

Tarifvereinbarung Nr. 3353

Zwischen

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

und

der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG), Weilburger Str. 24, 60326 Frankfurt/Main,

ist für den Bereich der

TFG Transfracht GmbH, Mainz

vereinbart:

Präambel

Die Tarifvertragsparteien schließen diese Tarifvereinbarung im Kontext der zwischen dem AGV MOVE und der EVG abgeschlossenen Vereinbarung zum „Bündnis für unsere Bahn“ vom 17. September 2020. Die Tarifvertragsparteien sind sich in diesem Zusammenhang darüber einig, dass die vorstehend genannte Vereinbarung vom 17. September 2020 den AGVDE und (mangels Mitgliedschaft im AGV MOVE) auch die TFG Transfracht GmbH rechtlich nicht binden kann. Die in diesem Zusammenhang begründeten Rechte und Pflichten ergeben sich allein aus dieser Tarifvereinbarung und ihren Anlagen.

§ 1

Geltungsbereich

Diese Tarifvereinbarung gilt für alle dem Geltungsbereich des Manteltarifvertrags der TFG Transfracht GmbH (MTV) vom 8. November 2019 unterliegenden Arbeitnehmer.

§ 2

Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen

Über die bestehenden tarifvertraglichen Bestimmungen hinaus wird der Arbeitgeber gegenüber Arbeitnehmern, die die Wartezeit nach § 1 Abs. 1 KSchG erfüllt haben und ihre Beschäftigung verloren haben, keine betriebsbedingten Kündigungen während der Laufzeit dieser Vereinbarung aussprechen.

§ 3

Regelungen zur Corona-Krise (Ziffer 5) von Teil 1 „Schiene“ des zwischen AGV MOVE und EVG vereinbarten „Bündnis für unsere Bahn“

Die Bestimmungen der Ziffer 5 des Teils 1 „Schiene“ der zwischen dem AGV MOVE und der EVG abgeschlossenen Vereinbarung zum „Bündnis für unsere Bahn“ vom 17. September 2020 gelten sinngemäß für die TFG Transfracht GmbH. Die entsprechenden Bestimmungen sind nachrichtlich in der Anlage 1 beigefügt. 5.1 Abs. 1 Buchst. e) und 5.2 Abs. 1 Buchst. d) finden, solange Langzeitkonten bei der TFG nicht eingerichtet sind, keine Anwendung.

Die Umsetzung erfolgt unter Berücksichtigung der für das jeweilige Unternehmen maßgeblichen tarifvertraglichen Bestimmungen und / oder betrieblichen Vereinbarungen. Gleiches gilt, wenn die Regelungsgegenstände Sachverhalte berühren, zu denen es im jeweiligen Unternehmen keine tarifvertraglichen Bestimmungen und / oder betrieblichen Vereinbarungen gibt.

§ 4

Monatstabellenvergütungen

Die Gehälter ergeben sich bis zum 31. Dezember 2021 aus der Tarifvereinbarung Nr. 3305 vom 8. November 2019. Die Gehälter werden zum 1. Januar 2022 um 1,5 % erhöht und ergeben sich für die Zeit ab dem 1. Januar 2022 aus den nachfolgenden §§ 5 bis 13 und den dazugehörigen Anlagen.

§ 5

Monatstabellenvergütung „Grundmodell“

Die Gehälter im Grundmodell (§ 15a Abs. 2 und § 15b Abs. 2 MTV) ergeben sich ab dem 1. Januar 2022, wenn im Wahlmodell 2019 und im Wahlmodell 2021 das Grundmodell gewählt ist, aus der als **Anlage 2** („Grundmodell 2019 und Grundmodell 2021“) beigefügten Vergütungstabelle, die Bestandteil dieser Tarifvereinbarung ist.

§ 6

Monatstabellenvergütung bei Wahl der Option „Zusätzlicher Erholungsurlaub 6 Tage – Wahlmodell 2019“

Die Gehälter bei Abwahl des Grundmodells und Wahl der Option „Zusätzlicher Erholungsurlaub 6 Tage“ im Wahlmodell 2019 (§ 15a Abs. 3 MTV) ergeben sich ab dem 1. Januar 2022, wenn im Wahlmodell 2021 das Grundmodell gewählt ist, aus der als **Anlage 3** (Option „Zusätzlicher Erholungsurlaub 6 Tage – Wahlmodell 2019 und Grundmodell – Wahlmodell 2021“) beigefügten Vergütungstabelle, die Bestandteil dieser Tarifvereinbarung ist.

