsbestimmungen:

Für den Zeitraum vom 1. Januar 2021 bis 31. Dezember 2021 ist ein zusätzlicher Erholungsurlaub von neun Tagen möglich. Als Ausgleich für den Ausschluss der Möglichkeit, weitere drei Tage zusätzlichen Erholungsurlaub zu nehmen erhält der Arbeitnehmer, der sich für einen zusätzlichen Erholungsurlaub von 12 Tagen entscheidet, eine jeweilige Einmalzahlung in Höhe von 350 Euro brutto (Wert für Vollzeitbeschäftigte), die Auszahlung erfolgt im Monat Mai 2021 sowie im Monat August 2021.

§ 11b Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub (Fassung ab 1. Januar 2022)

1. Arbeitnehmer können alternativ zu § 11a sechs Tage oder zwölf Tage zusätzlichen Erholungsurlaub je Kalenderjahr beanspruchen. Entscheiden sich Arbeitnehmer für diesen zusätzlichen Erholungsurlaub, richtet sich das für die Referenzarbeitszeit gem. § 11 festgelegte Entgelt bei sechs Tagen zusätzlichem Erholungsurlaub nach der Entgelttabelle gemäß Anlage 3 oder bei zwölf Tagen zusätzlichem Erholungsurlaub nach der Entgelttabelle gemäß Anlage 3.
2. Es gelten die gesetzlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Bestimmungen zum Erholungsurlaub.

§ 11c Umsetzung des Wahlrechts

1. Arbeitnehmer sind an ihre Wahl nach § 11a oder § 11b jeweils zwei Kalenderjahre gebunden. Ist ein vom Kalenderjahr abweichender Abrechnungszeitraum vereinbart, wird eine Wahl nach § 11a oder § 11b erst zum späteren Beginn des Abrechnungszeitraums umgesetzt.
2. 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).
3. Neu eingestellte Arbeitnehmer können bei ihrer Einstellung ebenfalls das Wahlrecht nach § 11a oder § 11b ausüben.
4. Die Wahlrechte nach § 11a und § 11b sind dergestalt kombinierbar, dass sich der Arbeitnehmer für eine Arbeitszeitverkürzung nach § 11a um 52 Stunden und für einen Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub nach § 11b von sechs Tagen, oder einmal für eine Entgelterhöhung und eine Arbeitszeitverkürzung nach § 11 a um 52 Stunden bzw. für einen Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub nach § 11 b von sechs Tagen entscheiden kann. Der Arbeitnehmer kann sich auch zweimal für eine Entgelterhöhung oder für zwölf Tage zusätzlichen Erholungsurlaub nach § 11b oder für 104

Stunden Arbeitszeitverkürzung nach § 11a entscheiden. Die Zwischenschritte von 78 Stunden Arbeitszeitverkürzung bzw. neun Tagen zusätzlichem Erholungsurlaub können nicht dauerhaft gewählt werden; sie gelten nur für das Übergangsjahr 2021 und sind zwingend verbunden mit der Wahl von 104 Stunden Arbeitszeitverkürzung bzw. zwölf Tagen zusätzlichem Erholungsurlaub.

§ 12 Arbeitszeitkonto

1. Für den Arbeitnehmer ist ein Arbeitszeitkonto zu führen, über dessen Stand der Arbeitnehmer monatlich zu informieren ist. Auf diesem Konto sind alle Arbeitszeitanteile zu buchen. Ist der Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt oder wird er von der Arbeit befreit, wird die ausgefallene Arbeitszeit auf das Arbeitszeitkonto gebucht. Ist noch keine Arbeitszeit geplant, sind für die Werktage Montag bis Freitag jeweils 1/261 des individuellen Jahresarbeitszeitsolls gemäß § 11 Abs. 2 zu buchen.
2. Der Abrechnungszeitraum ist das Kalenderjahr.
3. Steht das Arbeitszeitkonto des Arbeitnehmers am Ende des Abrechnungszeitraums im Soll, ist die nicht erbrachte Arbeitszeit (Minderzeit) bis zu 40 Stunden auf das Arbeitszeitkonto des folgenden Abrechnungszeitraums im Soll zu buchen, es erfolgt keine Entgeltkürzung. Durch die Nachleistung von Minderzeit entsteht keine Überzeit. Minderzeit von mehr als 40 Stunden am Ende eines Abrechnungszeitraums verfällt.
4. Scheidet der Arbeitnehmer unterjährig aus dem Arbeitsverhältnis aus bzw. begründet er unterjährig das Arbeitsverhältnis, berechnet sich das verbleibende bzw. entstehende Arbeitszeitsoll in der Weise, dass für jeden Kalendertag von Montag bis Freitag während des Bestandes des Arbeitsverhältnisses im laufenden Kalenderjahr 1/261 des individuellen Jahresarbeitszeitsolls gemäß § 11 Abs. 2 unterstellt werden.

§ 13 Pausen und Ruhenszeiträume

1. Die Gesamtdauer der dem Arbeitnehmer während der täglichen Arbeitszeit zu gewährenden Ruhepausen darf auf Kurzpausen von angemessener Dauer (§ 7 Abs. 2 Ziffer 2 ArbZG; § 11 Abs. 2 ArbZG) aufgeteilt werden.

Pro Dienstschicht muss jedoch eine Pause mit mindestens 15 Minuten Dauer geplant werden und darf maximal eine Kurzpause von mindestens 10 Minuten enthalten sein.

2. Es darf an maximal sechs aufeinanderfolgenden Tagen ohne Ruhetag gearbeitet werden. Ein Ruhetag umfasst den Zeitraum von mindestens 36 Stunden, die einen Kalendertag umfassen müssen; einmal im Monat kann davon abgewichen werden, dass die 36 Stunden mind. einen Kalendertag umfassen müssen.
3. Jedem Arbeitnehmer sind im Kalenderjahr zwölf freie Wochenenden zu gewähren, die außerhalb des Urlaubes liegen müssen. Das Wochenende umfasst die Tage Samstag und Sonntag in vollem Umfang. Der Ruhezeitraum muss einschließlich dieser beiden Tage im Durchschnitt aller freien Wochenenden 60 Stunden, im Einzelfall mindestens jedoch 54 Stunden betragen. Unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange sind die freien Wochenenden möglichst gleichmäßig zu verteilen.

Nimmt der Arbeitnehmer nach der Planung von freien Wochenenden durch den Arbeitgeber Urlaub, der unmittelbar vor oder nach einem Wochenende gewährt wird, oder wird der Arbeitnehmer an dem geplanten freien Wochenende arbeitsunfähig krank, gilt

das freie Wochenende als erbracht, es sei denn, die Planung wird nach Antragstellung für den Urlaub oder nach der Krankmeldung bzw. deren Ankündigung geändert.

4. Ein Arbeitnehmer, der an einem Wochenfeiertag arbeitet, hat neben der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit Anspruch auf einen Ausgleichstag, der in Verbindung mit einem geplanten Ruhetag gewährt werden soll.

Ein Ausgleichstag ist ein Tag, an dem für den Arbeitnehmer eine Arbeitsleistung geplant war, von der er wegen der Arbeitsleistung an einem Wochenfeiertag freigestellt wird. Entsteht durch den Ausgleichstag in Verbindung mit einem Ruhetag ein Wochenende im Sinne des Abs. 3, zählt dies nicht zu den zwölf freien Wochenenden im Sinne des Abs. 3. Für den Ausgleichstag ist 1/261 des individuellen Jahresarbeitszeitsolls gemäß § 11 Abs. 2 anzurechnen.

5. Die gesetzlichen Ausgleichsfristen zur Arbeits- und Ruhezeit gemäß § 7 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 4 ArbZG werden auf das Kalenderjahr ausgeweitet.

§ 14 Arbeits- und Schichtplanung

1. Auf die Jahresarbeitszeit nach § 11 werden alle Zeiten innerhalb einer Schicht, mit Ausnahme der Zeiten für die gesetzlichen Ruhepausen, zu 100 Prozent angerechnet.

Die anzurechnende Arbeitszeit in einer Schicht beträgt mindestens sechs Stunden. Für Teilzeitbeschäftigte mit reduzierter täglicher Arbeitszeit erfolgt eine Anrechnung von mind. 3 Stunden, es sei denn, es ist eine geringere tägliche Arbeitszeit vereinbart. Bei Simulatortraining und bahnärztlichen Untersuchungen werden lediglich die Dauer des Simulatortrainings sowie die tatsächliche Dauer inkl. evtl. auftretender Wartezeit der bahnärztlichen Untersuchung zzgl. der Wegezeiten (Hin- und Rückreise) angerechnet. Tage mit Simulatortraining oder bahnärztlicher Untersuchung gelten dennoch als Arbeitstage i.S.v. § 11 Abs. 3.

2. Grundsätzlich sind Schichten symmetrisch zu planen. Die Schichtsymmetrie ist eingehalten, wenn sich der Ort des Dienstbeginns mit dem Ort des Dienstendes nach der DB Netz-Systematik an der gleichen Betriebsstelle befinden.

Ist eine Dienstschicht nicht symmetrisch umzusetzen, ist durch geeignete Maßnahmen (z.B. Fahrgastfahrt) eine Schichtsymmetrie herzustellen.

Die Fahrzeit zum jeweiligen Einsatzort wird nicht als Arbeitszeit, auch nicht bei wechselnden Einsatzorten, berechnet.

3. Der Arbeits- oder Schichtplan muss alle Arbeitsleistungen enthalten. Die Arbeits- oder Schichtplanung ist nach Möglichkeit monatlich im Voraus aufzustellen und so auszuhängen, dass jeder Arbeitnehmer rechtzeitig Einsicht nehmen kann. Änderungen des Arbeits- oder Schichtplans sind dem Arbeitnehmer spätestens am Ende seiner vorhergehenden Schicht mitzuteilen.
4. Die werktägliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers darf 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).

5. 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).
6. Die ununterbrochene Ruhezeit zwischen zwei Schichten kann neun Stunden betragen (§ 7 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG), wenn die Art der Arbeit dies erfordert und die Kürzung der Ruhezeit spätestens mit der übernächsten Ruhezeit ausgeglichen wird. Ruhezeiten von weniger als zehn Stunden Dauer dürfen höchstens zweimal hintereinander geplant werden.
7. Der Arbeitgeber darf Flexi-Schichten einführen. Die Einzelheiten zur Einführung von Flexi-Schichten sind zwischen den Betriebsparteien zu regeln.

