

Haustarifvertrag für die vlexx GmbH

(HausTV-vlexx)

abgeschlossen zwischen der

vlexx GmbH

und der

**Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft
(EVG)**

Hinweis:

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

§ 1

Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt

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

(2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

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

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

Abschnitt I

Begründung des Arbeitsverhältnisses

§ 2

Arbeitsvertrag

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

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

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

§ 3

Ärztliche Untersuchung

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

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

§ 4

Probezeit

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

(2) Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt unberührt.

§ 5

Mitteilungspflichten

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

Abschnitt II Arbeitszeit

§ 6

Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Jahresarbeitszeit beträgt ausschließlich der Ruhepausen gemäß § 4 ArbZG 2036 Stunden im Kalenderjahr für ein Vollzeitarbeitsverhältnis. Auf diese Jahresarbeitszeit beziehen sich alle Angaben in dem Tarifvertrag. Bei Teilzeitarbeitsverhältnissen sind alle Angaben im Verhältnis der individuell vereinbarten Teilzeitjahresarbeitszeit zu einer Jahresarbeitszeit von 2036 Stunden umzurechnen. Zur regelmäßigen Jahresarbeitszeit zählen alle tatsächlich geleisteten und alle angerechneten Zeiteile. Die Jahresarbeitszeit kann auf alle Wochentage (auch Sonn- und Feiertage) und auf alle Monate im Kalenderjahr, auch unregelmäßig verteilt werden. Begründet oder beendet der Arbeitnehmer unterjährig ein Arbeitsverhältnis, wird das

Arbeitszeitsoll ermittelt, indem jeder Werktag von Montag bis Freitag, der in die Zeit des Bestehens des Arbeitsverhältnisses des laufenden Kalenderjahres fällt, mit acht Stunden bewertet wird.

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

(3) Für den Arbeitnehmer ist ein Arbeitszeitkonto zu führen, über dessen Stand der Arbeitnehmer monatlich zu informieren ist. Auf diesem Konto sind alle Arbeitszeitanteile zu buchen. Ist der Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt oder wird er von der Arbeit befreit, wird die ausgefallene geplante Arbeitszeit auf das Arbeitszeitkonto gebucht. Ist noch keine Arbeitszeit geplant, sind für die Werktage Montag bis Freitag jeweils acht Stunden auf die regelmäßige Jahresarbeitszeit anzurechnen und auf das Arbeitszeitkonto zu buchen. Der Stundenwert nach Satz 4 ist bei einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer entsprechend anzupassen.

(4) Überstunden entstehen bei der angeordneten Überschreitung der regelmäßigen Jahresarbeitszeit von 2036 Stunden bzw. von der Arbeitszeit gemäß § 8a. Bis zu 250 Überstunden können in einem gesonderten Zeitkonto angesammelt werden. Der Arbeitnehmer kann aus diesem Zeitkonto Freistellungen beantragen. Die Gewährung der beantragten Freistellungen erfolgt durch den Arbeitgeber im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten. Die Jahresurlaubsplanung hat Vorrang. Überstundenfreistellungen zählen zur Urlaubsquote im Sinne der Betriebsvereinbarung. Der Arbeitnehmer kann sich Guthaben aus dem Zeitkonto im Ganzen oder in Teilen im Januar, Juni oder Oktober eines jeden Kalenderjahres auszahlen lassen. Dabei ist der Antrag mindestens einen Monat vor Auszahlung zu stellen.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(12) Nach höchstens sechs, mit Zustimmung des Betriebsrats nach höchstens sieben Kalendertagen, die mit Arbeitszeit belegt waren, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf mindestens 34 Stunden Ruhezeit. Soweit es die Planung zulässt, sollten höhere Ruhezeiten erzielt werden.

(12a) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf mindestens 17 freie Wochenenden pro Kalenderjahr. In jedem Kalendermonat muss mindestens eines dieser Wochenenden enthalten sein. Freie Urlaubswochenenden werden mitgezählt.

Das freie Wochenende muss mindestens 48 Stunden Freizeit umfassen und es darf sowohl am Samstag als auch am Sonntag kein Arbeitsbeginn geplant werden. Acht der 17 freien Wochenenden müssen den kompletten Samstag und den kompletten Sonntag arbeitsfrei bleiben.

Protokollnotiz:

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

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

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

(14) Die tägliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers darf grundsätzlich zehn Stunden nicht überschreiten. Sie darf nur verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmä-

ßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt (§ 7 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a ArbZG; § 7 Abs. 1 Nr. 4 Buchst. b; § 11 Abs. 2 ArbZG).