§ 7

Monatstabellenvergütung bei Wahl der Option „Arbeitszeitreduzierung – Wahlmodell 2019“

Die Gehälter bei Abwahl des Grundmodells und Wahl der Option „Arbeitszeitreduzierung“ im Wahlmodell 2019 (§ 15a Abs. 4 MTV) ergeben sich ab dem 1. Januar 2022, wenn im Wahlmodell 2021 das Grundmodell gewählt ist, aus der als **Anlage 4** (Option „Arbeitszeitreduzierung – Wahlmodell 2019 und Grundmodell – Wahlmodell 2021“) beigefügten Vergütungstabelle, die Bestandteil dieser Tarifvereinbarung ist.

§ 8

Monatstabellenvergütung bei Wahl der Option „Zusätzlicher Erholungsurlaub 3 Tage – Wahlmodell 2021“

Entscheiden sich Arbeitnehmer, für die im Wahlmodell 2019 das Grundmodell gilt, gem. § 15b Abs. 3 MTV für die Option „Zusätzlicher Erholungsurlaub 3 Tage – Wahlmodell 2021“, ergeben sich die Gehälter für diese Arbeitnehmer ab dem 1. Januar 2022 aus der Vergütungstabelle, die dieser Tarifvereinbarung als **Anlage 5** beigefügt ist.

§ 9

Monatstabellenvergütung bei Wahl der Option „Arbeitszeitreduzierung – Wahlmodell 2021“

Entscheiden sich Arbeitnehmer, für die im Wahlmodell 2019 das Grundmodell gilt, gem. § 15b Abs. 6 MTV für die Option „Arbeitszeitreduzierung – Wahlmodell 2021“, ergeben sich die Gehälter für diese Arbeitnehmer ab dem 1. Januar 2022 aus der Vergütungstabelle, die dieser Tarifvereinbarung als **Anlage 6** beigefügt ist.

§ 10

Monatstabellenvergütung bei Wahl der Option „Zusätzlicher Erholungsurlaub 9 Tage – Wahlmodell 2019 und 2021“

Entscheiden sich Arbeitnehmer gem. § 15a Abs. 3 und § 15b Abs. 3 MTV in den beiden Wahlmodellen 2019 und 2021 für die Optionen „Zusätzlicher Erholungsurlaub 6 Tage“ und „Zusätzlicher Erholungsurlaub 3 Tage“, ergeben sich die Gehälter für diese Arbeitnehmer ab dem 1. Januar 2022 aus der als **Anlage 7** (Option „Zusätzlicher Erholungsurlaub 9 Tage“) beigefügten Vergütungstabelle, die Bestandteil dieser Tarifvereinbarung ist.

§ 11

Monatstabellenvergütung bei Wahl der Option „Arbeitszeitreduzierung – Wahlmodell 2019 und 2021“

Entscheiden sich Arbeitnehmer gem. § 15a Abs. 4 und § 15b Abs. 6 MTV in den beiden Wahlmodellen 2019 und 2021 für die Option „Arbeitszeitreduzierung“, ergeben sich die Gehälter für diese Arbeitnehmer ab dem 1. Januar 2022 aus der Entgelttabelle, die dieser Tarifvereinbarung als **Anlage 8** beigefügt ist.

§ 12

Monatstabellenvergütung bei Wahl der Option „Zusätzlicher Erholungsurlaub 6 Tage – Wahlmodell 2019 und Arbeitszeitreduzierung – Wahlmodell 2021“

Entscheiden sich Arbeitnehmer gem. § 15a Abs. 3 und § 15b Abs. 6 MTV im Wahlmodell 2019 für die Option „Zusätzlicher Erholungsurlaub 6 Tage“ und im Wahlmodell 2021 für die Option „Arbeitszeitreduzierung“, ergeben sich die Gehälter für diese Arbeitnehmer ab dem 1. Januar 2022 aus der Vergütungstabelle, die dieser Tarifvereinbarung als **Anlage 9** beigefügt ist.

§ 13

Monatstabellenvergütung bei Wahl der Option „Arbeitszeitreduzierung – Wahlmodell 2019 und Zusätzlicher Erholungsurlaub 3 Tage – Wahlmodell 2021“

Entscheiden sich Arbeitnehmer gem. § 15a Abs. 4 und § 15b Abs. 3 MTV im Wahlmodell 2019 für die Option „Arbeitszeitreduzierung“ und im Wahlmodell 2021 für die Option „Zusätzlicher Erholungsurlaub 3 Tage“, ergeben sich die Gehälter für diese Arbeitnehmer ab dem 1. Januar 2022 aus der Vergütungstabelle, die dieser Tarifvereinbarung als **Anlage 10** beigefügt ist.

§ 14

Verlängerung Laufzeit Manteltarifvertrag und Tarifvertrag bAV

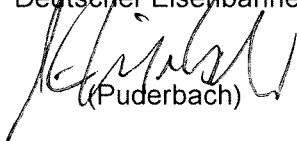
In § 21 Abs. 2 des Manteltarifvertrags der TFG Transfracht GmbH (MTV) vom 8. November 2019 und in § 3 Abs. 2 des Tarifvertrags über die Betriebliche Altersversorgung für die Arbeitnehmer der TFG Transfracht GmbH vom 8. November 2019 wird jeweils das Datum „28. Februar 2021“ durch das Datum „28. Februar 2023“ ersetzt.