§ 14a Ruhetagsgestaltung und Persönliche Planungssicherheit

Mindestnormen zur Ruhetagsgestaltung

1. Dem Arbeitnehmer sind im Kalenderjahr mindestens 26 Ruhetage zu gewähren, die jeweils eine Ruhezeit von mindestens 36 Stunden umfassen. Ruhezeiten von mindestens 72 Stunden können als zwei solcher Ruhetage gezählt werden.
2. Dem Arbeitnehmer sind im Kalenderjahr mindestens 26 Ruhetage zu gewähren, die jeweils eine Ruhezeit von mindestens 56 Stunden umfassen. Die Mindestdauer darf ausnahmsweise bis auf 48 Stunden verringert werden, wenn dies aus dringenden betrieblichen Bedürfnissen oder im Interesse des Arbeitnehmers geboten erscheint.
3. Mindestens zwölf der Ruhetage nach Abs. 2 sind dem Arbeitnehmer im Kalenderjahr als freies Wochenende zu gewähren. Diese Ruhetage müssen einmal im Kalendermonat spätestens am Freitag um 24:00 Uhr beginnen, dürfen nicht vor Montag um 4:00 Uhr enden und müssen eine Mindestlänge von 60 Stunden umfassen. Erstreckt sich das Wochenende über den Monatswechsel, wird es dem Kalendermonat zugeschrieben, zu dem der Freitag gehört. Im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer kann ein solches freies Wochenende verschoben werden, wenn trotzdem im Kalenderjahr zwölf freie Wochenenden gewährt werden. Weiterhin kann im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer davon abgewichen werden, dass ein solches Wochenende in jedem Kalendermonat liegen muss. Wenn in einem Kalendermonat zwei oder mehr Kalenderwochen mit Urlaub hinterlegt sind, kann ebenfalls davon abgewichen werden, dass ein solches Wochenende in jedem Kalendermonat liegen muss.
4. Die Ruhetage sollen in Abständen von höchstens 144 Stunden (beginnend mit der ersten Schicht nach dem vorausgehenden Ruhetag) gewährt werden. Ruhetage mit einer Ruhezeit von 36 Stunden sollen nicht mehr als zweimal hintereinander angesetzt werden. Die Betriebsparteien können im gegenseitigen Einvernehmen hiervon abweichen.

Nach einer Arbeitsphase, die länger als 120 Stunden dauert oder in der mehr als 40 Stunden Arbeitszeit in Schichten angerechnet wurde, muss ein Ruhetag mit einer Mindestlänge von 48 Stunden folgen.

5. Im Jahr sollen 20 Ruhetage auf Sonn- und Feiertage gelegt werden; sie müssen den ganzen Sonn- bzw. Feiertag einschließen
6. Die Gesamtzahl der Ruhetage nach Abs. 1 bis 5 versteht sich als Jahresbruttowert. Die Regelungen zum Jahresruhetags- und Urlaubsplan nach Abschnitt III bleiben hiervon

unberührt.

Persönliche Planungssicherheit

1. Erster Schritt: Persönliche Planungssicherheit – Jahresruhetags- und Urlaubsplan (Jahresplanung)

Vom Arbeitgeber ist für jeden Arbeitnehmer für den Zeitraum eines Kalenderjahres ein verbindlicher Jahresruhetags- und Urlaubsplan zu erstellen. Dieser ist dem Arbeitnehmer spätestens bis zum 30. November des Vorjahres bekannt zu geben.

Dieser Jahresruhetags- und Urlaubsplan enthält:

- a) den im Rahmen der Urlaubsplanung festgelegten Urlaub, inkl. der im Urlaub befindlichen Wochenenden; dabei soll die Urlaubsplanung bis 31. Oktober abgeschlossen sein;
- b) arbeitsfreie Tage von Teilzeitarbeitnehmern im Rahmen einer Festlegung der individuellen Arbeitszeitverteilung

sowie außerhalb des Urlaubs:

- c) mindestens zwölf freie Wochenenden (Kalendertage Samstag und Sonntag; Mindestlänge 60 Stunden; beginnend spätestens am Freitag um 24:00 Uhr und endend frühestens am Montag um 4:00 Uhr) im Kalenderjahr (inkl. eines tarifvertraglich geregelten Wochenendes vor dem Hauptjahresurlaub),
- d) mindestens sechs weitere freie Samstage, Sonn- oder Feiertage jeweils als Kalendertage mit einer Mindestlänge von 48 Stunden,
- e) mindestens fünf weitere freie Kalendertage mit einer Mindestlänge von 48 Stunden

sowie im Anschluss daran zu planende arbeitsfreie Tage im Rahmen von Blockfreizeiten:

- f) zum Überstundenabbau und
- g) in Modellen zur Arbeitszeitreduzierung für ältere Arbeitnehmer.

Vom verbindlichen Jahresruhetags- und Urlaubsplan kann nur im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer abgewichen werden.

2. Zweiter Schritt: Persönliche Planungssicherheit – Verbindliche Ruhetage/Ruhezeiten (Monatsplanung)

Der tarifvertragliche Jahresruhetags- und Urlaubsplan mit seinen verbindlich geregelten Freistellungen bildet die Ausgangssituation für die Schichtplanung.

In der Schichtplanung wird die Arbeitszeit für mehrere Kalenderwochen eines Kalendermonats in einem Wochenrhythmus geplant. Dabei sind die noch nicht im Jahresruhetags- und Urlaubsplan verplanten freien Sonn- und Feiertage sowie sonstige Ruhetage/Ruhezeiten und Ersatzruhetage für Wochenfeiertage in die Schichtplanung einzuarbeiten.

Dabei sind folgende Regelungen zu beachten:

- a) Die Schichtplanung wird dem Arbeitnehmer mindestens zwei Wochen im Voraus für die nachfolgenden Kalenderwochen eines Kalendermonats bekannt gegeben. Sie ist für diesen Zeitraum für den zeitlichen Rahmen der Arbeitseinsätze als Arbeitszeitplanung verbindlich. Zeiten außerhalb dieses Rahmens gelten als verbindlich zugesagte Ruhetage/Ruhezeiten.

Protokollnotiz:

Für den Arbeitnehmer soll unabhängig von der Lage der einzelnen Planungsphasen der Kalendermonat als geplanter Zeitraum erkennbar sein.

- b) In die Schichtplanung werden die zum Zeitpunkt ihrer Erstellung bekannten Schichten mit ihrem Beginn und Ende eingearbeitet.
- c) In der Schichtplanung können diese Schichten von einem maximal zweistündigen Schichtrahmen umgeben werden, der flexibel auf Zeiten vor und/oder nach der Schicht aufgeteilt werden kann. Der Schichtrahmen darf die Dauer der geplanten Schicht nicht um mehr als zwei Stunden und insgesamt 14 Stunden nicht überschreiten. Beginn und Ende des Schichtrahmens sind ebenfalls in dieser Schichtplanung festzulegen. Zwischen zwei Schichtrahmen ist eine Ruhezeit zu planen.
- d) In die Schichtplanung werden ebenfalls alle bekannten Abwesenheiten des Arbeitnehmers und Vertretungen anderer Arbeitnehmer eingearbeitet, um eine größtmögliche Stabilität der Schichtplanung zu erreichen.
- e) Für den notwendigen Vertretungsbedarf sowie für Schichten, deren zeitliche Lage nicht rechtzeitig vor dem Zeitpunkt der Ausübung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats bekannt ist, werden Dispositionszeiträume in der mitzubestimmenden Schichtplanung hinterlegt. Dispositionszeiträume können in Form von Disposchichten, Dispotagen oder Dispophasen gestaltet werden. Dispositionszeiträume sind mit einem Arbeitszeitwert, mindestens dem arbeitstäglichen Durchschnitt der arbeitsvertraglichen Arbeitszeit, zu planen.

Protokollnotiz:

Der arbeitstägliche Durchschnitt errechnet sich aus 1/261 des arbeitsvertraglichen Arbeitszeit-Solls.

- f) Die Anzahl der Schichten innerhalb der Dispositionszeiträume ist auf maximal 20 Prozent aller monatlichen Schichten des Arbeitnehmers beschränkt.
 - g) Dispositionszeiträume können auch ungleichmäßig auf die Arbeitnehmer verteilt werden, soweit dies dem erklärten Wunsch des Arbeitnehmers entspricht.
3. Dritter Schritt: Persönliche Planungssicherheit – Verbindliche Schichtplanung (Wochenplanung)

Im dritten Schritt wird die Schichtplanung verbindlich konkretisiert. Dabei sind folgende Regelungen zu beachten:

- a) Dem Arbeitnehmer ist so früh wie möglich, spätestens vier Tage (analog § 12 Abs. 2 TzBfG) vor Beginn des jeweiligen Schichtrahmens, die verbindliche Schicht mitzuteilen. Nach Mitteilung der verbindlichen Schicht entfällt der

Schichtrahmen.

- b) Auch für Dispositionszeiträume gilt, dass die konkrete Schicht dem Arbeitnehmer so früh wie möglich im Sinne des Buchst. a bekannt zu geben sind. Ist dies nicht möglich, so kann die Frist zur Bekanntgabe aller konkreten Schichten innerhalb des Dispositionszeitraums reduziert werden. Die Bekanntgabe muss spätestens zum Ende der letzten Schicht, mindestens jedoch 24 Stunden vor Beginn des Dispositionszeitraums erfolgen. Sind während eines Dispositionszeitraums auswärtige Übernachtungen zu erwarten, so ist dies dem Arbeitnehmer ebenfalls innerhalb der vorgenannten Fristen anzuzeigen.
 - c) Abweichungen von dieser Schichtplanung, welche in verbindlich gewordene Ruhezeiten/Ruhetage des Arbeitnehmers eingreifen, können nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers vorgenommen werden.
 - d) Eine Absage in Form von Ausfall oder Teilausfall von Arbeit bleibt im Rahmen der nachstehenden tarifvertraglichen Regelung (vgl. Abs. 5) möglich.
4. Alle vorgenannten Planungsschritte unterliegen der Mitbestimmung des Betriebsrats gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG.

Im Rahmen der Ausübung seines Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG prüft der Betriebsrat in Bezug auf den zweiten und dritten Schritt jeweils auch die Gestaltung der Dispositionszeiträume als Voraussetzung für die Erteilung seiner Zustimmung zu den vorgelegten Schichtplänen.