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

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

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

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

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

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

§ 7

Erholungsurlaub

(1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf 20 Tage gesetzlichen Mindesterholungsurlaub im Urlaubsjahr. Zusätzlich hat der Arbeitnehmer nach Erfüllung des gesetzlichen Mindesterholungsurlaubs in jedem Urlaubsjahr Anspruch auf weitere sechs Tage Erholungsurlaub, auf sieben Tage Erholungsurlaub bei einer Betriebszugehörigkeit ab sechs Jahren und auf acht Tage Erholungsurlaub bei einer Betriebszugehörigkeit ab elf Jahren.

(2) Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr genommen werden. Eine Übertragung des Erholungsurlaubs nach Abs. 1 Satz 2 auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muss dieser Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres beantragt, gewährt und genommen werden, ansonsten verfällt er ersatzlos.

(3) Hat ein Arbeitnehmer nicht während des gesamten Jahres Anspruch auf Arbeitsentgelt, so vermindert sich der Anspruch auf Erholungsurlaub jeweils um 1/12 für je-

den Kalendermonat ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt. Bei Eintritt während des laufenden Kalendermonats steht dem Arbeitnehmer der auf diesen Kalendermonat entfallende Urlaubsanspruch nur zu, soweit der Eintritt in der ersten Kalendermonatshälfte erfolgt.

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

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

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

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

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

7 a

Schichtzusatzurlaub

Der Arbeitnehmer erhält für in Schichten in der Zeit zwischen 22.00 Uhr und 6.00 Uhr (ab dem 01.01.2020 zwischen 21.00 Uhr und 06.00 Uhr) angerechnete Arbeitszeit einen Zeitzuschlag in Höhe von 4 Minuten je volle Stunde.

Für die Berechnung des Zeitzuschlags werden diese Zeiten minutengenau erfasst und fortlaufend addiert. Der Zeitzuschlag wird am Ende des Kalendermonats berechnet.

Hat die Summe der Zeitzuschläge 7,8 Stunden bzw. 7,6 Stunden bei Entscheidung für eine Arbeitszeitverkürzung nach § 8 a erreicht, hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf einen Tag Zusatzurlaub.

Der Zusatzurlaub wird wie Erholungsurlaub behandelt.

Abschnitt III Entgelt

§ 8

Zulagen

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

(2) Nachtarbeit ist die in der Zeit von 22.00 Uhr bis 6.00 Uhr geleistete oder angerechnete Arbeitszeit. Ab dem 1. Januar 2020 gilt für die Nachtarbeit die Zeit von 21:00 Uhr bis 6:00 Uhr. Für jede angefangene Stunde in diesem Zeitraum erhält der Arbeitnehmer eine Zulage in Höhe von 2,80 Euro.

(3) Sonntagsarbeit ist die an Sonntagen geleistete oder angerechnete Arbeitszeit. Für jede angefangene Stunde an Sonntagen erhält der Arbeitnehmer eine Zulage in Höhe von 4,79 Euro. Die Zulage für die Sonntagsarbeit erhöht sich bei zukünftigen allgemeinen tariflichen Erhöhungen der Monatsgrundentgelttabellen um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten durchschnittlichen Prozentsatz der allgemeinen Erhöhungen der Monatstabellengrundentgelte. Die Dynamisierung gilt nicht für Entgeltveränderungen im Zusammenhang mit § 8a-c.

(4) Feiertagsarbeit ist die an den für das jeweilige Bundesland geltenden gesetzlichen Feiertagen geleistete oder angerechnete Arbeitszeit. Ostersonntag und Pfingstsonntag gelten als gesetzliche Feiertage in diesem Sinne. Für jede angefangene Stunde an Feiertagen erhält der Arbeitnehmer eine Zulage in Höhe von 5,42 Euro. Die Zulage für die Feiertagsarbeit erhöht sich zukünftigen bei allgemeinen tariflichen Erhöhungen der Monatsgrundentgelttabellen um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten durchschnittlichen Prozentsatz der allgemeinen Erhöhungen der Monatstabellengrundentgelte. Die Dynamisierung gilt nicht für Entgeltveränderungen im Zusammenhang mit § 8a-c.

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

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

(7) Für jede Überstunde gemäß § 6 Abs. 4 erhält der Arbeitnehmer eine Überzeitzulage in Höhe von 25 Prozent des am Tag der Auszahlung gültigen Stundensatzes.

