

**Tarifvertrag**  
**zur Einführung des**  
**Tarifvertrags**  
**für Lokomotivführer von**  
**Schienenverkehrsunternehmen**  
**des Agv MoVe**  
**(EinfTV-LfTV)**

## **Inhalt**

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Umsetzung des Tarifabschlusses vom 31. Januar 2009
- § 2a Garantierter Bruttoentgeltzuwachs LfTV
- § 3 Ausgleichzahlungen
- § 4 Besondere Einstufung / Eingruppierung
- § 5 Persönliches Monatstabellenentgelt (pMTE)
- § 6 Anwendung des KonzernZÜTV
- § 7 Freizeitkonten
- § 8 Übergangsregelung für das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll
- § 9 Schlussbestimmungen

## **§ 1 Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag gilt:

a) **Räumlich:**

Für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

b) **Betrieblich:**

Für die in der Anlage 1 zum LfTV aufgeführten Unternehmen.

c) **Persönlich:**

Für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (nachfolgend Arbeitnehmer genannt), die unter den räumlichen, persönlichen und fachlichen Geltungsbereich des "Tarifvertrag für Lokomotivführer von Schienenverkehrsunternehmen des Agv MoVe (LfTV)" fallen.

## **§ 2 Umsetzung des Tarifabschlusses vom 31. Januar 2009**

(1) Erhöhung der Ergebnisbeteiligung

- a) Für ihre besondere Leistung zum Beitrag des Unternehmensergebnisses im Jahr 2008 erhalten Arbeitnehmer, die vom Geltungsbereich des LfTV erfasst sind, mit der Entgeltzahlung im Dezember 2009 eine Erhöhung der Ergebnisbeteiligung in Höhe von 500,00 EUR.

Eine Arbeitszeitreduzierung im Zusammenhang mit der BeSiAZ bzw. einer eBV vermindert die Erhöhung der Ergebnisbeteiligung nicht.

- b) Abweichend von Buchst. a erhält der Teilzeitarbeitnehmer (§ 46 LfTV) die Erhöhung der Ergebnisbeteiligung anteilig. Maßgebend ist das Verhältnis des arbeitsvertraglich vereinbarten Jahresarbeitszeit-Solls zu 2.088 Jahresarbeitsstunden im Monat Dezember 2009.
- c) Die Erhöhung der Ergebnisbeteiligung vermindert sich für jeden der Monate Januar bis Dezember 2008 um 40,00 EUR (im Falle des Buchst. b anteilig), für den ein Arbeitnehmer, nicht für mindestens einen Teil des jeweiligen Monats Anspruch auf Zahlung von Entgelt (einschließlich Krankengeldzuschuss oder Verletztengeld - bis zu dem Zeitpunkt, bis zu dem der Arbeitnehmer Krankengeldzuschuss erhalten hätte, wenn er kein Verletztengeld erhalten hätte -) oder nur wegen der Höhe der Krankengeldbarleistungen der Krankenkasse Anspruch auf Krankengeldzuschuss hatte.
- d) Arbeitnehmer in Altersteilzeitarbeit erhalten die Erhöhung der Ergebnisbeteiligung nach folgenden Grundsätzen:
- aa) Im Blockzeitmodell:  
Während der Arbeitsphase gelten Buchst. a bzw. b i.V.m. Buchst. c sinngemäß. Während der Freistellungsphase besteht kein Anspruch.

- bb) Außerhalb des Blockzeitmodells:  
Buchst. b i.V.m. Buchst. c gilt sinngemäß.
- e) Die Erhöhung der Ergebnisbeteiligung wird bei der Bemessung sonstiger Leistungen (z.B. Berechnung des Urlaubsentgelts nach § 60 LfTV, Berechnung der Integrationsvergütung nach § 18 BeSiTV, Vergleichsberechnung nach § 2 KonzernZÜTV) nicht berücksichtigt.
- f) Scheidet ein Arbeitnehmer vor dem Zahltag im Dezember 2009 aus, wird die Erhöhung der Ergebnisbeteiligung mit der Abrechnung des Arbeitsverhältnisses ausbezahlt. Für Teilzeitarbeitnehmer gilt Buchst. b sinngemäß mit der Maßgabe, dass der letzte Monat, in dem das Arbeitsverhältnis bestanden hat, maßgeblich ist.