§ 15
Inkrafttreten

- (1) Diese Tarifvereinbarung tritt mit Ihrer Unterzeichnung in Kraft.
- (2) § 2 und § 3 dieser Tarifvereinbarung treten mit Ablauf des 28. Februar 2023 ohne Nachwirkung außer Kraft.
- (3) Im Übrigen kann diese Tarifvereinbarung mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats, frühestens zum 28. Februar 2023, schriftlich gekündigt werden.

Köln/Frankfurt/Mainz, den 20. Oktober 2020

Arbeitgeberverband
Deutscher Eisenbahnen



(Puderbach)

Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)
Bundesvorstand



TFG Transfracht GmbH



(Götde)

Dr. Julia Boshuizen-Strawinsky

Anlagen

5.

Corona-spezifische Regelungen

5.1

Besondere Arbeitsbefreiung zum Zwecke der Kinderbetreuung

(1) Im Zeitraum vom 01. Oktober 2020 bis 31. Dezember 2020 haben Arbeitnehmer unter den im Folgenden genannten Voraussetzungen Anspruch auf besondere Arbeitsbefreiung von bis zu 50 Tagen zum Zwecke der Kinderbetreuung in Auswirkung der Corona-Krise:

- a) Der Arbeitnehmer macht glaubhaft, dass
 - aa) die maßgebliche Gemeinschaftseinrichtung, wie z.B. Kindertagesstätte, private Kindertagesbetreuung (z.B. Tagesmutter) oder Schule außerhalb der Schul- oder Betriebsferien bzw. der geplanten Schließzeiten in Reaktion auf die Ausbreitung von COVID-19 tatsächlich geschlossen oder deren Betreten untersagt ist;
 - bb) das von der Schließung der Einrichtung betroffene Kind unter 12 Jahre alt ist bzw. – sofern das Kind behindert und auf Hilfe angewiesen ist – das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat;
 - cc) eine anderweitige zumutbare Betreuung des Kindes durch Ehe- / Lebenspartner, Verwandte, Freunde oder Notfallbetreuung nicht sichergestellt werden kann.
- b) Ein Arzt hat bescheinigt, dass ein Kind im Sinne von Buchst. a Doppelbuchst. bb die maßgebliche Gemeinschaftseinrichtung im Sinne von Buchst. a Doppelbuchst. aa aufgrund eines unzumutbaren Corona-Risikos (z.B. Immunschwäche) nicht besuchen darf, und arbeitnehmerseitig eine anderweitige zumutbare Betreuung des Kindes durch Ehe- / Lebenspartner, Verwandte, Freunde oder Notfallbetreuung nicht sichergestellt werden kann.

c) Für den Arbeitnehmer besteht dem Grunde nach eine Arbeitspflicht.

Keine Arbeitspflicht besteht in diesem Zusammenhang z.B. für Zeiten der

- Abwicklung des Erholungsurlaubs bzw. Schichtzusatzurlaubs oder gesetzlichen / tariflichen Zusatzurlaubs für Schwerbehinderte aus dem Urlaubsjahr 2020 entsprechend der bestehenden betrieblichen Urlaubsplanung,
 - Abwicklung eines aus dem Urlaubsjahr 2019 übertragenen Erholungsurlaubs bzw. Schichtzusatzurlaubs oder gesetzlichen / tariflichen Zusatzurlaubs für Schwerbehinderte im Rahmen des tarifvertraglichen Übertragungszeitraums,
 - sog. Kurzarbeit Null.
- d) Die Tätigkeit, die dem Arbeitnehmer nicht nur vorübergehend übertragen ist, lässt sich aufgrund der Art der Tätigkeit oder aus betrieblichen Gründen nicht anders

organisieren. In diesem Zusammenhang sind vorrangig arbeitsorganisatorische Maßnahmen wie z.B. die Organisation von orts- bzw. zeitflexiblem Arbeiten etwa im Homeoffice, mobile Telearbeit oder Schichttausch zu treffen. Ist dem Arbeitnehmer eine Leistungserbringung bei gleichzeitiger Kinderbetreuung im Rahmen mobiler Telearbeit (z.B. Homeoffice) aufgrund der individuellen Gegebenheiten nach eigener Darlegung nicht möglich, besteht auch bei mobiler Telearbeit (z.B. Homeoffice) der Anspruch auf die besondere Arbeitsbefreiung.