Die Auszahlung der Überzeitzulage erfolgt grundsätzlich im Januar eines Kalenderjahres für den Anspruchszeitraum des davor liegenden Kalenderjahres.

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

(9) Der Arbeitnehmer erhält für jede Stunde, die er in Rufbereitschaft verbringt, 1,00 Euro.

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

§ 8 a

Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung

Arbeitnehmer können ab 1. Januar 2019 beanspruchen, ihre Jahresarbeitszeit um 26 Stunden auf 2010 Stunden (wöchentlich um eine halbe Stunde) zu reduzieren (Arbeitszeitverkürzung). Ab dem 1. Januar 2020 können Arbeitnehmer beanspruchen, ihre Jahresarbeitszeit um weitere 26 Stunden (wöchentlich um eine Stunde) auf 1984 Stunden zu reduzieren. Entscheiden sich Arbeitnehmer für die Arbeitszeitverkürzung, richtet sich das für die Referenzarbeitszeit festgelegte Entgelt nach der Entgelttabelle gemäß Anlage 2a. Für Teilzeitkräfte gilt dies entsprechend anteilig.

§ 8 b

Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub

- (1) Arbeitnehmer können ab 01. Januar 2019 alternativ zu § 8 a drei Tage zusätzlichen Erholungsurlaub beanspruchen. Ab dem 1. Januar 2020 können Arbeitnehmer alternativ zu § 8 a sechs Tage zusätzlichen Erholungsurlaub beanspruchen. Entscheiden sich Arbeitnehmer für diesen zusätzlichen Erholungsurlaub, richtet sich das für die Referenzarbeitszeit gemäß § 6 festgelegte Entgelt nach der Entgelttabelle gemäß Anlage 2 a. Arbeitnehmer mit einer geringeren durchschnittlichen Arbeitszeit als der Referenzarbeitszeit gemäß § 6, erhalten vom Monatsentgelt dieser Entgelttabelle den Teil, der dem Maß des mit ihnen arbeitsvertraglich vereinbarten Jahresarbeitszeit-Solls entspricht.
- (2) Es gelten die gesetzlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Bestimmungen zum Erholungsurlaub.

§ 8 c

Umsetzung des Wahlrechts

- (1) Das Wahlrecht nach § 8 a oder § 8 b besteht erstmalig zum 01.01.2019. Der Arbeitnehmer muss bis zum 28. Februar 2019 seinen Wunsch dem Arbeitgeber schriftlich mitteilen. Erfolgt keine Mitteilung bis zu diesem Stichtag, gilt die Referenzarbeitszeit gemäß § 6 und die damit verbundenen Entgelttabellen gemäß Anlage 2 b ab dem 01.01.2019 bzw. Anlage 2 c ab dem 01.01.2020. Ist ein vom

Kalenderjahr abweichender Abrechnungszeitraum vereinbart, wird eine Wahl nach § 8 c erst zum späteren Beginn des Abrechnungszeitraums umgesetzt.

- (2) Neu eingestellte Arbeitnehmer können bei ihrer Einstellung ebenfalls das Wahlrecht nach § 8 a oder § 8 b ausüben.
- (3) Arbeitnehmer sind an ihre Wahl nach § 8 a oder § 8 b zunächst 2 Jahre gebunden. Einvernehmlich kann zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein Wechsel des gewählten Modells jeweils zum 30. Juni des Vorjahres vereinbart werden.

§ 9

Beteiligung an der gemeinsamen Einrichtung „Fonds soziale Sicherung“

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

§ 10

Eingruppierung

- (1) Die Eingruppierung des Arbeitnehmers in eine Entgeltgruppe richtet sich nach der von ihm tatsächlich ausgeübten Tätigkeit. Sie richtet sich nicht nach einer nur vorübergehend übertragenen Tätigkeit oder seiner Berufsbezeichnung.
- (2) Die Entgeltgruppe bestimmt sich nach dem Entgeltgruppenverzeichnis gemäß Anlage 1 zu diesem Tarifvertrag.
- (3) Gruppenleiter oder vergleichbare betriebliche Führungskräfte, deren Tätigkeit nicht als Beispiel in Anlage 2 beschrieben ist, sind eine Entgeltgruppe höher einzugruppieren, als die Entgeltgruppe, in die die ihnen unterstellten Arbeitnehmer eingruppiert sind.
- (4) Übt der Arbeitnehmer auf Anordnung eine höherwertige Tätigkeit tatsächlich aus, deren Eingruppierung nicht seiner Eingruppierung entspricht, hat er Anspruch auf einen entsprechenden Entgeltausgleich pro geleisteter Schicht.