### **Protokollnotiz**

*Auch die zugewiesenen Beamten sollen für ihre besondere Leistung diese Zahlung erhalten. Der Betrag soll - wie bereits die Mitarbeiterbeteiligung in vergleichbarer Nettowirkung wie beim Arbeitnehmer - an zugewiesene Beamte gezahlt werden.*

*Soweit aufgrund entsprechender beamtenrechtlicher Regelungen eine volle Auszahlung dieses Betrags nicht möglich sein sollte, so werden die Tarifvertragsparteien gemeinsam mit dem BEV verhandeln, um für die Beamten ein bestmögliches Ergebnis zu erreichen.*

- (2) Ausschluss der ZÜ- bzw. ZÜ-K-Anpassung

Abweichend von § 5 KonzernZÜTV wird die ZÜ bzw. ZÜ-K aufgrund der Erhöhungen der Monatstabellenentgelte in Folge der Umsetzung des Verhandlungsergebnisses zur Tarifrunde 2009 vom 31. Januar 2009 nicht vermindert.

- (3) Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einvernehmen, dass die Bestimmungen des BTV in der am 30. Juni 2007 geltenden Fassung weiterhin zur Anwendung kommen, soweit sie nicht durch die §§ 82, 83, 85, 88, 89 LfTV abgelöst worden sind. Im Zweifel gehen die Bestimmungen des LfTV vor. In diesem Umfang wird der BTV wieder in Kraft gesetzt. Für seine Kündigung gilt § 19 BTV weiter.

### **§ 2a**

#### **Garantierter Bruttoentgeltzuwachs LfTV**

- (1) Der Arbeitnehmer der Entgeltgruppen LF 6 bis LF 2, der in einem Arbeitsverhältnis zu einem Unternehmen steht, das vom Geltungsbereich des LfTV erfasst ist, hat Anspruch auf einen Bruttoentgeltzuwachs im Zusammenhang mit Abs. 4 Buchst. a und b im Zeitraum vom 01. Juli 2007 bis 31. Januar 2009 in Höhe von 1.600,00 EUR (Mindestbetrag). Hat der Arbeitnehmer die Erhöhung der Ergebnisbeteiligung (§ 2 Abs. 1 Buchst. a Unterabs 1) bzw. die Einmalzahlung (§ 2 Abs. 1 Buchst. a Unterabs. 2) aufgrund von § 2 Abs. 1 Buchst. c nicht in voller Höhe erhalten, vermindert sich der Mindestbetrag um die Verminderung nach § 2 Abs. 1 Buchst. c.

Eine Arbeitszeitreduzierung im Zusammenhang mit der BeSiAZ bzw. einer eBV verändert den Mindestbetrag nicht.

- (2) a) Abweichend von Abs. 1 hat der Teilzeitarbeitnehmer (§ 46 Abs. 1 LfTV) Anspruch auf einen anteiligen Mindestbetrag. Maßgebend ist das Verhältnis des ar-

beitsvertraglich vereinbarten Jahresarbeitszeit-Solls zu 2.088 Jahresarbeitszeitstunden. Ändert sich das arbeitsvertraglich vereinbarte Jahresarbeitszeit-Soll im Zeitraum 01. Juli 2007 bis 31. Januar 2009 wird der Mindestbetrag entsprechend anteilig angepasst.

- b) Abweichend von Abs. 1 hat der Arbeitnehmer, für den ein Integrationsvertrag wirksam ist, Anspruch auf einen anteiligen Mindestbetrag in Höhe von 80 v.H. bzw. 85 v.H. entsprechend den jeweiligen persönlichen Verhältnissen im Zeitraum gem. Abs. 1.
- (3) a) Scheidet der Arbeitnehmer vor dem 31. Januar 2009 aus dem Arbeitsverhältnis aus, vermindert sich der Mindestbetrag nach Abs. 1 bzw. 2 um 75,00 EUR für jeden vollen Kalendermonat, in dem das Arbeitsverhältnis nach dem 29. Februar 2008 nicht mehr bestanden hat.
- b) Im Übrigen vermindert sich der Mindestbetrag nach Abs. 1 bzw. 2 im Zeitraum vom 01. März 2008 bis 31. Januar 2009 für Stunden, für die der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Entgeltzahlung hat, um den stundenbezogenen Betrag, der sich aus der unterstellten Erhöhung der Monatstabellenentgelte im Sinne von Abs. 4 Buchst. b zum 01. März 2008 ergibt.
- (4) Bei der Ermittlung des Bruttoentgeltzuwachses nach Abs. 1 wird folgendes berücksichtigt:
- a) die Erhöhung der Ergebnisbeteiligung und die Einmalzahlung nach § 2 EinfTV-LfTV
  - b) der 12-fache Betrag, der sich aus einer unterstellten Erhöhung des Monatstabellenentgelts ab 01. März 2008 um 4,5 v.H. - nach kaufmännischen Grundsätzen gerundet auf volle Cent - (Basis: Anlage 3 zum KonzernETV, gültig vom 01. Mai 2004 an) i.V.m. mit einer daraus resultierenden rechnerischen Verminderung der ZÜ bzw. ZÜ-K ergeben würde; für die Berechnung wird die Eingruppierung des Arbeitnehmers zugrunde gelegt, die für ihn im Monat Februar 2008 maßgeblich war.