- e) Wünscht der Arbeitnehmer eine Freistellung aus dem Langzeitkonto, hat er einen diesbezüglichen Antrag zu stellen.
- (2) Der Anspruch nach Abs. 1 erhöht sich bei alleinerziehenden Arbeitnehmern im Sinne des § 20 Abs. 2 Satz 1 SGB II auf bis zu 100 Tage. Die Alleinerziehung ist über Abs. 1 Buchst. a hinaus glaubhaft zu machen.
 - (3) Der Anspruch nach Abs. 1 i.V.m. Abs. 2 vermindert sich entsprechend, wenn die regelmäßige Arbeitszeit der Arbeitnehmer im Durchschnitt auf weniger als 5 Tage in der Woche verteilt ist.
 - (4) Wurde Arbeitnehmern im Zeitraum vom 16. März 2020 bis zum 30. September 2020 bereits eine besondere Arbeitsbefreiung zum Zwecke der Kinderbetreuung nach anderen Festlegungen gewährt, vermindert sich der Anspruch nach Abs. 1 i.V.m. Abs. 2 und 3 um die entsprechende Anzahl an Tagen.
 - (5) Die besondere Arbeitsbefreiung muss nicht zusammenhängend gewährt werden; sie kann auch für einzelne ganze Tage, nicht jedoch einzelne Stunden, gewährt werden.
 - (6) Im Vorgriff auf eine Entschädigung gemäß § 56 Abs. 1a IfSG wird Arbeitnehmern für die Dauer der besonderen Arbeitsbefreiung (Abs. 1 i.V.m. Abs. 2 und 3) 67 v.H. des Netto-Urlaubsentgelts fortgezahlt.
 - (7) Arbeitnehmer erhalten für die Dauer der besonderen Arbeitsbefreiung über Abs. 6 hinaus einen Zuschuss. Dieser wird so bemessen, dass Arbeitnehmer zu dem aufgrund der besonderen Arbeitsbefreiung gekürzten Brutto-Monatsentgelt einen Ausgleich auf bis zu 80 v.H. des vereinbarten Brutto-Monatsentgelts (ohne Mehrarbeit) einschließlich der leistungsabhängigen variablen Entgeltbestandteile, maximal jedoch bis zur Höhe von 100 v.H. des Netto-Urlaubsentgelts, das sie bei ungekürztem Netto-Urlaubsentgelt erhalten würden, erhalten.
 - (8) Für die Berechnung des AGbAV werden das ungekürzte Monatstabellenentgelt und die ungekürzten in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbeträge zugrunde gelegt.
 - (9) Die Zahlung nach Abs. 6 und des Zuschusses nach Abs. 7 erfolgt auf der Grundlage des ungekürzten Monatstabellenentgelts und der ungekürzten in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbeträge (§ 31 BasisTV bzw. entsprechende Bestimmungen in anderen Tarifverträgen).

Protokollnotizen:

1. *Da der weitere Verlauf der Corona-Pandemie nicht vorhersehbar ist, verabreden die Tarifvertragsparteien, dass sie Verhandlungen über den Abschluss einer Neuregelung zur besonderen Arbeitsbefreiung zum Zwecke der Kinderbetreuung aufnehmen, sobald sich abzeichnet, dass der Gesetzgeber eine Anschlussregelung zu § 56 Abs. 1a IfSG initiiert. Dabei beziehen sie insbesondere die Entwicklung des Infektionsgeschehens, die bisherige Nutzung der vereinbarten Regelungen unter Berücksichtigung der*

betrieblichen und wirtschaftlichen Belange ein. Es besteht Einvernehmen, darüber, dass bei im Wesentlichen unveränderten Rahmenbedingungen sowie im Wesentlichen unveränderter gesetzlicher Regelungen auch die Regelungen dieser Vereinbarung unverändert, längstens jedoch bis zum 28. Februar 2023, fortgeschrieben werden sollen.

2. *Die Bestimmungen zur besonderen Arbeitsbefreiung zum Zwecke der Kinderbetreuung sind im Rahmen der auf die Unternehmen übertragenen Zuständigkeiten auf zugewiesene Beamte sinngemäß anzuwenden, soweit beamtenrechtliche Bestimmungen nicht entgegenstehen.*

5.2

Besondere Arbeitsbefreiung zum Zwecke der Pflege naher Angehöriger

- (1) Im Zeitraum vom 01. Oktober 2020 bis 31. Dezember 2020 haben Arbeitnehmer unter den im Folgenden genannten Voraussetzungen Anspruch auf besondere Arbeitsbefreiung von bis zu 20 Tagen zum Zwecke der Pflege von nahen Angehörigen:

- a) Der Arbeitnehmer macht glaubhaft, dass
 - aa) eine Pflegesituation bei einem nahen Angehörigen im Sinne des § 7 Abs. 3 PflegeZG aufgetreten ist, weil eine voll- oder teilstationäre Pflegeeinrichtung in Reaktion auf die Ausbreitung von COVID-19 geschlossen wurde oder aufgrund des Ausfalls einer ambulanten Pflege eine bedarfsgerechte Pflege organisiert oder eine pflegerische Versorgung sichergestellt werden muss,
 - bb) eine anderweitige Betreuung des pflegebedürftigen nahen Angehörigen im Sinne des § 7 Abs. 3 PflegeZG nicht sichergestellt werden kann.
- b) Für den Arbeitnehmer besteht dem Grunde nach eine Arbeitspflicht.