§ 11

Tabellenentgelt

- (1) Der Arbeitnehmer, der seine Tätigkeit im Umfang der Referenzarbeitszeit gemäß § 6 Abs. 1 bzw. § 8 a ausübt, hat Anspruch auf ein Monatstabellenentgelt in der durch Anlage 2 zu diesem Tarifvertrag jeweils bestimmten Höhe.
Abweichend von Satz 1 erhält der Arbeitnehmer in der erstmaligen Ausbildung zum Eisenbahnfahrzeugführer, ein monatliches Entgelt in Höhe von 2.150,00 Euro brutto.

(2) Die individuelle tarifvertragliche Entgeltstufung ergibt sich aus den anerkannten Branchenzugehörigkeitszeiten gemäß § 14 Abs. 3.

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

§ 12

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bestimmt sich nach den jeweils gültigen Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes.

§ 13

Entgeltumwandlung

(1) Der Arbeitnehmer kann durch schriftliche Erklärung verlangen, dass künftige tarifvertragliche Entgeltansprüche vollständig oder anteilig durch Entgeltumwandlung für seine betriebliche Altersversorgung verwendet werden. Der Mitarbeiter kann zwischen allen gesetzlich möglichen Durchführungswegen frei wählen, soweit die VLEXX GmbH abgesehen von der pünktlichen Abführung der Beiträge keine weiteren Verpflichtungen eingehen muss.

(2) Wandelt der Arbeitnehmer einen Betrag seines Entgeltes um, zahlt der Arbeitgeber ihm 10 Prozent der Umwandlungssumme dazu.

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

Abschnitt IV Allgemeine Bestimmungen

§ 14

Betriebs- und Branchenzugehörigkeit

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

(2) Die Branchenzugehörigkeit umfasst die Zeiten, die der Arbeitnehmer mit einer einschlägigen Beschäftigung im Arbeitsverhältnis sowie bei dem unmittelbar vorhergehenden, an den BranchenTV SPNV gebundenen Arbeitgeber zurückgelegt hat.

(3) Bei Berechnung der für die Einstufung nach § 14 Abs. 2 maßgebenden Branchenzugehörigkeit werden Zeiten beim vorhergehenden Arbeitgeber nur angerechnet, wenn zwischen der Beendigung des früheren Arbeitsverhältnisses und der Aufnahme der Tätigkeit beim Arbeitgeber nicht mehr als ein Monat liegt. Die beim unmittelbar vorhergehenden Arbeitgeber zurückgelegte Branchenzugehörigkeit wird im Falle eines Wechsels nach § 25 voll und in anderen Fällen zu einem Drittel angerechnet.

Protokollnotiz

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

§ 15

Abtretung bei Dritthaftung

(1) Kann der Arbeitnehmer aufgrund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadensersatz wegen Verdienstauffalls beanspruchen, so geht dieser Anspruch insoweit auf den Arbeitgeber über, als dieser dem Arbeitnehmer Arbeitsentgelt fortgezahlt und darauf anfallende Arbeitgeberbeiträge zur gesetzlichen Arbeitslosen-, Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung abgeführt hat.

(2) Der Arbeitnehmer hat der vlexx GmbH die zur Geltendmachung des Ersatzanspruchs erforderlichen Angaben zu machen und in seinem Besitz befindliche Unterlagen dazu in Kopie zu überlassen.

(3) Der Forderungsübergang nach Abs. 1 kann nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers geltend gemacht werden.

§ 16

Nebentätigkeit

(1) Nebentätigkeiten gegen Entgelt bedürfen der schriftlichen Beantragung und der vorherigen Zustimmung der vlexx GmbH.

(2) Die vlexx GmbH kann die Ausübung von Nebentätigkeiten untersagen, wenn dazu ein sachlicher Grund besteht. Im Falle der Untersagung ist dieser Grund dem Arbeitnehmer schriftlich mitzuteilen.

§ 17

Arbeitsbefreiung

(1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Entgeltes zu folgenden Anlässen

- a) bis zur maximalen Dauer eines Arbeitstages
 - Bei Arbeitsversäumnissen aufgrund öffentlich-rechtlicher Verpflichtungen, mit Ausnahme der Wahrnehmung behördlicher Termine als Beschuldigter oder als

Partei in Zivilprozessen. Der Arbeitnehmer ist jedoch verpflichtet, die öffentlich-rechtliche Vergütung in Anspruch zu nehmen und sie mit dem Entgelt verrechnen zu lassen.