Zeiten ohne Anspruch auf Entgeltzahlung bleiben bei der Ermittlung des Bruttoentgeltzuwachses unberücksichtigt.

- (5) Ist am 31. Januar 2009 der nach Abs. 4 ermittelte Bruttoentgeltzuwachs niedriger als der nach Abs. 1 bis 3 ermittelte Mindestbetrag, wird die Differenz zwischen Mindestbetrag und ermitteltem Bruttoentgeltzuwachs nach Abs. 4 im Wege einer Einmalzahlung ausgeglichen; die Auszahlung erfolgt mit der Entgeltzahlung im Monat Februar 2009; in den Fällen des Ausscheidens vor dem 31. Januar 2009 mit der Abrechnung des Arbeitsverhältnisses.
- (6) Der Anspruch auf Zahlung der Einmalzahlung nach Abs. 5 entsteht für den geringfügig beschäftigten Arbeitnehmer im Sinne von § 8 SGB IV erst dann, wenn sein schriftlicher Antrag dem Arbeitgeber vorliegt.

### **§ 3 Ausgleichszahlungen**

Mit der neuen Entgeltstruktur des LfTV wurde vereinbart, dass

- a) die Leistungszulagen für Lokomotivführer nach § 5 ZTV und

- b) das Urlaubsgeld nach § 22 ZTV und
- c) 50 v.H. des monatstabellenentgeltbezogenen Betrags der jährlichen Zuwendung nach § 23 ZTV

nicht mehr gezahlt werden, da diese Entgeltbestandteile in das Monatstabellenentgelt (Anlage 3 zum LfTV) einbezogen wurden.

#### **§ 4**

#### **Besondere Einstufung / Eingruppierung**

- (1) a) Abweichend von § 58 Abs. 4 Buchst. a LfTV gilt unbeschadet von Buchst. b für die Arbeitnehmer, die vom Geltungsbereich dieses EinfTV-LfTV erfasst sind, für die erstmalige Einstufung am 01. März 2008 das Lebensalter des Arbeitnehmers - beginnend mit Vollendung des 21. Lebensjahres - als Berufserfahrung.
- b) Macht ein Arbeitnehmer im Sinne von Buchst. a schriftlich geltend, dass ihm bereits vor Vollendung des 21. Lebensjahres nicht nur vorübergehend die Tätigkeit eines Streckenlokomotivführers im Sinne der Entgeltgruppe LF 5 des LfTV übertragen war, so wird diese Zeit bei der erstmaligen Einstufung berücksichtigt; ausreichend ist, dass der Arbeitnehmer die Berechtigung zum Führen von Streckenlokomotiven (C-Lizenz der Deutschen Reichsbahn) bzw. Sondergenehmigung der jeweils zuständigen Behörde gem. EBO zum Einsatz im Streckendienst vor Vollendung des 21. Lebensjahres hatte und einen entsprechenden Nachweis erbringt.
- c) Buchst. b gilt sinngemäß für die Tätigkeiten der Entgeltgruppen LF 6 sowie LF 4 bis LF 2.

#### **Protokollnotiz:**

- 1. *In den Fällen der C-Lizenz wird unterstellt, dass dem Arbeitnehmer die Tätigkeit eines Streckenlokomotivführers nicht nur vorübergehend übertragen war, wenn eine entsprechende Eingruppierung vorlag.*
  - 2. *Auf Wunsch des Arbeitnehmers unterstützt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer bei der Beibringung der erforderlichen Unterlagen.*
- (2) Der Lokomotivführer, der im Februar 2008 in die Entgeltgruppe E 9 nach dem KonzernETV eingruppiert ist, wird am 01. März 2008 in die Entgeltgruppe LF 4 nach dem LfTV überführt. Die Eingruppierung nach Satz 1 ist bis zu dem Zeitpunkt maßgeblich, ab dem diesem Arbeitnehmer nicht nur vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen wird.
  - (3) Der Arbeitnehmer, der im der im Februar 2008 in die Entgeltgruppe E 8 nach dem KonzernETV eingruppiert ist, und nach Anlage 2 zum LfTV in die Entgeltgruppe LF 6 einzugruppiert wäre, wird am 01. März 2008 in die Entgeltgruppe LF 5 nach dem LfTV überführt. Die Eingruppierung nach Satz 1 ist bis zu dem Zeitpunkt maßgeblich, ab dem diesem Arbeitnehmer nicht nur vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen wird.