Keine Arbeitspflicht besteht in diesem Zusammenhang z.B. für Zeiten der

- Abwicklung des Erholungsurlaubs bzw. Schichtzusatzurlaubs oder gesetzlichen / tariflichen Zusatzurlaubs für Schwerbehinderte aus dem Urlaubsjahr 2020 entsprechend der bestehenden betrieblichen Urlaubsplanung,
 - Abwicklung eines aus dem Urlaubsjahr 2019 übertragenen Erholungsurlaubs bzw. Schichtzusatzurlaubs oder gesetzlichen / tariflichen Zusatzurlaubs für Schwerbehinderte,
 - sog. Kurzarbeit Null.
- c) Die Tätigkeit, die dem Arbeitnehmer nicht nur vorübergehend übertragen ist, lässt sich aufgrund der Art der Tätigkeit oder aus betrieblichen Gründen nicht anders organisieren. In diesem Zusammenhang sind vorrangig arbeitsorganisatorische Maßnahmen wie z.B. die Organisation von orts- bzw. zeitflexiblem Arbeiten etwa im Homeoffice, mobile Telearbeit oder Schichttausch zu treffen. Ist dem Arbeitnehmer eine Leistungserbringung bei gleichzeitigem Pflegebedarf im Rahmen mobiler Telearbeit (z.B. Homeoffice) aufgrund der individuellen Gegebenheiten nach eigener Darlegung nicht möglich, besteht auch bei mobiler Telearbeit (z.B. Homeoffice) der Anspruch auf die besondere Arbeitsbefreiung.

- d) Wünscht der Arbeitnehmer eine Freistellung aus dem Langzeitkonto, hat er einen diesbezüglichen Antrag zu stellen.
- (2) Der Anspruch nach Abs. 1 vermindert sich entsprechend, wenn die regelmäßige Arbeitszeit der Arbeitnehmer im Durchschnitt auf weniger als 5 Tage in der Woche verteilt ist.
- (3) Wurde Arbeitnehmern im Zeitraum vom 16. März 2020 bis zum 30. September 2020 bereits eine besondere Arbeitsbefreiung zum Zwecke der Pflege naher Angehöriger nach anderen Festlegungen gewährt, vermindert sich der Anspruch nach Abs. 1 i.V.m. Abs. 2 um die entsprechende Anzahl an Tagen.
- (4) Die besondere Arbeitsbefreiung muss nicht zusammenhängend gewährt werden; sie kann auch für einzelne ganze Tage, nicht jedoch einzelne Stunden gewährt werden.
- (5) Für die Dauer der besonderen Arbeitsbefreiung erhalten die Arbeitnehmer das Monatstabellenentgelt und die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile fortgezahlt. Die nach Satz 1 bezahlte Arbeitszeit ist von den Arbeitnehmern nicht nachzuarbeiten.
- (6) Für die Berechnung des AGbAV werden das Monatstabellenentgelt und die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbeträge zugrunde gelegt.

Protokollnotizen:

1. *Da der weitere Verlauf der Corona-Pandemie nicht vorhersehbar ist, verabreden die Tarifvertragsparteien, dass sie Verhandlungen über den Abschluss einer Neuregelung zur besonderen Arbeitsbefreiung zum Zwecke der Pflege naher Angehöriger aufnehmen, sobald sich abzeichnet, dass der Gesetzgeber eine Anschlussregelung zu § 9 PflegeZG initiiert. Dabei beziehen sie insbesondere die Entwicklung des Infektionsgeschehens, die bisherige Nutzung der vereinbarten Regelungen unter Berücksichtigung der betrieblichen und wirtschaftlichen Belange ein. Es besteht Einvernehmen, darüber, dass bei im Wesentlichen unveränderten Rahmenbedingungen sowie im Wesentlichen unveränderter gesetzlicher Regelungen auch die Regelungen dieser Vereinbarung unverändert, längstens jedoch bis zum 28. Februar 2023 fortgeschrieben werden sollen.*
2. *Die Bestimmungen zur besonderen Arbeitsbefreiung zum Zwecke der Pflege naher Angehöriger sind im Rahmen der auf die Unternehmen übertragenen Zuständigkeiten auf zugewiesene Beamte sinngemäß anzuwenden, soweit beamtenrechtliche Bestimmungen nicht entgegenstehen.*