5. Der Arbeitgeber kann bei Ausfall, Teilausfall oder Veränderung der zeitlichen Lage von Arbeit dem Arbeitnehmer Arbeitszeit absagen. Wird der Arbeitnehmer
- a) mehr als 24 Stunden vor Beginn der geplanten Schicht über den Ausfall / Teilausfall informiert, erfolgt keine Anrechnung der abgesagten Arbeitszeit.
 - b) innerhalb von 24 Stunden vor Beginn der geplanten Schicht über den Ausfall / Teilausfall / Veränderung der zeitlichen Lage informiert, wird der Zeitabschnitt der ursprünglich geplanten zeitlichen Lage der Schicht, der nicht mehr durch die zeitliche Lage der neu geplanten Schicht abgedeckt wird, zu 50 Prozent angerechnet.
 - c) erst nach sechs Uhr des Vortages oder nach dem späteren Ende der vorausgegangenen Vorschicht, wenn diese bis 6:00 Uhr des Vortages begonnen hat, über den Ausfall von Arbeit innerhalb eines Dispositionszeitraums informiert, wird der Arbeitszeitwert entsprechend Abs. 2 Buchst. e zu 50 Prozent angerechnet.
 - d) nach Beginn der Schicht über den Ausfall / Teilausfall informiert, erfolgt neben der Anrechnung der geleisteten Arbeitszeit eine Anrechnung von 50 Prozent der abgesagten Arbeitszeit. Ist die geleistete Arbeitszeit kürzer als sechs Stunden, werden sechs Stunden zuzüglich 50 Prozent der über sechs Stunden hinausgehenden abgesagten Arbeitszeit angerechnet.

§ 15 Überzeit

1. Überzeit ist die Arbeit, die über die Jahresarbeitszeit gemäß § 11 hinaus geleistet wird.

2. Überzeit wird als geleistete oder angerechnete Arbeitszeit auf das Arbeitszeitkonto des Arbeitnehmers kumuliert gebucht und pro Stunde mit dem individuellen Stundensatz und mit einem Zuschlag von 25 % vergütet. Der Stundensatz ergibt sich, in dem das Monatstabellenentgelt durch den Faktor „Jahresarbeitszeit gem. § 11 durch 12“ geteilt wird.
3. Die Parteien sind sich einig, dass hinsichtlich von Überzeiten eine Wahlmöglichkeit zwischen Auszahlung und Freizeitausgleich besteht. Am Ende des Abrechnungszeitraumes gem. § 11 Abs. 2 (Kalenderjahr) erbrachte Überzeit kann auf Antrag des Arbeitnehmers in den nächstfolgenden Abrechnungszeitraum übertragen werden. Die Modalitäten zu den Antragstellungen nach Satz 1 bis 3 sowie die damit verbundenen Fristen werden betrieblich geregelt.
4. Der Arbeitnehmer kann zusätzlich beantragen, dass zum Ende eines Quartals bestehende Arbeitszeitguthaben (gemessen anhand der Überschreitung der Planungsvorgaben, keine Überzeit) von mehr als 40 Stunden mit der dem Antrag folgenden Entgeltabrechnung zur Auszahlung gebracht werden.

§ 16 Rufbereitschaft

1. Zur Aufrechterhaltung des Betriebsablaufs und zur Beseitigung von Störungen kann Rufbereitschaft angeordnet werden. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bleiben unberührt.
2. Soll Rufbereitschaft eingeführt werden, ist zwischen den Betriebsparteien eine entsprechende Regelung zu treffen, die auch die materiellen Dinge im Zusammenhang mit der Rufbereitschaft regeln kann.

§ 17 Arbeitsbefreiung

1. Die Arbeitszeit ist pünktlich anzutreten und einzuhalten. Persönliche Angelegenheiten hat der Arbeitnehmer grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen.
2. Wird der Arbeitnehmer nach den Bestimmungen dieses Paragraphen unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts von der Arbeit freigestellt, erhält er das Arbeitsentgelt, das er auch ohne die Freistellung von der Arbeit erhalten hätte.
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 nach Wegfall des Hemmnisses zu beantragen. Bei nicht genehmigtem und unentschuldigtem Fernbleiben besteht kein Anspruch auf Arbeitsentgelt.
4. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber eine Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, in begründbaren Einzelfällen die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der vorgelegten Bescheinigung angegeben, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dies dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen und eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

5. Sucht der Arbeitnehmer während der Arbeitszeit einen Arzt auf und setzt er danach die Arbeit fort, hat er nur Anspruch auf Arbeitsentgelt für die Zeit der Arbeitsbefreiung, wenn der Arzt den Besuch bescheinigt. Die Kosten der Bescheinigung trägt der Arbeitgeber.
6. 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 bzw. eingetragenen Lebenspartnerin / Lebensgefährtin, | 1 Arbeitstag |
| b) Tod des Ehegatten / eingetragenen Lebenspartners / Lebensgefährten, eines Kindes oder Elternteils, | 2 Arbeitstage |
| c) Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund, | 2 Arbeitstage |
| d) 10-, 25-, 40- und 50jähriges Arbeitsjubiläum, | 1 Arbeitstag |
| e) schwere Erkrankung | |
| aa) eines Angehörigen, 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 oder | 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 ein 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 Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten |
| g) Turnusmäßige ärztliche Untersuchung zum Tauglichkeitsnachweis nach VDV-Schrift 714, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss. | erforderliche Abwesenheitszeit einschließlich Wegezeiten |

7. Wird eine Untersuchung gemäß Buchst. g) außerhalb der geplanten Arbeitszeit durchgeführt, wird dem Arbeitnehmer die Zeit der Untersuchung und die Wegezeit auf seinem Arbeitszeitkonto als Arbeitszeit gutgeschrieben
8. Fällt in den Fällen der Buchstaben a) und b) der Anlass der Freistellung auf einen arbeitsfreien Tag oder ist im Falle des Buchstaben b) der dem Anlass der Freistellung folgende Tag arbeitsfrei, vermindert sich der Anspruch auf Freistellung um einen Arbeitstag.
9. Im Falle des Buchstaben e) vermindert sich der Anspruch auf Freistellung um jeden in den Anspruchszeitraum fallenden arbeitsfreien Tag.
10. Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts nur insoweit, als der Arbeitnehmer nicht Ansprüche auf Ersatz des Arbeitsentgelts geltend machen kann. Die fortgezahlten Beträge gelten in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. Der Arbeitnehmer hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.
11. Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts bis zu drei Arbeitstagen gewähren.
12. In begründeten Fällen kann kurzfristige Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Arbeitsentgelts gewährt werden, wenn die betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

§ 18 Freistellung für Gewerkschaftsvertreter

Für die erforderliche Zeit zur Teilnahme an Sitzungen der für diesen Tarifvertrag zuständigen satzungsmäßigen Gremien wird der Arbeitnehmer auf Einladung der tarifvertragsschließenden Gewerkschaft unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freigestellt. Die Anzahl der entsprechenden Sitzungen ist auf das erforderliche Maß einzuschränken und nur im Zusammenhang mit laufenden Tarifverhandlungen bzw. zu deren Vorbereitung anzusetzen.

Die Bestimmungen nach Satz 1 gelten auch für satzungsmäßige Gremien der tarifvertragsschließenden Gewerkschaft, die nur mittelbar für diesen Tarifvertrag zuständig sind.

§ 19 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
 - a) auf weitere sieben Tage Erholungsurlaub in den ersten fünf Jahren der Betriebszugehörigkeit,
 - b) auf weitere acht Tage Erholungsurlaub bei einer Betriebszugehörigkeit nach fünf Jahren und
 - c) auf weitere zehn Tage Erholungsurlaub bei einer Betriebszugehörigkeit nach zehn Jahren.

Maßgeblich für die Dauer der Betriebszugehörigkeit ist der 1. Juli eines Kalenderjahres.

2. Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr genommen werden. Eine Übertragung des Erholungsurlaubs 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.
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, soweit gesetzlich nichts anderes geregelt ist. Bei Ein- oder Austritt während des laufenden Kalendermonats steht dem Arbeitnehmer der auf diesen Kalendermonat entfallende Urlaubsanspruch nur zu, soweit der Eintritt in der ersten Kalendermonathälfte erfolgt.
4. 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.
5. Erholungsurlaubstage gemäß Abs. 1 sind die Werktage von Montag bis Freitag in der Urlaubsspanne nach Abs. 5. Für jeden angerechneten Erholungsurlaubstag sind, unabhängig von der ursprünglichen Arbeitszeitplanung, 1/261 des individuellen Jahresarbeitszeitsolls gemäß § 11 Abs. 2 auf die regelmäßige Arbeitszeit anzurechnen.
6. Der Arbeitnehmer muss seinen Urlaubswunsch rechtzeitig und möglichst zusammenhängend beantragen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Antrag kurzfristig zu bescheiden. Soweit auf betrieblicher Ebene Grundsätze für die Urlaubsplanung vereinbart sind, gelten diese Bestimmungen vorrangig.
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.
9. Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubsansprüche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen.
10. Grundsätzlich hat der Arbeitnehmer nach einer Kündigung Anspruch auf Freistellung wegen Urlaubs im Umfang der noch vorhandenen Urlaubstage. Die Freistellung kann ganz oder zu Teilen von dem Arbeitgeber verweigert werden, soweit
 - a) die Kündigungsfrist nicht ausreicht, um die Dauer des Urlaubs in Natur zu gewähren oder
 - b) betriebliche Belange entgegenstehen.

In den Fällen der Buchst. a) und b) sind die nicht gewährten Urlaubsansprüche abzugelten.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer nach Ausspruch einer Kündigung zum Abbau von Resturlaubsansprüchen und etwaigem Arbeitszeitguthaben freizustellen.

11. Im Falle einer außerordentlichen Kündigung durch den Arbeitgeber verfällt der Anspruch des Arbeitnehmers auf den noch vorhandenen tarifvertraglichen Urlaub gemäß Abs. 1 Satz 2 für das laufende Urlaubsjahr und für evtl. noch vorhandene Ansprüche aus dem vorhergehenden Urlaubsjahr.
12. Während des Urlaubs darf der Arbeitnehmer keine Arbeit gegen Entgelt leisten, die im Widerspruch zum Erholungszweck des Urlaubs steht.