## **§ 5 Persönliches Monatstabellenentgelt (pMTE)**

- (1) Der Arbeitnehmer erhält ab dem 01. März 2008 grundsätzlich das für ihn maßgebliche Monatstabellenentgelt gem. Anlage 3 zum LfTV.
- (2) Hat sich das für den Arbeitnehmer maßgebliche Monatstabellenentgelt nach Abs. 4 im Vergleich zum maßgeblichen Monatstabellenentgelt nach Anlage 3 zum KonzernETV (Tabelle gültig ab 30. Juni 2007) nicht um mindestens 7 v.H. erhöht, wird dem Arbeitnehmer ein pMTE garantiert. Das pMTE ist das um 7 v.H. erhöhte Monatstabellenentgelt nach Anlage 3 zum KonzernETV (Tabelle gültig ab 30. Juni 2007) zuzüglich der maßgeblichen Erhöhungsbeträge nach § 3.

Der Anspruch auf das pMTE nach Unterabs. 1 besteht bis zu dem Zeitpunkt, zu dem das für den Arbeitnehmer maßgebliche Monatstabellenentgelt höher ist als dieses pMTE.

- (3) Hat sich das für den Arbeitnehmer maßgebliche Monatstabellenentgelt nach Abs. 4 im Vergleich zum maßgeblichen Monatstabellenentgelt nach Anlage 3 zum KonzernETV (Tabelle gültig ab 30. Juni 2007) um mehr als 15 v.H. erhöht, ist das pMTE auf den um 15 v.H. erhöhten Betrag zuzüglich des maßgeblichen Erhöhungsbeträge nach § 3 begrenzt.

Die Begrenzung nach Unterabs. 1 gilt bis zu dem Zeitpunkt, zu dem der Arbeitnehmer seinen nächsten individuellen Stufensprung erreicht, längstens jedoch bis zum 31. Dezember 2010.

Bei allgemeinen Erhöhungen der Monatstabellenentgelte (Anlage 3 zum LfTV) wird das pMTE nach Unterabs. 1 um den für die jeweilige Entgeltgruppe maßgeblichen v.H.-Satz erhöht.

- (4) In die Struktur der Monatsentgelttabellen nach Anlage 3 zum LfTV wurden die folgenden monetären Bestandteile des ehemaligen ZTV eingerechnet:

die Leistungszulagen für Lokomotivführer nach § 5 ZTV, das Urlaubsgeld nach § 22 ZTV und 50 v.H. des monatstabellenentgeltbezogenen Betrags der jährlichen Zuwendung nach § 23 ZTV.

Daher wird für die Berechnungen nach Abs. 2 und 3 das jeweils maßgebliche Monatstabellenentgelt nach Anlage 3 zum LfTV um die Beträge der v.g. einbezogenen monetären Bestandteile reduziert.

## **§ 6 Anwendung des KonzernZÜTV**

Für die Anwendung des KonzernZÜTV gilt folgende Differenzierung:

4,5 v.H. der Entgelterhöhung nach dem LfTV bzw. nach §§ 4 und 5 sind Entgelterhöhungen im Sinne von § 5 Abs. 1 Buchst. a KonzernZÜTV (tarifvertraglich vereinbarte Erhöhung der Tabellenentgelte).

Entgelterhöhungen, die darüber hinausgehen, sind Entgelterhöhungen im Sinne von § 2 Abs. 2 Buchst. a KonzernZÜTV (Einführung neuer tarifvertraglicher Entgeltstrukturen).

## **§ 7 Freizeitkonten**

- (1) Mit Inkrafttreten des LfTV bleiben die am 29. Februar 2008 aufgrund des EinfTV AZTV-S noch bestehenden Freizeitkonten bestehen. Es werden mit Inkrafttreten des LfTV keine Zeitguthaben auf das Freizeitkonto gebucht.
- (2) Vom Freizeitkonto werden auf das Arbeitszeitkonto zu Beginn eines jeden Abrechnungszeitraums nach § 46 LfTV in Verbindung mit § 25 LfTV 50 Stunden gebucht, solange das Freizeitkonto ein entsprechendes Zeitguthaben aufweist. Weist das Freizeitkonto ein geringeres Zeitguthaben als 50 Stunden auf, so wird zu Beginn des Abrechnungszeitraums lediglich das vorhandene Zeitguthaben gebucht. Diese Buchung auf das Arbeitszeitkonto führt zu einer Reduzierung des individuellen Jahresarbeitszeit-Solls im Abrechnungszeitraum.