Vergütungstabelle

gültig ab 01. Januar 2022

("Grundmodell im Wahlmodell 2019 und Grundmodell im Wahlmodell 2021")

		EURO
V 1	Anfangsgehalt	1.889,04
	nach 2 Gruppenjahren	1.958,65
	nach 4 Gruppenjahren	2.028,23
	nach 8 Gruppenjahren	2.166,13
V 2	Anfangsgehalt	2.166,13
	nach 2 Gruppenjahren	2.235,74
	nach 4 Gruppenjahren	2.305,36
	nach 8 Gruppenjahren	2.444,55
V 3	Anfangsgehalt	2.444,55
	nach 2 Gruppenjahren	2.582,44
	nach 4 Gruppenjahren	2.723,13
	nach 8 Gruppenjahren	2.866,46
V 4	Anfangsgehalt	2.866,46
	nach 2 Gruppenjahren	3.012,81
	nach 4 Gruppenjahren	3.159,19
	nach 8 Gruppenjahren	3.304,21
V 5	Anfangsgehalt	3.159,19
	nach 2 Gruppenjahren	3.378,75
	nach 4 Gruppenjahren	3.596,96
	nach 8 Gruppenjahren	3.888,34
V 6	Anfangsgehalt	3.743,31
	nach 2 Gruppenjahren	4.034,72
	nach 4 Gruppenjahren	4.326,10
	nach 8 Gruppenjahren	4.618,86
V 7	Anfangsgehalt	4.618,86
	nach 2 Gruppenjahren	4.910,24
	nach 4 Gruppenjahren	5.201,63
	nach 8 Gruppenjahren	5.494,39

Vergütungstabelle

gültig ab **01. Januar 2022**

(Option "zusätzlicher Erholungsurlaub 6 Tage - Wahlmodell 2019
+ Grundmodell - Wahlmodell 2021")

V 1	Anfangsgehalt nach 2 Gruppenjahren nach 4 Gruppenjahren nach 8 Gruppenjahren	EURO 1.841,17 1.909,02 1.976,83 2.111,24
V 2	Anfangsgehalt nach 2 Gruppenjahren nach 4 Gruppenjahren nach 8 Gruppenjahren	2.111,24 2.179,08 2.246,94 2.382,59
V 3	Anfangsgehalt nach 2 Gruppenjahren nach 4 Gruppenjahren nach 8 Gruppenjahren	2.382,59 2.517,00 2.654,12 2.793,82
V 4	Anfangsgehalt nach 2 Gruppenjahren nach 4 Gruppenjahren nach 8 Gruppenjahren	2.793,82 2.936,48 3.079,13 3.220,48
V 5	Anfangsgehalt nach 2 Gruppenjahren nach 4 Gruppenjahren nach 8 Gruppenjahren	3.079,13 3.293,14 3.505,81 3.789,82
V 6	Anfangsgehalt nach 2 Gruppenjahren nach 4 Gruppenjahren nach 8 Gruppenjahren	3.648,45 3.932,48 4.216,47 4.501,81
V 7	Anfangsgehalt nach 2 Gruppenjahren nach 4 Gruppenjahren nach 8 Gruppenjahren	4.501,81 4.785,81 5.069,80 5.355,15

Vergütungstabelle

gültig ab 01. Januar 2022

(Option "Arbeitszeitreduzierung - Wahlmodell 2019 + Grundmodell - Wahlmodell 2021")

V 1	Anfangsgehalt nach 2 Gruppenjahren nach 4 Gruppenjahren nach 8 Gruppenjahren	EURO 1.841,17 1.909,02 1.976,83 2.111,24
V 2	Anfangsgehalt nach 2 Gruppenjahren nach 4 Gruppenjahren nach 8 Gruppenjahren	2.111,24 2.179,08 2.246,94 2.382,59
V 3	Anfangsgehalt nach 2 Gruppenjahren nach 4 Gruppenjahren nach 8 Gruppenjahren	2.382,59 2.517,00 2.654,12 2.793,82
V 4	Anfangsgehalt nach 2 Gruppenjahren nach 4 Gruppenjahren nach 8 Gruppenjahren	2.793,82 2.936,48 3.079,13 3.220,48
V 5	Anfangsgehalt nach 2 Gruppenjahren nach 4 Gruppenjahren nach 8 Gruppenjahren	3.079,13 3.293,14 3.505,81 3.789,82
V 6	Anfangsgehalt nach 2 Gruppenjahren nach 4 Gruppenjahren nach 8 Gruppenjahren	3.648,45 3.932,48 4.216,47 4.501,81
V 7	Anfangsgehalt nach 2 Gruppenjahren nach 4 Gruppenjahren nach 8 Gruppenjahren	4.501,81 4.785,81 5.069,80 5.355,15