§ 20 Zusatzurlaub

1. Der Arbeitnehmer, der Schichtarbeit erbringt, hat Anspruch auf Zusatzurlaub von zwei Tagen im Jahr.
2. Arbeitet der Arbeitnehmer nicht das ganze Jahr in Schichtarbeit, entsteht der Urlaubsanspruch bei einer Schichtarbeit von mehr als drei Monaten in Höhe von einem Arbeitstag und bei einer Schichtarbeit von mehr als neun Monaten in Höhe von zwei Arbeitstagen.
3. Der Arbeitnehmer hat unter Anrechnung der bis zu 2 Tage Zusatzurlaub für Schichtarbeit Anspruch auf einen Zeitzuschlag für Nachtarbeit im Zeitraum von 21:00 bis 6:00 Uhr, ab dem 1. Januar 2023 im Zeitraum 20:00 bis 6:00 Uhr. Der daraus entstehende Urlaubsanspruch soll die Belastungen der Arbeitnehmer durch Nachtarbeit ausgleichen. Der Zeitzuschlag für Nachtarbeit beträgt vier Minuten pro angerechnete Stunde Arbeitszeit.
4. Für die Gewährung des Zusatzurlaubs gelten die Bestimmungen zum Urlaub sinngemäß.

Abschnitt III Entgelt

§ 21 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. Vorübergehend im Sinne dieser Regelung ist die nur gelegentliche Übernahme einer Tätigkeit (Umfang beträgt weniger als 25 Prozent der Gesamttätigkeiten) oder die befristete Übernahme einer übertragenen Tätigkeit von bis zu vier Wochen.
3. Die Entgeltgruppe bestimmt sich nach dem Entgeltgruppenverzeichnis gemäß Anlage 2 zu diesem Tarifvertrag.
4. 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.

- 4a. Der Arbeitnehmer, der ein Arbeitsverhältnis mit der eurobahn GmbH & Co. KG begründet und unmittelbar mit einer Erstausbildung zum Eisenbahnfahrzeugführer beginnt, wird für den Zeitraum bis zum endgültigen Bestehen der Prüfung zum Eisenbahnfahrzeugführer nicht gemäß Anlage 2 eingruppiert, sondern erhält bis zu diesem Zeitpunkt ein Monatsentgelt in Höhe von 2.585 Euro, ab dem 1. März 2022 in Höhe von 2.621 Euro. §§ 11a bis 11c sowie § 25 Abs. 2 finden für diesen Zeitraum keine Anwendung.
5. Übt der Arbeitnehmer eine höherwertige Tätigkeit, deren Eingruppierung nicht seiner Eingruppierung entspricht, nur vorübergehend aus, hat er Anspruch auf einen Entgeltausgleich pro geleistete Schicht. Der Entgeltausgleich entspricht dem Unterschiedsbetrag zwischen seinem Monatstabellenentgelt und dem Monatstabellenentgelt der entsprechenden Entgeltgruppe in der Stufe, die dem Arbeitnehmer zuzuweisen wäre, würde er die höherwertige Tätigkeit dauerhaft ausüben.

§ 22 Monatstabellenentgelt

1. Der Arbeitnehmer, der seine Tätigkeit im Umfang der regelmäßigen Jahresarbeitszeit gemäß § 11 ausübt, hat Anspruch auf ein monatliches Monatstabellenentgelt in der durch Anlage 3 zu diesem Tarifvertrag bestimmten Höhe.
2. Die individuelle tarifvertragliche Einstufung ergibt sich aus den anerkannten Branchenzugehörigkeitszeiten.
3. Die Auszahlung des monatlichen Einkommens erfolgt zum Ende eines jeden Monats.

§ 23 Jahressonderzahlung

1. Der Arbeitnehmer erhält in jedem Kalenderjahr eine Jahressonderzahlung, wenn er
 - a) am 1. Dezember eines Kalenderjahres seit dem 1. Oktober dieses Kalenderjahres ununterbrochen in einem Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnis bei dem Arbeitgeber steht und
 - b) nicht in der Zeit bis einschließlich 31. März des folgenden Kalenderjahres aus eigenem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnis ausscheidet.
2. Ist die Jahressonderzahlung im Falle des Absatzes 1 Buchst. b) gezahlt worden, so ist sie in voller Höhe zurückzuzahlen.
3. Die Höhe der Jahressonderzahlung beträgt 50 Prozent der Bemessungsgrundlage. Als Bemessungsgrundlage gilt das Monatstabellenentgelt, das der Arbeitnehmer im Monat Oktober erhalten hat oder erhalten hätte, wenn er den ganzen Monat gearbeitet hätte. Dies gilt auch bei einem jährlich wechselnden Einsatze von Vollzeit in Teilzeit oder umgekehrt.
4. Hat der Arbeitnehmer nicht während des ganzen Kalenderjahres Arbeitsentgelt erhalten, so vermindert sich die Jahressonderzahlung um 1/12 für jeden Kalendermonat, für den der Arbeitnehmer kein Arbeitsentgelt erhalten hat.
5. Der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis mindestens 10 Jahre ununterbrochen bestanden hat, erhält 1/12 der Jahressonderzahlung nach Abs. 1 für jeden Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses im laufenden Kalenderjahr, wenn er wegen

Erreichens der gesetzlichen Regelaltersgrenze oder wegen einer Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

6. Die Auszahlung der Jahressonderzahlung erfolgt mit dem Gehalt für den Monat November.

§ 24 Wegekosten

1. Jedem Arbeitnehmer ist ein fester Einsatzort zu benennen. Hiervon darf nur im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer abgewichen werden.
2. Wegekosten werden für einen durch den Arbeitgeber angeordneten Einsatz an einem anderen Einsatzort wie folgt pauschal je Einsatz vergütet:
 - einfache Entfernung < 40 km: Euro 40,00 brutto
 - einfache Entfernung < 60 km: Euro 42,11 brutto, ab 1. März 2022 Euro 42,69 brutto
 - einfache Entfernung \geq 60 km: Euro 63,16 brutto, ab 1. März 2022 Euro 64,04 brutto
 - einfache Entfernung \geq 80 km: Euro 84,21 brutto, ab 1. März 2022 Euro 85,38 brutto.
3. Die Entfernungen ergeben sich aus der Anlage 1 dieses Haustarifvertrages.
4. In diesen Fällen findet die Regelung über die Verkürzung der Ruhezeit nach § 5 Abs. 2 ArbZG keine Anwendung.
5. Die Wegekostenregelung hat das bestehende Streckennetz des Arbeitgebers zum Zeitpunkt des Tarifabschlusses als Grundlage. Sollte sich das Streckennetz des Arbeitgebers erweitern, verpflichten sich die Tarifvertragsparteien, unverzüglich auf Basis der bereits bestehenden Regelung eine ergänzende Regelung zur Aufnahme der hinzukommenden Standorte zu treffen.
6. Die pauschalen Vergütungen für Wegekosten erhöhen sich bei allgemeinen tariflichen Erhöhungen der Monatstabellenentgelte (Anlage 3) nach dem 28. Februar 2023 um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten durchschnittlichen vom Hundertsatz der allgemeinen Erhöhung der Monatstabellenentgelte.

§ 25 Zulagen und Zuschläge

1. Die folgenden Zulagen (Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszulage) werden je Arbeitsstunde gezahlt:
 - Sonntagszulage in Höhe von 5,50 Euro, ab dem 1. März 2022 in Höhe von 5,57 Euro,
 - Feiertagszulage in Höhe von Euro 7,36 und
 - Nachtarbeitszulage in Höhe von 3,25 Euro, ab dem 1. März 2022 in Höhe von 3,29 Euro.
2. Die Fahrentschädigung beträgt 6,65 Euro/Schicht.

Voraussetzung für die Gewährung einer Fahrentschädigung ist eine Dienstschicht auf dem Zug mit Zugfahrt.

3. Nachtarbeit ist die in der Zeit von 21.00 Uhr bis 6.00 Uhr, ab dem 1. Januar 2023 in der Zeit von 20.00 Uhr bis 6.00 Uhr geleistete oder angerechnete Arbeitszeit.
4. Sonntagsarbeit ist die an Sonntagen geleistete oder angerechnete Arbeitszeit.
5. Feiertagsarbeit ist die an den für das jeweilige Bundesland geltenden gesetzlichen Feiertagen geleistete oder angerechnete Arbeitszeit. Ostersonntag und Pfingstsonntag gelten als gesetzliche Feiertage in diesem Sinne.
6. Beim Zusammentreffen von Sonn- und Feiertagszulage wird nur die Feiertagszulage bezahlt.
7. Die zulagenberechtigten Zeiten sind, für jede Zulage getrennt und jeweils minutengenau erfasst, für den Kalendermonat zusammenzurechnen. Bei der sich hierbei jeweils ergebenden Summe werden Zeiten von 30 Minuten und mehr auf eine volle Stunde aufgerundet; Zeiten von weniger als 30 Minuten bleiben unberücksichtigt.
8. Die Zulagen nach Abs. 1 für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit erhöhen sich bei allgemeinen tariflichen Erhöhungen der Monatstabellenentgelte (Anlage 3) nach dem 28. Februar 2023 um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten durchschnittlichen Vomhundertsatz der allgemeinen Erhöhung der Monatstabellenentgelte.
9. Arbeitnehmer der Funktionsbereiche Leitstelle bzw. Werkstatt erhalten, sofern sie im Schichtdienst tätig sind, eine Schichtzulage analog des Abs. 2. Für die Gewährung dieser Schichtzulage ist eine Dienstschicht mit operativer Ausübung der Tätigkeit erforderlich.
10. a) Sofern ein Triebfahrzeugführer die Tätigkeit als Ausbildungs-Tf und als Auslands-Tf gem. Entgeltgruppenverzeichnis gleichzeitig wahrnimmt, erhält der Triebfahrzeugführer zusätzlich zu seiner Grundvergütung der Vergütungsgruppe 6 eine monatliche Zulage in Höhe von 150 Euro.
b) Bei nur zeitanteiliger Übernahme der Tätigkeit als Ausbildungs-Tf zusätzlich zur Tätigkeit als Ausland-Tf erhält der Triebfahrzeugführer eine Zulage in Höhe von 7,50 Euro pro geleisteter Schicht, max. jedoch 150 Euro im Monat.
c) Arbeitnehmer, die Auszubildende im Bereich Werkstatt und Verwaltung beim Erwerb beruflicher und betrieblicher Handlungsfähigkeit an Arbeitsplätzen anleiten (Wissensvermittlung), erhalten ab dem 1. Januar 2022 eine Zulage in Höhe von 7,50 Euro pro Schicht, in der die Wissensvermittlung ausgeübt wird. Leitet ein Arbeitnehmer in einer Schicht mehr als einen Auszubildenden an, fällt die Wissensvermittlerzulage nur einmal an. Pro Auszubildendem ist die Wissensvermittlerzulage auf max. 7,50 Euro pro Schicht begrenzt.

Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass das mit der Wissensvermittlung verbundene besondere Engagement bei fachlich oder disziplinarisch Vorgesetzten bereits mit dem Monatstabellenentgelt abgegolten ist.

Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass der Schichtbegriff nicht nur die Schichtarbeit, sondern auch den Arbeitstag erfasst.

11. Arbeitnehmer, die im Werkstattbereich tätig sind, erhalten eine Zulage in Höhe von 1,47 Euro brutto/Stunde für folgende Tätigkeiten:
 - a) Reinigung der Unterseite eines Eisenbahnfahrzeuges als Vorbereitung für die Powerpack-Bearbeitung,
 - b) Arbeiten auf freier Strecke in Zwangsstellungen (z.B. unter dem Eisenbahnfahrzeug) für Arbeitnehmer, die nicht im mobilen Team eingesetzt werden und
 - c) Arbeiten an WC-Anlagen, welche über die üblichen Arbeiten (regelmäßige Fristen, Wartungsarbeiten) hinausgehen (z.B. Beseitigung von Verstopfungen).
- Für die Berechnung der Zulage gelten die Regelungen des Abs. 7.

§ 26 Sterbegeld und Unterstützungen

1. Beim Tode des Arbeitnehmers erhalten
 - a) der überlebende Ehegatte / eingetragene Lebenspartner / Lebensgefährte,
 - b) die leiblichen Kinder,
 - c) die an Kindes statt angenommenen KinderSterbegeld.
2. Als Sterbegeld wird einmal für die restlichen Tage des Sterbemonats sowie für weitere zwei Monate das Monatstabellenentgelt nach § 22 gezahlt.
3. Durch Zahlung des Sterbegeldes an einen der nach Absatz 1 Berechtigten erlöschen die Ansprüche etwaiger anderer Berechtigter.
4. Wer schuldhaft den Tod des Arbeitnehmers herbeigeführt hat, hat keinen Anspruch auf Zahlung des Sterbegelds.
5. Sind Angehörige im Sinne des Absatzes 1 nicht vorhanden, kann eine Unterstützung in Höhe des Sterbegeldes an sonstige Personen gezahlt werden, die die Kosten der letzten Krankheit oder die der Beisetzung getragen haben, höchstens bis zur Höhe ihrer Aufwendungen. Der Arbeitgeber bestimmt im Einvernehmen mit dem Betriebsrat, an wen die Unterstützung zu zahlen oder wie sie unter mehrere Berechtigte aufzuteilen ist.

§ 27 Entgeltumwandlung

1. Der Arbeitnehmer kann durch schriftliche Erklärung verlangen, dass künftige tarifvertragliche Entgeltansprüche vollständig oder anteilig durch Entgeltumwandlung für seine betriebliche Altersversorgung verwendet werden. Einzelheiten und Durchführungsweg werden durch die Betriebsparteien geregelt.
2. Befristet bis zu einem Wegfall der Sozialversicherungsfreiheit für Beiträge der betrieblichen Altersversorgung durch Entgeltumwandlung gewährt der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer einen Zuschuss in Höhe von 20 Prozent des Umwandlungsbetrages nach § 1a BetrAVG. Voraussetzung ist ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis. Nach einem

eventuellen Wegfall der Sozialversicherungsfreiheit wird über diesen Arbeitgeberzuschuss erneut verhandelt.

Protokollnotiz:

Die Parteien sind sich einig, dass grundsätzlich kein Anspruch auf ein vom Arbeitgeber finanzierter VWL-Zuschuss besteht. Ein VWL-Zuschuss in Höhe von 6,65 € wird nur für zum 30. Juni 2011 bestehende Alt-Verträge bis zu deren Ablauf gezahlt. Eine Verlängerung von bestehenden Verträgen ist für die Gewährung des Zuschusses unschädlich, sofern mit Ausnahme der Laufzeit keine sonstigen Bestimmungen geändert werden.

§ 27a Betriebliche Altersvorsorge

Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge. Der Arbeitgeber zahlt monatlich ab dem 1. Januar 2021 1,5 Prozent und ab dem 1. Juli 2021 2 Prozent des jeweiligen Monatstabellenentgelts. Dieser Betrag wird ausschließlich für die betriebliche Altersvorsorge in einem Durchführungsweg nach dem Betriebsrentengesetz (BetrAVG) verwendet. Einzelheiten und Durchführungsweg werden durch die Betriebsparteien geregelt.

Abschnitt IV Entgeltfortzahlung und Krankenbezüge

§ 28 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

1. Der Arbeitnehmer erhält Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach den jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen. Abweichend davon richtet sich die Höhe der Entgeltfortzahlung nach § 19 Abs. 8.
2. Nach einjähriger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses erhält von der siebten Woche der Arbeitsunfähigkeit an
 - a) der krankenversicherungspflichtige Arbeitnehmer einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialversicherungsträgers und dem Nettoarbeitsentgelt im Entgeltfortzahlungszeitraum,
 - b) der Arbeitnehmer, der nicht gesetzlich krankenversicherungspflichtig ist und der einen Arbeitgeberzuschuss zum Krankenversicherungsbeitrag nach § 257 SGB V erhält, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den Barleistungen, die von der zuständigen Pflichtkrankenkasse gezahlt würden, wenn der Arbeitnehmer versicherungspflichtig wäre, und dem Nettoarbeitsentgelt, Nettoarbeitsentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Arbeitsentgelt.
3. Der Krankengeldzuschuss nach Absatz 2 wird gewährt
 - a) bei einer Betriebszugehörigkeitszeit von mehr als einem Jahr bis zur Dauer von 13 Wochen,

- b) bei einer Betriebszugehörigkeitszeit von mehr als drei Jahren bis zur Dauer von 26 Wochen, jedoch nicht über die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses hinaus. Die Dauer der Entgeltfortzahlung nach Absatz 1 wird angerechnet.
4. Innerhalb eines Kalenderjahres wird der Krankengeldzuschuss insgesamt nur für die nach Absatz 3 zulässige Dauer gewährt. Erstreckt sich eine Krankheit ununterbrochen von einem Kalenderjahr in das nächste Kalenderjahr, verbleibt es bei dem Anspruch aus dem vorhergehenden Jahr. Erleidet der Arbeitnehmer im neuen Kalenderjahr innerhalb von 13 Wochen nach Wiederaufnahme der Arbeit einen Rückfall im gleichen Krankheitsbild, verbleibt es ebenfalls bei dem Anspruch aus dem vorhergehenden Jahr. Ob ein Rückfall vorliegt, entscheidet sich nach den für die Krankenkasse maßgebenden gesetzlichen Vorschriften.
5. Kein Anspruch auf Krankengeldzuschuss besteht
- a) wenn der Arbeitnehmer sich die Arbeitsunfähigkeit grobfahrlässig, vorsätzlich oder bei einer vom Arbeitgeber nicht genehmigten Nebentätigkeit zugezogen hat,
- b) bei Unfällen im fremden, eigenen oder Familienbetrieb, bei Berufssport, schuldhafter Beteiligung an Schlägereien oder bei Unfällen, die auf strafbare Handlungen zurückzuführen sind,
- c) wenn die Vorschriften der Krankenkasse schuldhaft übertreten werden,
- d) wenn während der Erkrankung für Dritte gearbeitet wird.
6. Der Anspruch auf Krankengeldzuschuss erlischt von dem Zeitpunkt an, von dem der Arbeitnehmer Rente wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit oder Verletztenrente aus der Unfallversicherung erhält.
7. Ergibt sich nach endgültiger Regelung des Versicherungsfalles durch die Sozialversicherung, dass der Arbeitgeber den Krankengeldzuschuss nach diesem Tarifvertrag zu hoch gezahlt hat, gelten die Mehrleistungen als Vorschusszahlung auf die Versicherungsleistungen. Der Arbeitgeber hat in Höhe seiner Mehrleistungen Anspruch auf die zzt. der Geltendmachung noch nicht gezahlten Versicherungsleistungen.
8. Bei missbräuchlichem Bezug des Krankengeldzuschusses wird die Weiterzahlung sofort eingestellt; der Arbeitnehmer hat die zu Unrecht in Empfang genommenen Krankenbezüge zurückzuzahlen.

§ 29 Verlust der persönlichen Eignung

Arbeitnehmer, die aufgrund einer psychischen oder physischen Einschränkung, die nach Gutachten des Betriebsarztes auf die berufliche Belastung zurückgeht, ihre arbeitsvertragliche Tätigkeit nicht mehr ausüben können, haben folgende Fürsorgeansprüche gegen den Arbeitgeber:

- Prüfung, ob eine betriebsinterne Weiterbeschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz möglich ist,
- bevorzugte Berücksichtigung, soweit gesetzlich möglich, bei der Besetzung eines freien Arbeitsplatzes, der für die betriebsinterne Weiterbeschäftigung geeignet ist,

- Übernahme von nachgewiesenen Qualifizierungskosten für den neuen Arbeitsplatz bis zur Höhe von einem Monatstabellenentgelt,
- Übernahme von Umzugskosten bis zur Höhe der nach dem Bundesumzugskostengesetz für sonstige Umzugskosten geltenden Pauschalen gegen nachgewiesene Kosten,
- bei geringerer Vergütung des Ersatzarbeitsplatzes: Ausgleich auf maximal 90 Prozent des vorherigen Bruttotabellenentgeltes in den ersten 12 Monaten nach Antritt des neuen Arbeitsplatzes,
- bei Ausscheiden aus dem Unternehmen mangels geeignetem Ersatzarbeitsplatz: Übernahme von nachgewiesenen Kosten für die berufliche Neuorientierung in den ersten sechs Monaten nach Ausscheiden bis zur Höhe von einem Monatstabellenentgelt.

§ 30 Absicherung nach traumatischen Ereignissen

Arbeitnehmer, die während der Dienstausbung einem traumatischen Ereignis ausgesetzt waren, bei denen Personen schwer verletzt oder getötet wurden, haben folgende Fürsorgeansprüche gegen den Arbeitgeber:

- Auf Wunsch schnellstmögliche psychologische Erstbetreuung ohne Kosten für den Arbeitnehmer,
- nach Ende der Entgeltfortzahlung Krankengeldzuschuss des Arbeitgebers, der die Differenz zwischen Krankengeld/Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung und dem durchschnittlichen Nettoarbeitsentgelt der letzten drei Monate vor dem traumatischen Ereignis (ohne Einmalzahlungen) als Bruttozahlung ausgleicht, bis wieder eine reguläre Entgeltzahlung stattfindet bzw. längstens bis zum Ende der 26. Krankheitswoche,
- Übernahme von Arzt- oder Rehabilitationskosten, sofern diese nicht von der Krankenkasse/Unfallversicherung getragen werden, bis zur Höhe von zwei Monatstabellenentgelten.