Diese Zeiten werden ebenfalls bei der Berechnung der zu leistenden Schichten nach § 52 Abs. 15 LfTV berücksichtigt.

- (3) Die Zeiten nach Abs. 2 sollen der Freistellung der Arbeitnehmer dienen. Die Betriebsparteien erstellen unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange und der innerbetrieblichen Urlaubsplanung und -durchführung eine Freistellungsplanung. Hierbei sind die Belange der Arbeitnehmer angemessen zu berücksichtigen.
- (4) Ein nach dem Übertrag nach Abs. 2 verbleibendes Zeitguthaben auf dem Freizeitkonto begründet einen Anspruch auf Gewährung von Freizeit. Deshalb gelten unter der Voraussetzung, dass dringende betriebliche Belange oder berechnigte Interessen anderer Arbeitnehmer nicht beeinträchtigt werden, folgende Grundsätze:

1. Freizeitausgleich aus dem Freizeitkonto erfolgt nur auf Antrag des Arbeitnehmers.

Für einen kürzeren Freizeitausgleich gelten folgende Bestimmungen:

Der Arbeitnehmer kann auf Antrag dem Freizeitkonto einzelne Stunden oder bis zu 3 zusammenhängende arbeitsfreie Tage als Freizeit entnehmen; der Antrag soll möglichst 2 Wochen vor dem gewünschten Freistellungstermin gestellt werden. Die Freizeit ist regelmäßig antragsgemäß zu gewähren, wenn wichtige betriebliche Belange nicht entgegenstehen (z. B. überdurchschnittliches Arbeitsaufkommen, erhöhter Krankenstand oder Urlaub bzw. Freizeitausgleich für andere Arbeitnehmer).

2. Ein zusammenhängender Freizeitausgleich von 4 oder mehr Schichten ist zulässig; er ist zwischen dem Arbeitnehmer und dem Betrieb jeweils im Einzelfall, insbesondere bezüglich der zeitlichen Lage und des Ausgleichs der gegenseitigen Interessen, zu vereinbaren. Ein solcher Antrag darf nur bei dringenden betrieblichen Gründen (auch bei funktional besonders angespannter Personallage) abgelehnt werden.
  3. Die innerbetriebliche Urlaubsplanung und -durchführung ist zu berücksichtigen.
- (5) Freizeitausgleich nach Abs. 4 ist jeweils mit dem tarifvertraglichen Arbeitszeitwert der Arbeit zu verrechnen, die der Arbeitnehmer während der Dauer der Freistellung jeweils planmäßig zu leisten gehabt hätte. Soweit ein Arbeitnehmer während eines Freizeitausgleichs (noch) nicht zur Arbeit eingeteilt ist, gelten die Bestimmungen des § 51 Abs. 1 LfTV entsprechend. Dem Arbeitnehmer bereits zugesprochener Freizeitausgleich aus

dem Freizeitkonto gilt als nicht gewährt, wenn er in den Zeitraum einer Erkrankung, eines Urlaubs oder einer Arbeitsbefreiung aus persönlichen Gründen fällt.

- (6) Zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist das Zeitguthaben aus dem Freizeitkonto bis zu diesem Zeitpunkt auszugleichen. Der Arbeitgeber schafft die hierfür erforderlichen Voraussetzungen. Ist das nicht möglich, erfolgt ein zuschlagfreier Ausgleich über das Entgelt, das für das ggf. zu verrechnende Zeitguthaben aus dem Freizeitkonto entsprechend den Bestimmungen des § 58 LfTV zu ermitteln ist. Im Todesfall des Arbeitnehmers gilt § 36 LfTV sinngemäß.

Auf Wunsch des Arbeitnehmers ist bei einvernehmlicher Lösung des Arbeitsverhältnisses und Begründung eines Arbeitsverhältnisses mit einem Unternehmen, das dem Geltungsbereich des LfTV unterfällt, das Zeitguthaben aus dem Freizeitkonto auf den neuen Arbeitgeber zu übertragen.

- (7) Der Arbeitnehmer, der beantragt, dem Wertguthaben auf seinem Langzeitkonto eine Gutschrift aus der Umwandlung zukünftig entstehender und fällig werdender steuerpflichtiger Entgeltansprüche zuzuführen, erhält einen Anspruch auf Auszahlung von nach Abs. 4 in seinem Antragsrecht verbleibenden Zeitguthaben aus dem Freizeitkonto bis zu der Höhe der umgewandelten Entgeltansprüche.