- Für notwendig versäumte Arbeitszeit bei Verhinderung durch vertrauensärztlich angeordnete Untersuchung oder Behandlung des arbeitsunfähigen Arbeitnehmers, sofern die amtlichen Untersuchungsstellen Lohnausfall nicht erstatten.
- Bei Ablegen von beruflichen Prüfungen.

b) für einen Arbeitstag

- bei eigener Eheschließung
- bei beruflich angeordnetem Umzug
- beim Tod eines Elternteils

c) zwei Arbeitstage

- beim Tod des Ehegatten oder des Lebenspartners
- beim Tod des eigenen Kindes oder Adoptivkindes

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

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

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

§ 18

Freistellung für Tarifkommissionsmitglieder

Für die erforderliche Zeit zur Teilnahme an Sitzungen der für diesen Tarifvertrag zuständigen satzungsmäßigen Gremien wird das Mitglied auf Einladung der Tarifvertrag schließenden 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 anzusetzen.

§ 19

Arbeitsversäumnis

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

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

§ 20

Schweigepflicht

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

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

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

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

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

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

§ 21

Belohnung oder Geschenke

- (1) Der Arbeitnehmer darf Geld, Sachgeschenke oder sonstige Vorteile in Bezug auf sein Arbeitsverhältnis nicht ohne vorherige Genehmigung des Arbeitgebers annehmen.
- (2) Werden dem Arbeitnehmer Geld, Sachgeschenke oder sonstige Vorteile in Bezug auf sein Arbeitsverhältnis angeboten, hat er dies der vlexx GmbH unverzüglich und unaufgefordert mitzuteilen.
- (3) Verbot und Mitteilungspflicht gelten nicht für allgemein übliche kleine Gelegenheitsgeschenke, die einen Neupreis von nicht mehr als 20 Euro haben.

§ 22

Unternehmensbekleidung und Schutzzeug

- (1) Unternehmensbekleidung sind Kleidungsstücke, die Eigentum der vlexx GmbH sind und zur Sicherstellung eines einheitlichen und gepflegten Erscheinungsbildes der vlexx GmbH in der Öffentlichkeit dienen und an Stelle anderer Kleidung während der Arbeit getragen werden müssen.
- (2) Die Unternehmensbekleidung wird dem Arbeitnehmer zur Verfügung gestellt. Für die Reinigung und Pflege der Unternehmensbekleidung hat der Arbeitnehmer Sorge zu tragen.
- (3) Schutzzeug (Schutzbekleidung und Schutzstücke) sind Kleidungsstücke, die bei bestimmten Tätigkeiten oder an bestimmten Arbeitsplätzen an Stelle oder über die übliche Kleidung zum Schutze gegen ungünstige Witterungsverhältnisse, gesundheitliche Gefahren oder außergewöhnliche Verschmutzungen getragen werden müssen.
- (4) Wird das Tragen von Schutzzeug gesetzlich vorgeschrieben oder arbeitgeberseitig angeordnet, wird es dem Arbeitnehmer unentgeltlich zur Verfügung gestellt. Es bleibt Eigentum der vlexx GmbH.

§ 23

Qualifikation

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

§ 24

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

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

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

(2) Das Arbeitsverhältnis kann beiderseits unter Einhaltung der jeweils geltenden gesetzlichen Kündigungsfristen gekündigt werden. Verlängert sich die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber, so verlängert sie sich in gleichem Maße für den Arbeitnehmer. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten mit einer Frist von 14 Tagen gekündigt werden.

Abschnitt V

Schlussbestimmungen

§ 25

Wechsel des Leistungserbringers

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

§ 26

Abweichungen vom Tarifvertrag

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

§ 27

Ausschlussfrist

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

§ 28

Laufzeit und Kündigung

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2019 in Kraft und ersetzt den Haustarifvertrag vom 30. September 2013 sowie die Änderungstarifverträge vom 25. November 2015 (1. ÄTV) sowie vom 19. Januar 2016 (2. ÄTV).

(2) Der Tarifvertrag kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende eines Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden, erstmals zum 31. Dezember 2020.

(3) Abweichend von Abs. 2 kann die Anlage 2 dieses Tarifvertrages mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats schriftlich gekündigt werden, frühestens zum 31. Dezember 2020.