Für den Fall, dass aufgrund eines traumatischen Ereignisses (traumatische Ereignisse sind solche, bei denen in Ausübung der Tätigkeit als Lokomotivführer bzw. als mitfahrendes Personal auf dem Führerstand Personen schwer verletzt bzw. getötet wurden, bzw. solche, bei denen Arbeitnehmer in Ausübung ihrer Tätigkeiten unmittelbar mit auf die vorgenannte Art schwer verletzten bzw. getöteten Personen in Kontakt kommen) oder einer psychischen oder physischen Einschränkung, die auf berufliche Gründe zurückgeht, eine dauerhafte Fahrdienstuntauglichkeit (dFDU) bzw. dauerhafte Dienstuntauglichkeit (dDU) eintritt, gelten ergänzend folgende Bestimmungen:

- a) Die dFDU liegt vor, wenn ein Lokomotivführer nach wiederholter Feststellung eines nach § 16 TfV anerkannten Arztes auf der Basis eines mit dem Krankheitsbild befassten fachärztlichen Gutachtens nicht mehr die gesundheitlichen Voraussetzungen iSv. § 5 Abs. 1 Nr. 3 TfV für den Erhalt des Triebfahrzeugführerscheins erfüllt.

Für andere Arbeitnehmer gilt dies sinngemäß mit der Maßgabe, dass auch ein anderer Arzt die wiederholte Feststellung der dDU treffen kann.

- b) Ein ursächlicher Zusammenhang zwischen einer dFDU bzw. dDU und einem beruflichen traumatischen Ereignis gilt als gegeben, wenn nach einem psychiatrischen Gutachten feststeht, dass der betroffene Arbeitnehmer nach dem Ereignis eine posttraumatische Belastungsstörung entwickelt hat und diese trotz Behandlung in eine chronische psychische Störung übergegangen ist, und aus diesem Grund die gesundheitlichen Voraussetzungen für die Erteilung eines Triebfahrzeugführerscheins nicht mehr erfüllt sind bzw. die gesundheitliche Tauglichkeit bei anderen Arbeitnehmern nicht mehr gegeben ist (traumabedingte dFDU bzw. traumabedingte dDU).
- c) Die dFDU beruht bei einem Lokomotivführer auf beruflichen Gründen, wenn ein anerkannter, während der Arbeit erlittener Arbeitsunfall (nicht Wegeunfall) ursächlich für den Gesundheitsschaden ist oder sie nach sozialmedizinischem Gutachten überwiegend auf die Tätigkeit als Lokomotivführer zurückzuführen ist (berufsbedingte dFDU). Der Arbeitsunfall ist anerkannt, wenn der Arbeitgeber die erforderliche Unfallanzeige an den Unfallversicherungsträger erstattet hat.

Für Zugbegleiter beruht die dFDU auf beruflichen Gründen, wenn der Zugbegleiter während der Arbeit durch einen körperlichen Angriff einen Gesundheitsschaden erleidet, der ursächlich für die dFDU ist.

- d) Die wiederholte medizinische Untersuchung nach Buchst. a) erfolgt frühestens 3 Monate nach der ersten Untersuchung, bei der die Fahrdienstuntauglichkeit bzw. Dienstuntauglichkeit festgestellt wurde. Wird durch die wiederholte medizinische Untersuchung festgestellt, dass die Wiederherstellung der Fahrdiensttauglichkeit bzw. Diensttauglichkeit innerhalb von zwei Jahren nicht wahrscheinlich ist, so ist die dFDU bzw. dDU iSv. Buchst. a) festgestellt.
- e) Liegt die auf einem traumatischen Ereignis (Buchst. b)) beruhende dFDU bzw. dDU oder auf beruflichen Gründen (Buchst. c)) beruhende dFDU vor, gilt:

Ab Feststellung der dFDU bzw. dDU (Buchst. d)) besteht für 10 Monate Bestandsschutz bzgl. des Arbeitsverhältnisses. Die Zahlung von Vergütung in diesem Zeitraum richtet sich nach den gesetzlichen, tariflichen und arbeitsvertraglichen Bestimmungen. In der Regel wird der Arbeitgeber unmittelbar nach Feststellung der dFDU bzw. dDU die notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen nach Abs. 2 und die Maßnahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements beginnen.

- f) Vorrangiges Ziel der in Buchst. e) genannten Maßnahmen ist die unbefristete Weiterbeschäftigung des betroffenen Arbeitnehmers auf einem anderen freien, zumutbaren Arbeitsplatz. Der betroffene Arbeitnehmer ist verpflichtet, aktiv an der Erreichung dieses Zieles mitzuwirken.

Zumutbar sind alle vom Haustarifvertrag erfassten Tätigkeiten und für Lokomotivführer alle anderen Tätigkeiten im Unternehmen, für deren Ausübung eine erfolgreich abgeschlossene Berufsausbildung Voraussetzung ist (Facharbeitertätigkeit) bzw. für alle anderen Arbeitnehmer alle anderen Tätigkeiten im Unternehmen, es sei denn, es handelt sich um reine Anlernertätigkeiten, und die dem Arbeitnehmer unbefristet und mit mindestens dem gleichen individuellen Arbeitszeitvolumen übertragen werden können. Handelt es sich um eine Tätigkeit, die niedriger vergütet wird als die bisherige Tätigkeit, gilt:

Ist bei angenommenem gleich bleibendem individuellen Arbeitszeit-Soll das Monatstabellenentgelt des Arbeitnehmers im Falle der Weiterbeschäftigung in einer anderen Tätigkeit niedriger als das Monatstabellenentgelt in der Tätigkeit, die bis zum Zeitpunkt des Verlustes der persönlichen Eignung ausgeübt wurde, besteht zeitlich befristet für die Dauer eines Jahres Anspruch auf eine Ergänzungszulage. Der Anspruch besteht nicht,

wenn der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Verlustes der persönlichen Eignung noch kein volles Jahr beim Arbeitgeber beschäftigt war.

Der Anspruch besteht in Höhe der Differenz zwischen dem Monatstabellenentgelt in der neuen Tätigkeit und 90 Prozent des bisherigen Monatstabellenentgelt. Für die Berechnung gelten die Verhältnisse an dem Tag, an dem der Arbeitnehmer eine neue Tätigkeit übernimmt oder für diese qualifiziert wird unter der Annahme, dass er bis zum Vortag seine ursprüngliche arbeitsvertraglich vereinbarte Tätigkeit ausgeführt hätte. Arbeitnehmer, bei denen das individuelle Arbeitszeit-Soll in der neuen Tätigkeit geringer ist als in der bisherigen Tätigkeit, erhalten die Zulage anteilig, wenn das bisherige Arbeitszeit-Soll aufgrund ärztlichen Attestes nicht mehr abverlangt werden kann.

Die Ergänzungszulage wird bei allgemeinen Erhöhungen der Monatstabellenentgelte, bei Veränderungen des individuellen Arbeitszeit-Solls, bei Höher- und Rückgruppierungen und bei einem Wechsel der Berufserfahrungsstufe neu berechnet.

Zumutbar sind Wegezeiten zur Ausübung der neuen Tätigkeit, die die Grenzen des § 140 Abs. 4 SGB III einhalten.

- g) Konnte dem betroffenen Arbeitnehmer im Zeitraum nach Buchst. e) trotz seiner vorausgesetzten aktiven Beteiligung keine neue unbefristete zumutbare Tätigkeit übertragen werden, und besteht die dFDU bzw. dDU weiterhin, so wird ihm der Abschluss eines Aufhebungsvertrages angeboten, der mit dem Verlust der gesundheitlichen Tauglichkeit begründet wird und mit Ende der individuell einzuhaltenden Kündigungsfrist entsprechenden Auslaufrfrist wirkt. Bis zum Ablauf der Auslaufrfrist bestimmen sich die Ansprüche des Arbeitnehmers nach den gesetzlichen, tariflichen und arbeitsvertraglichen Bestimmungen. Lehnt der Arbeitnehmer den Abschluss des Aufhebungsvertrages ab, ist eine personenbedingte Kündigung nicht ausgeschlossen, soweit diese nicht durch andere Regelungen ausgeschlossen ist.
- h) Bei Abschluss des Aufhebungsvertrages ist weitestgehend darauf Rücksicht zu nehmen, dass die Ursache der Beendigung im Regelfall als wichtiger Grund iSv. § 159 Abs. 1 SGB III zu bewerten sein kann, so dass möglichst keine arbeitsförderungsrechtlichen Nachteile für den Arbeitnehmer eintreten. Wenn und soweit dies nicht zu vermeiden ist, treffen diese den Arbeitnehmer.
- i) Der Arbeitnehmer hat im Rahmen des Abschlusses des Aufhebungsvertrages Anspruch auf eine Abfindung, die sich unter Zugrundelegung der unmittelbar vor Feststellung der dFDU bzw. dDU maßgebenden Entgeltgruppe und Stufe mit dem zum Auszahlungszeitpunkt der Abfindung (Beendigung des Arbeitsverhältnisses) gültigen Monatstabellenentgelts berechnet, und zwar in Höhe des 24-fachen Betrages im Falle des Buchst. b), und in Höhe des 12-fachen Betrages ab 2 Jahren Tätigkeit im Geltungsbereich des Haustarifvertrages, bis 2 Jahre Tätigkeit im Geltungsbereich des Haustarifvertrages in Höhe des 6-fachen Betrages, im Falle des Buchst. c) für Lokomotivführer und Zugbegleiter.

Die Abfindung kann nicht beansprucht werden, wenn das Arbeitsverhältnis vor Fälligkeit aus anderen Gründen endet (z.B. wegen Gewährung einer Rente wegen Erwerbsminderung), oder wenn wegen der dFDU bzw. dDU eine Rentenleistung der Berufsgenossenschaft erfolgt. Der betroffene Arbeitnehmer ist verpflichtet, bei Vorliegen der Voraussetzungen solche Leistungen zu beantragen.

Die Abfindung kann nicht beansprucht werden bzw. ist zurückzuzahlen, wenn der betroffene Arbeitnehmer innerhalb von zwei Jahren nach Feststellung der dFDU bzw. dDU seine bisherige Tätigkeit wieder ausübt.