**Protokollnotiz:**

*Das Antragsrecht des Arbeitnehmers besteht unabhängig vom Wirksamwerden des LZK-TV und bewirkt eine Reduzierung des Zeitguthabens auf dem Freizeitkonto nach Abs. 4. Das Verfahren nach Abs. 7 wird antragsgemäß durchgeführt, sobald eine Buchung auf das Langzeitkonto erfolgen kann.*

**§ 8**

**Übergangsregelung für das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll**

- (1) Für den Vollzeit Arbeitnehmer, für den am 31. Dezember 2004 eine tarifvertraglich regelmäßige Jahresarbeitszeit von 1.984 wirksam war, gilt ab 01. Januar 2005 für die Dauer der Laufzeit des BeSiTV (einschl. einer evtl. Nachwirkung) - § 40 BeSiTV - eine von § 2 Abs. 1 JazTV abweichende tarifvertragliche regelmäßige Jahresarbeitszeit, ab 01. April 2005 ein individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit - Soll nach § 2 Abs. 1 AZTV-S von 2.088 Stunden.

Eine Veränderung der Arbeitszeit nach Satz 1 ist im Rahmen der Bestimmungen des BeSiTV und des LfTV weiterhin möglich.

- (2) Absatz 1 gilt für Arbeitnehmer in Teilzeitbeschäftigung nach JazTV analog ihrer individuellen Jahresarbeitszeit. Auf Antrag des Arbeitnehmers in Teilzeitbeschäftigung erfolgt keine Anpassung des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls.
- (3) Mit Einführung des LfTV wird Abs. 1 und Abs. 2 sinngemäß in Bezug auf das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit - Soll nach § 46 LfTV angewendet.

**Protokollnotiz:**

*Die Regelungen schließen nicht aus, dass die Tarifvertragsparteien ein Wahlrecht einführen, das dem Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der Beschränkungen des BeSiTV innerhalb eines Jahresarbeitszeitkorridors von 1.984 bis 2.088 Stunden die Möglichkeit zur Gestaltung seiner individuellen Arbeitszeit ohne Zustimmung des Arbeitgebers einräumt.*

**§ 9**  
**Schlussbestimmungen**

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01. März 2008 in Kraft. Abweichend von Satz 1 tritt § 2 am 01. Februar 2009 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag ersetzt den EinfTV-LfTV vom 30. Januar 2008.
- (3) Der Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats, frühestens zum 31. Juli 2010, schriftlich gekündigt werden.
- (4) Für die Arbeitnehmer, die vom Geltungsbereich des LfTV erfasst sind, treten der MTV Schiene, AZTV-S, EinfTV AZTV-S, KonzernETV und ZTV mit dem Inkrafttreten dieses EinfTV-LfTV am 01. März 2008 ohne Nachwirkung außer Kraft. Dieser EinfTV-LfTV sowie der gleichzeitig abgeschlossene LfTV ersetzen die in Satz 1 genannten abgelösten Tarifregelungen und regeln deren vollständigen bisherigen Inhalt insgesamt und abschließend für die vom Geltungsbereich des LfTV erfassten Arbeitnehmer auch insoweit neu, als die bisherigen Tarifregelungen nicht fortgelten und in den neuen Tarifverträgen keine inhaltliche Entsprechung finden.
- (5) Sollten Bestimmungen dieses Tarifvertrags ganz oder teilweise nicht rechtswirksam sein oder ihre Rechtswirksamkeit oder Durchführbarkeit später verlieren, so soll hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt werden. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, anstelle der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmung eine Regelung zu treffen, die - soweit rechtlich möglich - dem am nächsten kommt, was die Parteien gewollt haben oder nach dem Sinn und Zweck des Vertrages gewollt hätten, sofern sie bei Abschluss dieses Vertrages die Unwirksamkeit oder Undurchführbarkeit der Regelung erkannt hätten.

Berlin, Frankfurt am Main, 31. Januar 2009

.....  
Arbeitgeberverband  
der Mobilitäts- und  
Verkehrsdienstleister e. V.  
(Agv MoVe)

.....  
Gewerkschaft  
Deutscher Lokomotivführer (GDL)