(4) Sollte die vlexx GmbH für den Geltungsbereich oder Teile des Geltungsbereiches dieses Tarifvertrages einen von den Inhalten und Regelungen dieses Tarifvertrages abweichenden Tarifvertrag mit einer anderen Tarifvertragspartei abschließen, ist dieser Tarifvertrag im Ganzen oder in Teilen ohne Einhaltung einer Frist seitens der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) außerordentlich kündbar.

(5) Die Regelungen dieses Tarifvertrages wirken auch dann nach, wenn sie nach den Bestimmungen des Abs. 3 und 4 gekündigt wurden, es sei denn, ihre Nachwirkung ist an anderer Stelle dieses Tarifvertrags ausdrücklich ausgeschlossen worden.

Mainz / Frankfurt am Main, 20. Dezember 2018

Für den Arbeitgeber



Vlexx GmbH
Geschäftsführung

Für die Gewerkschaft



Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)
Bundesvorstand



Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)
Bundesvorstand

Anlage 1

Entgeltgruppenverzeichnis

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

Anlage 2

a) Monatsgrundentgeltabelle, gültig ab 1. Januar 2019

Entgelt- gruppe	Einstiegsstufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
	Branchen- Zugehörigkeit	nach 3 Jahren	nach 6 Jahren	nach 9 Jahren	nach 12 Jahren	nach 15 Jahren
1	2.079,78 €	2.139,64 €	2.199,48 €	2.259,34 €	2.318,04 €	2.377,89 €
2	2.240,14 €	2.304,50 €	2.368,86 €	2.434,35 €	2.498,85 €	2.566,06 €
3	2.338,37 €	2.406,13 €	2.473,87 €	2.543,50 €	2.613,53 €	2.684,77 €
4	2.461,45 €	2.533,98 €	2.608,80 €	2.684,77 €	2.759,60 €	2.834,42 €
5	2.725,17 €	2.808,27 €	2.891,40 €	2.974,51 €	3.057,65 €	3.140,75 €
6	2.896,16 €	2.984,01 €	3.073,08 €	3.160,95 €	3.250,02 €	3.337,87 €
7	3.049,33 €	3.141,95 €	3.235,76 €	3.328,38 €	3.421,01 €	3.514,81 €

b) Monatsgrundentgeltabelle „Entgelterhöhung“, gültig ab 1. Januar 2019

Entgelt- gruppe	Einstiegsstufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
	Branchen- Zugehörigkeit	nach 3 Jahren	nach 6 Jahren	nach 9 Jahren	nach 12 Jahren	nach 15 Jahren
1	2.106,81 €	2.167,45 €	2.228,07 €	2.288,71 €	2.348,17 €	2.408,80 €
2	2.269,26 €	2.334,46 €	2.399,65 €	2.466,00 €	2.531,33 €	2.599,42 €
3	2.368,77 €	2.437,41 €	2.506,03 €	2.576,56 €	2.647,51 €	2.719,67 €
4	2.493,44 €	2.566,93 €	2.642,71 €	2.719,67 €	2.795,47 €	2.871,27 €
5	2.760,59 €	2.844,78 €	2.928,99 €	3.013,18 €	3.097,40 €	3.181,58 €
6	2.933,81 €	3.022,80 €	3.113,03 €	3.202,04 €	3.292,27 €	3.381,26 €
7	3.088,98 €	3.182,80 €	3.277,83 €	3.371,65 €	3.465,48 €	3.560,50 €

c) Monatsgrundentgeltabelle „Entgelterhöhung“, gültig ab 1. Januar 2020

Entgelt- gruppe	Einstiegsstufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
	Branchen- Zugehörigkeit	nach 3 Jahren	nach 6 Jahren	nach 9 Jahren	nach 12 Jahren	nach 15 Jahren
1	2.134,20 €	2.195,63 €	2.257,03 €	2.318,46 €	2.378,70 €	2.440,11 €
2	2.298,76 €	2.364,80 €	2.430,85 €	2.498,06 €	2.564,24 €	2.633,21 €
3	2.399,57 €	2.469,09 €	2.538,61 €	2.610,06 €	2.681,93 €	2.755,03 €
4	2.525,86 €	2.600,30 €	2.677,07 €	2.755,03 €	2.831,81 €	2.908,60 €
5	2.796,48 €	2.881,76 €	2.967,07 €	3.052,35 €	3.137,66 €	3.222,94 €
6	2.971,95 €	3.062,10 €	3.153,50 €	3.243,67 €	3.335,07 €	3.425,22 €
7	3.129,13 €	3.224,17 €	3.320,44 €	3.415,48 €	3.510,53 €	3.606,79 €