Abschnitt V Schlussbestimmungen

§ 31 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf
 - a) nach Ablauf der Befristung,
 - b) im gegenseitigen Einvernehmen,
 - c) mit Ablauf des Kalendermonats, in dem der Arbeitnehmer das jeweilige Alter für die gesetzliche Regelaltersrente erreicht,
 - d) 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 ordentlich gekündigt werden. Dies gilt auch bei befristeten Arbeitsverhältnissen. Für beide Seiten gelten die jeweils geltenden gesetzlichen Kündigungsfristen für den Arbeitgeber. Die beiderseitige Kündigungsfrist beträgt derzeit
 - in den ersten zwei Beschäftigungsjahren 4 Wochen zum 15. oder zum Monatsende,
 - nach zwei Beschäftigungsjahren 1 Monat zum Monatsende,
 - nach fünf Beschäftigungsjahren 2 Monate zum Monatsende,
 - nach acht Beschäftigungsjahren 3 Monate zum Monatsende,
 - nach zehn Beschäftigungsjahren 4 Monate zum Monatsende,
 - nach zwölf Beschäftigungsjahren 5 Monate zum Monatsende,
 - nach fünfzehn Beschäftigungsjahren 6 Monate zum Monatsende und
 - nach zwanzig Beschäftigungsjahren 7 Monate zum Monatsende.Für Arbeitnehmer in den Entgeltgruppen 5 und 6 beträgt die beiderseitige Kündigungsfrist mindestens drei Monate zum Monatsende, evtl. längere gesetzliche Kündigungsfristen bleiben hiervon unberührt.

3. Während der vereinbarten Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten mit einer Frist von vier Wochen gekündigt werden.

4. Die Kündigung, gleich von welcher Vertragspartei, bedarf der Schriftform.
 - 4a) In beiderseitigem Einvernehmen können Arbeitgeber und Arbeitnehmer freiwillig abweichend längere beiderseitige Kündigungsfristen schriftlich vereinbaren. Diese Vereinbarung kann frühestens nach Ablauf der Probezeit gemäß § 3 Abs. 1 und 2 getroffen werden. Eine solche Vereinbarung kann die beiderseitigen Kündigungsfristen auf maximal drei Monate zum Quartalsende verlängern. Bei Abschluss einer solchen Vereinbarung erhält der Arbeitnehmer ein um 100 Euro je Monat erhöhtes Monatstabellenentgelt, beginnend mit dem Monat des Abschlusses der Vereinbarung.
 - 4b) Eine einmal getroffene Vereinbarung zur Verlängerung der beiderseitigen Kündigungsfristen, kann nur von beiden Vertragsparteien mit der wirksamen Kündigung des Arbeitsverhältnisses gekündigt werden.

5. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer die dem Arbeitgeber gehörenden Sachen (Werkzeuge, Schutzkleidung, Vorschriften, Ausweise, Bescheinigungen usw.) zurückzugeben und für fehlende Sachen Ersatz zu leisten.

§ 32 Wechsel des Leistungserbringers

1. Bei einem Wechsel des Leistungserbringers für Verkehrsleistungen im SPNV (Zugewinn oder Verlust von Verkehrsleistungen des Arbeitgebers), findet § 14 BranchenTV SPNV Anwendung. Darüber hinaus gelten die nachfolgenden Regelungen.
2. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, bei einem Auftragsverlust (Verkehrsvertrag SPNV) innerhalb von zwei Monaten nach rechtskräftiger Vergabeentscheidung des Aufgabenträgers alle betroffenen Mitarbeiter im Unternehmen zu informieren und Gesprächsbedarf beim Nachfolgebetreiber hinsichtlich einer Beschäftigungssicherung beim Betreiberwechsel anzumelden.
3. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, bei einem Auftragsgewinn den Mitarbeitern des Vorbetreibers im Sinne von § 14 BranchenTV SPNV eine Chance zur Bewerbung zu geben und nach einem entsprechenden Auswahlverfahren allen geeigneten Bewerbern einen Arbeitsvertrag anzubieten.

Ist die Anzahl der Bewerbungen des Vorbetreibers höher als die Anzahl der zu vergebenden Stellen, findet eine positive Sozialauswahl statt.

Ist das Auswahlverfahren unter den Arbeitnehmern des Vorbetreibers abgeschlossen und sind noch Stellen beim Arbeitgeber offen, so wird der Arbeitgeber diese über den freien Arbeitsmarkt oder Ausbildungsmaßnahmen besetzen.

4. Die Übernahme eigener Auszubildender in ein festes Arbeitsverhältnis nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung hat Vorrang vor der Einstellung von Mitarbeitern des Vorbetreibers, sofern dem keine gesetzlichen Regelungen entgegenstehen.

§ 33 Zeugnis

1. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist dem Arbeitnehmer auf sein Verlangen eine Bescheinigung über Art und Dauer seiner Tätigkeit auszustellen. Auf Verlangen ist dem Arbeitnehmer weiterhin ein Zeugnis zu erstellen, das darüber hinaus Angaben zu Leistung und Verhalten im Arbeitsverhältnis enthält.
2. Bei einer betriebsbedingten Kündigung bzw. bei einer einvernehmlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind dem Arbeitnehmer die Unterlagen gemäß Abs. 1 so frühzeitig vor Ende des Arbeitsverhältnisses auszuhändigen, dass die anschließende Arbeitsplatzsuche erleichtert bzw. ermöglicht wird.

§ 34 (freibleibend)

§ 35 Ausschlussfrist

1. 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 drei Monate nach Ende des Arbeitsverhältnisses gegenüber dem jeweils anderen Vertragspartner schriftlich geltend gemacht werden.

2. Lehnt der andere Vertragspartner den Anspruch schriftlich ab oder erklärt er sich nicht innerhalb von acht Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach Ablehnung bzw. Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird. Die Geltendmachung von Ansprüchen nach Ablauf der genannten Fristen ist ausgeschlossen.

§ 36 Laufzeit und Kündigung

1. Der Haustarifvertrag tritt zum 1. März 2021 in Kraft und ersetzt den Haustarifvertrag vom 9. Januar 2020.
2. Der Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden, erstmals zum 28. Februar 2023.
3. Sollten einzelne Bestimmungen dieses Tarifvertrages ganz oder teilweise nicht wirksam sein oder werden, soll hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt werden.
4. Die Tarifvertragsparteien sind zu Verhandlungen verpflichtet, sofern sich im Zusammenhang mit der Einführung des Tarifvertrages nicht vorhersehbare Schwierigkeiten ergeben, die Änderungen nahelegen. Dies gilt ebenso, wenn später wesentliche Änderungen der wirtschaftlichen oder rechtlichen Rahmenbedingungen des SPNV-Marktes mit Auswirkungen auf die hier geregelten Bedingungen wirksam werden sollten.


Hamm, den 31. Januar 2022



eurobahn GmbH & Co. KG



Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft



eurobahn GmbH & Co. KG

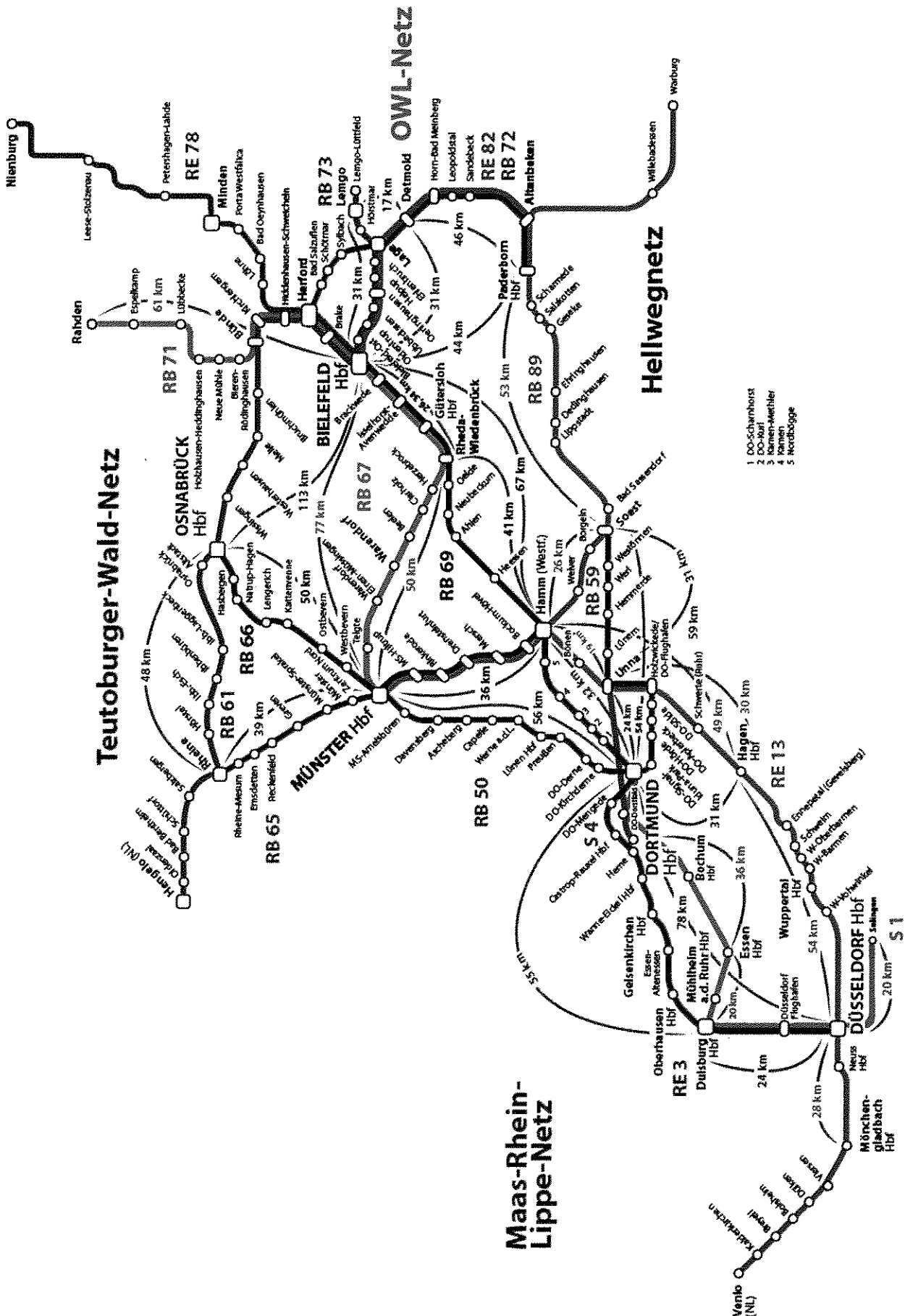


Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft

Anlage 1:..... Übersicht der Entfernungen zur Gewährung von Wegekosten gem. § 24
(Streckennetz)