**Tarifvertrag**  
**für Lokomotivführer von**  
**Schieneverkehrsunternehmen**  
**des Agv MoVe**  
**(LfTV)**

## **Inhalt**

§ 1 Geltungsbereich

### **Teil A Rahmenbedingungen**

#### **Abschnitt I Mantelbestimmungen**

- § 2 Abweichungen vom Tarifvertrag
- § 3 Arbeitsvertrag und Probezeit
- § 4 Wiedereinstellung bei Rentenentzug
- § 5 Betriebszugehörigkeit
- § 6 Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Elternurlaub
- § 7 Zeugnis
- § 8 Ausschreibung und Besetzung freier Arbeitsplätze
- § 9 Personalakten
- § 10 Gewerkschaftliche Betätigung
- § 11 Arbeit an Bildschirmgeräten
- § 12 Arbeitsbedingungen
- § 13 Krankheit/Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
- § 14 Tauglichkeitsuntersuchung
- § 15 Schweigepflicht
- § 16 Belohnungen oder Geschenke
- § 17 Nebentätigkeiten
- § 18 Arbeitsfähigkeit
- § 19 Schutzzeug
- § 20 Haftung des Arbeitnehmers
- § 21 Ende des Arbeitsverhältnisses
- § 21a Ende des Arbeitsverhältnisses und Erwerbsminderungsrente
- § 22 Kündigungsbeschränkung
- § 23 Arbeitsstreitigkeiten
- § 24 Ausschlussfrist

#### **Abschnitt II Allgemeine Arbeitszeitbestimmungen**

- § 25 Individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll
- § 26 Arbeitszeitkonto
- § 27 Urlaub
- § 28 Arbeitsbefreiung
- § 29 Arbeitseinsatz in besonderen Fällen
- § 30 Arbeitszeit, Reisezeit an arbeitsfreien Sonn- oder gesetzlichen Feiertagen

§ 31 Konfliktregelung

### **Abschnitt III Allgemeine Entgeltbestimmungen**

§ 32 Berechnung des Entgelts

§ 33 Auszahlung des Entgelts

§ 34 Wegfall des Urlaubsentgelts

§ 35 Jubiläumszuwendungen

§ 36 Sterbegeld

### **Abschnitt IV Sonstige allgemeine Entgeltbestimmungen**

§ 37 Rationalisierungszulagen

§ 38 Krankengeldzuschuss

§ 39 Gleichbehandlung von Frauen und Männern

§ 40 Arbeitseinsatz in besonderen Fällen

§ 41 Reisekosten

§ 42 Beurlaubte Beamte

§ 43 Beihilfe in unverschuldeten Notfällen

§ 44 Arbeitsbefreiung zur Wahrnehmung von Aufgaben in den Sozialeinrichtungen

§ 45 Besondere Beschäftigungsbedingungen I

§ 45.1 Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen

§ 45.2 Verlängerte Krankenbezugsfrist für bestimmte Arbeitnehmer

§ 45.3 Sonderregelung zur Arbeitsbefreiung

§ 45.4 Sonderregelung zu Kündigungsfristen

§ 45.5 Kündigungsbeschränkung

§ 45.6 Wiedereinstellung bei Rentenentzug

§ 45.7 Vorzeiten

§ 45.8 Leistungen an in der KVB versicherte versicherungsfreie Arbeitnehmer

§ 45.9 Umzugskostenvergütung

### **Teil B Spezifische Arbeitszeitregelungen**

§ 46 Individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll

§ 47 Reduzierung der Jahresarbeitszeit

§ 48 Überzeit

§ 49 Arbeitszeitkonto

§ 50 Urlaub

§ 50a Zeitzuschlag für Nachtarbeit

§ 51 Arbeitszeitbewertung

§ 52 Arbeitszeitverteilung/Arbeitszeitbewertung

- § 52a Jahresruhezeitplan
- § 53 Beginn und Ende der Arbeitszeit
- § 54 Fahrzeit auf dem Triebfahrzeug
- § 55 Rufbereitschaft

### **Teil C Spezifische Entgeltregelungen**

- § 56 Entgeltgrundlagen
- § 57 Berechnung des Entgelts
- § 58 Grundsätze für die Eingruppierung
- § 59 Vermögenswirksame Leistung
- § 60 Urlaubsentgelt
- § 61 Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer, Arbeitsunfallverletzte und wegen Gesundheitsschäden
- § 62 Entgelt bei Ausbildung, Fortbildung, Umschulung
- § 63 Qualifikationszulage 1
- § 63a Qualifikationszulage 2
- § 63b Jahresabschlussleistung für Gruppenleiter Tf
- § 64 Einmalige Entgeltzulagen
- § 65 Ortsbezogene Zulagen
- § 66 Sonntagszulage
- § 67 Vorfesttagszuschlag
- § 68 Feiertagszulage
- § 69 Nachtarbeitszulage
- § 70 Überzeitzulage
- § 71 Rufbereitschaftszulage
- § 72 Rundung und Anpassung
- § 73 Fahrtätigkeit
- § 74 Fahrentschädigung
- § 75 Jährliche Zuwendung
- § 76 Schutzvorkehrungen vor Gewalttätigkeiten Dritter
- § 77 Übernachtungen
- § 78 Unternehmensbekleidung
- § 79 Besondere Beschäftigungsbedingungen II
- § 79.1 Jährliche Zuwendung in besonderen Fällen