Vergütungstabelle

gültig ab 01. Januar 2022

(Option "Grundmodell - Wahlmodell 2019 + Zusätzlicher Erholungsurlaub 3 Tage - Wahlmodell 2021")

V 1	Anfangsgehalt nach 2 Gruppenjahren nach 4 Gruppenjahren nach 8 Gruppenjahren	EURO 1.864,80 1.933,51 2.002,21 2.138,33
V 2	Anfangsgehalt nach 2 Gruppenjahren nach 4 Gruppenjahren nach 8 Gruppenjahren	2.138,33 2.207,05 2.275,77 2.413,17
V 3	Anfangsgehalt nach 2 Gruppenjahren nach 4 Gruppenjahren nach 8 Gruppenjahren	2.413,17 2.549,30 2.688,19 2.829,68
V 4	Anfangsgehalt nach 2 Gruppenjahren nach 4 Gruppenjahren nach 8 Gruppenjahren	2.829,68 2.974,15 3.118,65 3.261,80
V 5	Anfangsgehalt nach 2 Gruppenjahren nach 4 Gruppenjahren nach 8 Gruppenjahren	3.118,65 3.335,39 3.550,79 3.838,45
V 6	Anfangsgehalt nach 2 Gruppenjahren nach 4 Gruppenjahren nach 8 Gruppenjahren	3.695,27 3.982,94 4.270,58 4.559,58
V 7	Anfangsgehalt nach 2 Gruppenjahren nach 4 Gruppenjahren nach 8 Gruppenjahren	4.559,58 4.847,22 5.134,87 5.423,88

Vergütungstabelle

gültig ab **01. Januar 2022**

(Option "Grundmodell - Wahlmodell 2019 + Arbeitszeitreduzierung - Wahlmodell 2021")

V 1	Anfangsgehalt nach 2 Gruppenjahren nach 4 Gruppenjahren nach 8 Gruppenjahren	EURO 1.864,80 1.933,51 2.002,21 2.138,33
V 2	Anfangsgehalt nach 2 Gruppenjahren nach 4 Gruppenjahren nach 8 Gruppenjahren	2.138,33 2.207,05 2.275,77 2.413,17
V 3	Anfangsgehalt nach 2 Gruppenjahren nach 4 Gruppenjahren nach 8 Gruppenjahren	2.413,17 2.549,30 2.688,19 2.829,68
V 4	Anfangsgehalt nach 2 Gruppenjahren nach 4 Gruppenjahren nach 8 Gruppenjahren	2.829,68 2.974,15 3.118,65 3.261,80
V 5	Anfangsgehalt nach 2 Gruppenjahren nach 4 Gruppenjahren nach 8 Gruppenjahren	3.118,65 3.335,39 3.550,79 3.838,45
V 6	Anfangsgehalt nach 2 Gruppenjahren nach 4 Gruppenjahren nach 8 Gruppenjahren	3.695,27 3.982,94 4.270,58 4.559,58
V 7	Anfangsgehalt nach 2 Gruppenjahren nach 4 Gruppenjahren nach 8 Gruppenjahren	4.559,58 4.847,22 5.134,87 5.423,88

Vergütungstabelle

gültig ab 01. Januar 2022

(Option "zusätzlicher Erholungsurlaub 9 Tage - Wahlmodell 2019 und 2021")

V 1	Anfangsgehalt nach 2 Gruppenjahren nach 4 Gruppenjahren nach 8 Gruppenjahren	EURO 1.817,54 1.884,52 1.951,47 2.084,15
V 2	Anfangsgehalt nach 2 Gruppenjahren nach 4 Gruppenjahren nach 8 Gruppenjahren	2.084,15 2.151,12 2.218,10 2.352,02
V 3	Anfangsgehalt nach 2 Gruppenjahren nach 4 Gruppenjahren nach 8 Gruppenjahren	2.352,02 2.484,70 2.620,06 2.757,97
V 4	Anfangsgehalt nach 2 Gruppenjahren nach 4 Gruppenjahren nach 8 Gruppenjahren	2.757,97 2.898,79 3.039,62 3.179,15
V 5	Anfangsgehalt nach 2 Gruppenjahren nach 4 Gruppenjahren nach 8 Gruppenjahren	3.039,62 3.250,87 3.460,82 3.741,18
V 6	Anfangsgehalt nach 2 Gruppenjahren nach 4 Gruppenjahren nach 8 Gruppenjahren	3.601,63 3.882,01 4.162,36 4.444,04
V 7	Anfangsgehalt nach 2 Gruppenjahren nach 4 Gruppenjahren nach 8 Gruppenjahren	4.444,04 4.724,39 5.004,74 5.286,42