Anlage 2:.....Entgeltgruppenverzeichnis

Anlage 3:..... Entgelttabellen



Entgeltgruppenverzeichnis

Entgeltgruppe	Beschreibung	Richtbeispiele Keolis Deutschland	
1	Arbeitnehmer, die ein abgegrenztes Sachgebiet bearbeiten, zu dessen Ausübung eine mehr als vierwöchige Anlernzeit erforderlich ist.		Steward Bordgastronomie
2	Arbeitnehmer, die ihr Sachgebiet selbständig bearbeiten, zu dessen Ausübung regelmäßig eine abgeschlossene berufsqualifizierende Fachausbildung oder eine zweijährige Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes erforderlich ist		Rangier-Tf (Klasse 1, 2 / A) Kundenbetreuer national Bis zum 30. Juni 2019: Mitarbeiter im Kundencenter
2a			Kundenbetreuer/Zugbegleiter international Ab 1. Juli 2019: Ausbildungs-KuB
3	Arbeitnehmer, die ein umfangreiches Sachgebiet selbständig bearbeiten, wozu regelmäßig eine mindestens dreijährige Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes oder eine spezielle Fachausbildung erforderlich ist.		Triebfahrzeugführer (Klasse 3 / B), Sachbearbeiter in der Verwaltung; Teamassistenten, Mitarbeiter in der Werkstatt; Ab 1. Juli 2019: Mitarbeiter im Kundencenter
4	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.		Ausbildungs-Tf, Auslands-Tf: Mitarbeiter in der Werkstatt mit Zusatzqualifikation

5	<p>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.</p>		<p>Örtliche Disponenten; Schichtführer in der Werkstatt; Teamleiter Service; Projektkoordinatoren, Lehr-Tf, Sachbearbeiter mit herausgehobenen Kontroll- oder Planungsaufgaben; Teamleiter-Vertreter Werkstatt; Ab 1. Juli 2019: Trainer KuB</p>
6	<p>Übernahme von Aufgaben analog Vgr. 7, jedoch ist regelmäßig eine Hochschulausbildung und/oder mehrjährige Berufserfahrung erforderlich</p>		<p>Überörtliche Disponenten; Tf-Teamleiter; Teamleiter Leitstelle; Planer; Sachbearbeiter mit Aufgaben, für die ein Hochschulabschluss erforderlich ist;</p>

Anlage 3

Die folgende Entgelttabelle gilt ab dem 1. März 2021:

- für diejenigen Arbeitnehmer, die sich im Rahmen des Wahlmodells für sechs Tage zusätzlichen Urlaub gem. § 11b bzw. für eine Arbeitszeitverkürzung von 52 Stunden gem. § 11a entschieden haben;
- für diejenigen Arbeitnehmer, die sich im Rahmen des Wahlmodells für zwölf Tage zusätzlichen Urlaub gem. § 11b bzw. für sechs Tage zusätzlichen Urlaub und eine Arbeitszeitverkürzung von 52 Stunden gem. § 11b und § 11a bzw. für eine Arbeitszeitverkürzung von 104 Stunden gem. § 11a entschieden haben.

Erfahrungsstufe	Berufserfahrungsjahre	Entgeltgruppe						
		1	2	2 a	3	4	5	6
1	0 bis 5	2.180 €	2.448 €	2.578 €	2.865 €	3.037 €	3.140 €	3.418 €
2	5 bis 10	2.221 €	2.501 €	2.635 €	2.977 €	3.146 €	3.236 €	3.537 €
3	10 bis 15	2.262 €	2.553 €	2.692 €	3.091 €	3.256 €	3.331 €	3.656 €
4	15 bis 20	2.304 €	2.605 €	2.750 €	3.203 €	3.365 €	3.425 €	3.776 €
5	20 bis 25	2.346 €	2.658 €	2.807 €	3.315 €	3.474 €	3.522 €	3.895 €
6	25 bis 30	2.388 €	2.710 €	2.865 €	3.428 €	3.584 €	3.617 €	4.015 €
7	über 30	2.430 €	2.762 €	2.922 €	3.481 €	3.637 €	3.658 €	4.056 €

Ab dem 1. März 2022 gilt folgende Entgelttabelle:

Erfahrungsstufe	Berufserfahrungsjahre	Entgeltgruppe						
		1	2	2 a	3	4	5	6
1	0 bis 5	2.206 €	2.477 €	2.609 €	2.898 €	3.073 €	3.178 €	3.459 €
2	5 bis 10	2.247 €	2.531 €	2.667 €	3.012 €	3.184 €	3.274 €	3.579 €
3	10 bis 15	2.289 €	2.583 €	2.724 €	3.127 €	3.295 €	3.371 €	3.700 €
4	15 bis 20	2.331 €	2.636 €	2.783 €	3.240 €	3.405 €	3.465 €	3.821 €
5	20 bis 25	2.374 €	2.690 €	2.841 €	3.354 €	3.515 €	3.564 €	3.941 €
6	25 bis 30	2.417 €	2.742 €	2.898 €	3.468 €	3.627 €	3.660 €	4.062 €
7	über 30	2.459 €	2.795 €	2.957 €	3.523 €	3.681 €	3.702 €	4.104 €

Die folgende Entgelttabelle gilt ab dem 1. März 2021:

- für diejenigen Arbeitnehmer, die sich im Rahmen des Wahlmodells für das Grundmodell (Entgelterhöhung) gem. § 11 entschieden haben;
- für diejenigen Arbeitnehmer, die sich im Rahmen des Wahlmodells einmal für das Grundmodell (Entgelterhöhung) gem. § 11 und dazu für sechs Tage zusätzlichen Urlaub gem. § 11b bzw. eine Arbeitszeitverkürzung von 52 Stunden gem. § 11a entschieden haben.

Erfahrungsstufe	Berufserfahrungsjahre	Entgeltgruppe						
		1	2	2a	3	4	5	6
1	0 bis 5	2.237 €	2.512 €	2.645 €	2.939 €	3.116 €	3.222 €	3.507 €
2	5 bis 10	2.279 €	2.566 €	2.704 €	3.054 €	3.228 €	3.320 €	3.629 €
3	10 bis 15	2.321 €	2.619 €	2.762 €	3.171 €	3.341 €	3.418 €	3.751 €
4	15 bis 20	2.364 €	2.673 €	2.822 €	3.286 €	3.452 €	3.514 €	3.874 €
5	20 bis 25	2.407 €	2.727 €	2.880 €	3.401 €	3.564 €	3.614 €	3.996 €
6	25 bis 30	2.450 €	2.780 €	2.939 €	3.517 €	3.677 €	3.711 €	4.119 €
7	über 30	2.493 €	2.834 €	2.998 €	3.572 €	3.732 €	3.753 €	4.161 €

Ab dem 1. März 2022 gilt folgende Entgelttabelle:

Erfahrungsstufe	Berufserfahrungsjahre	Entgeltgruppe						
		1	2	2a	3	4	5	6
1	0 bis 5	2.267 €	2.545 €	2.680 €	2.978 €	3.157 €	3.265 €	3.554 €
2	5 bis 10	2.309 €	2.600 €	2.740 €	3.094 €	3.271 €	3.364 €	3.677 €
3	10 bis 15	2.352 €	2.654 €	2.799 €	3.213 €	3.386 €	3.464 €	3.801 €
4	15 bis 20	2.395 €	2.708 €	2.859 €	3.329 €	3.498 €	3.560 €	3.926 €
5	20 bis 25	2.439 €	2.763 €	2.918 €	3.446 €	3.612 €	3.662 €	4.049 €
6	25 bis 30	2.483 €	2.817 €	2.978 €	3.563 €	3.726 €	3.760 €	4.174 €
7	über 30	2.526 €	2.872 €	3.038 €	3.620 €	3.782 €	3.803 €	4.216 €

Die folgende Entgelttabelle gilt ab dem 1. März 2021 für diejenigen Arbeitnehmer, die sich im Rahmen des Wahlmodells zweimal für das Grundmodell (Entgelterhöhung) gem. § 11 entschieden haben.

Erfahrungsstufe	Berufserfahrungsjahre	Entgeltgruppe						
		1	2	2a	3	4	5	6
1	0 bis 5	2.295 €	2.577 €	2.714 €	3.015 €	3.197 €	3.306 €	3.598 €
2	5 bis 10	2.338 €	2.633 €	2.774 €	3.133 €	3.312 €	3.406 €	3.723 €
3	10 bis 15	2.381 €	2.687 €	2.834 €	3.253 €	3.428 €	3.507 €	3.849 €
4	15 bis 20	2.425 €	2.742 €	2.895 €	3.371 €	3.542 €	3.605 €	3.975 €
5	20 bis 25	2.470 €	2.798 €	2.955 €	3.489 €	3.657 €	3.708 €	4.100 €
6	25 bis 30	2.514 €	2.852 €	3.015 €	3.608 €	3.773 €	3.807 €	4.226 €
7	über 30	2.558 €	2.908 €	3.076 €	3.665 €	3.829 €	3.851 €	4.269 €

Ab dem 1. März 2022 gilt folgende Entgelttabelle:

Erfahrungsstufe	Berufserfahrungsjahre	Entgeltgruppe						
		1	2	2a	3	4	5	6
1	0 bis 5	2.327 €	2.613 €	2.752 €	3.057 €	3.242 €	3.352 €	3.648 €
2	5 bis 10	2.371 €	2.670 €	2.813 €	3.177 €	3.358 €	3.454 €	3.775 €
3	10 bis 15	2.414 €	2.725 €	2.874 €	3.299 €	3.476 €	3.556 €	3.903 €
4	15 bis 20	2.459 €	2.780 €	2.936 €	3.418 €	3.592 €	3.655 €	4.031 €
5	20 bis 25	2.505 €	2.837 €	2.996 €	3.538 €	3.708 €	3.760 €	4.157 €
6	25 bis 30	2.549 €	2.892 €	3.057 €	3.659 €	3.826 €	3.860 €	4.285 €
7	über 30	2.594 €	2.949 €	3.119 €	3.716 €	3.883 €	3.905 €	4.329 €