Vergütungstabelle

gültig ab **01. Januar 2022**

(Option "Arbeitszeitreduzierung - Wahlmodell 2019 und 2021")

V 1	Anfangsgehalt nach 2 Gruppenjahren nach 4 Gruppenjahren nach 8 Gruppenjahren	EURO 1.817,54 1.884,52 1.951,47 2.084,15
V 2	Anfangsgehalt nach 2 Gruppenjahren nach 4 Gruppenjahren nach 8 Gruppenjahren	2.084,15 2.151,12 2.218,10 2.352,02
V 3	Anfangsgehalt nach 2 Gruppenjahren nach 4 Gruppenjahren nach 8 Gruppenjahren	2.352,02 2.484,70 2.620,06 2.757,97
V 4	Anfangsgehalt nach 2 Gruppenjahren nach 4 Gruppenjahren nach 8 Gruppenjahren	2.757,97 2.898,79 3.039,62 3.179,15
V 5	Anfangsgehalt nach 2 Gruppenjahren nach 4 Gruppenjahren nach 8 Gruppenjahren	3.039,62 3.250,87 3.460,82 3.741,18
V 6	Anfangsgehalt nach 2 Gruppenjahren nach 4 Gruppenjahren nach 8 Gruppenjahren	3.601,63 3.882,01 4.162,36 4.444,04
V 7	Anfangsgehalt nach 2 Gruppenjahren nach 4 Gruppenjahren nach 8 Gruppenjahren	4.444,04 4.724,39 5.004,74 5.286,42

Vergütungstabelle

gültig ab 01. Januar 2022

(Option "Zusätzlicher Erholungsurlaub 6 Tage – Wahlmodell 2019
und Arbeitszeitreduzierung – Wahlmodell 2021")

V 1	Anfangsgehalt nach 2 Gruppenjahren nach 4 Gruppenjahren nach 8 Gruppenjahren	EURO 1.817,54 1.884,52 1.951,47 2.084,15
V 2	Anfangsgehalt nach 2 Gruppenjahren nach 4 Gruppenjahren nach 8 Gruppenjahren	2.084,15 2.151,12 2.218,10 2.352,02
V 3	Anfangsgehalt nach 2 Gruppenjahren nach 4 Gruppenjahren nach 8 Gruppenjahren	2.352,02 2.484,70 2.620,06 2.757,97
V 4	Anfangsgehalt nach 2 Gruppenjahren nach 4 Gruppenjahren nach 8 Gruppenjahren	2.757,97 2.898,79 3.039,62 3.179,15
V 5	Anfangsgehalt nach 2 Gruppenjahren nach 4 Gruppenjahren nach 8 Gruppenjahren	3.039,62 3.250,87 3.460,82 3.741,18
V 6	Anfangsgehalt nach 2 Gruppenjahren nach 4 Gruppenjahren nach 8 Gruppenjahren	3.601,63 3.882,01 4.162,36 4.444,04
V 7	Anfangsgehalt nach 2 Gruppenjahren nach 4 Gruppenjahren nach 8 Gruppenjahren	4.444,04 4.724,39 5.004,74 5.286,42

Vergütungstabelle

gültig ab 01. Januar 2022

(Option "Arbeitszeitreduzierung – Wahlmodell 2019
und Zusätzlicher Erholungsurlaub 3 Tage – Wahlmodell 2021")

		EURO
V 1	Anfangsgehalt	1.817,54
	nach 2 Gruppenjahren	1.884,52
	nach 4 Gruppenjahren	1.951,47
	nach 8 Gruppenjahren	2.084,15
V 2	Anfangsgehalt	2.084,15
	nach 2 Gruppenjahren	2.151,12
	nach 4 Gruppenjahren	2.218,10
	nach 8 Gruppenjahren	2.352,02
V 3	Anfangsgehalt	2.352,02
	nach 2 Gruppenjahren	2.484,70
	nach 4 Gruppenjahren	2.620,06
	nach 8 Gruppenjahren	2.757,97
V 4	Anfangsgehalt	2.757,97
	nach 2 Gruppenjahren	2.898,79
	nach 4 Gruppenjahren	3.039,62
	nach 8 Gruppenjahren	3.179,15
V 5	Anfangsgehalt	3.039,62
	nach 2 Gruppenjahren	3.250,87
	nach 4 Gruppenjahren	3.460,82
	nach 8 Gruppenjahren	3.741,18
V 6	Anfangsgehalt	3.601,63
	nach 2 Gruppenjahren	3.882,01
	nach 4 Gruppenjahren	4.162,36
	nach 8 Gruppenjahren	4.444,04
V 7	Anfangsgehalt	4.444,04
	nach 2 Gruppenjahren	4.724,39
	nach 4 Gruppenjahren	5.004,74
	nach 8 Gruppenjahren	5.286,42