### **Teil D Betriebliche Altersvorsorge**

- § 80 Entgeltumwandlung

### **Teil E Qualifizierung**

### **Abschnitt I Einstiegs-Qualifizierung**

§ 81 Persönliche Voraussetzungen

§ 82 Qualifizierungsgrundlage

### **Abschnitt II Fortbildung**

§ 83 Regelmäßiger Fortbildungsunterricht

§ 84 Simulatortraining

§ 85 Anpassungsqualifizierung

§ 86 Berufserfahrung

### **Abschnitt III Weiterbildung**

§ 87 Karriereplanung

§ 88 Freiwillige Qualifizierungsmaßnahmen

§ 89 Aus- und Fortbildungskosten

### **Teil F Schlussbestimmungen**

§ 90 Gültigkeit und Dauer für Teil A

§ 91 Gültigkeit und Dauer für Teil B bis E

§ 92 Gültigkeit und Dauer für Teil F

§ 93 Salvatorische Klausel

### **Anlagen**

Anlage 1 Unternehmen, für die der LfTV gilt

Anlage 2 Tätigkeitsgruppenverzeichnis

Anlage 3 Monatsentgelttabelle

Anlage 4 Arbeit an Bildschirmgeräten

Anlage 5 Kurzarbeit

Anlage 6 Qualifikationszulage

Anlage 7 Ortsbezogene Zulagen

## **§ 1 Geltungsbereich**

(1) Dieser Tarifvertrag gilt:

a) **Räumlich:**

Für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

b) **Betrieblich:**

Für die in der Anlage 1 aufgeführten Unternehmen.

c) **Persönlich:**

Für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (nachfolgend Arbeitnehmer genannt) der Betriebe nach Buchst. b, denen nicht nur vorübergehend eine Tätigkeit gem. Anlage 2 übertragen ist.

(2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

a) Arbeitnehmer, deren Entgelt das höchste, in diesem Tarifvertrag vorgesehene Monatstabellenentgelt überschreitet.

b) Arbeitnehmer, die leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG sind,

c) Auszubildende und Praktikanten,

d) geringfügig Beschäftigte im Sinne des § 8 SGB IV.

**Teil A  
Rahmenbedingungen**

**Abschnitt I  
Mantelbestimmungen**

**§ 2  
Abweichungen vom Tarifvertrag**

Die Tarifvertragsparteien sind bei begünstigenden Abweichungen, von den Bestimmungen dieses Tarifvertrags über einen Einzelfall hinaus, rechtzeitig zu informieren.

**§ 3  
Arbeitsvertrag und Probezeit**

- (1) Der Arbeitsvertrag einschließlich Nebenabreden bedarf der Schriftform.
- (2) Ein befristeter Arbeitsvertrag darf nur bei Vorliegen eines sachlichen Grundes geschlossen werden.
- (3) Die ersten drei Monate beim Arbeitnehmer der Entgeltgruppe LF 6 - bei den übrigen Arbeitnehmern die ersten sechs Monate - gelten als Probezeit, es sei denn, dass im Arbeitsvertrag auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart wird oder der Arbeitnehmer im unmittelbaren Anschluss an ein erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis beim selben Arbeitgeber im erlernten Beruf eingestellt wird.

**§ 4  
Wiedereinstellung bei Rentenentzug**

Wird einem Arbeitnehmer, der nach Vollendung einer Betriebszugehörigkeit von mindestens zehn Jahren aufgrund Gewährung einer Rente wegen Erwerbsminderung ausscheidet, vor Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung die Rente rechtskräftig wieder entzogen, ist er auf Antrag vorzugsweise wieder einzustellen, sobald ein für ihn geeigneter Arbeitsplatz bei dem Arbeitgeber frei ist, bei dem der Arbeitnehmer ausgeschieden ist.

**§ 5  
Betriebszugehörigkeit**

- (1) Die Zeit der Betriebszugehörigkeit ist die Zeit, die ohne zeitliche Unterbrechung in einem Arbeitsverhältnis beim jeweiligen Arbeitgeber zurückgelegt wurde. Als Zeiten nach Satz 1 gelten auch solche Zeiten, die ohne zeitliche Unterbrechung bei einem Rechtsvorgänger des jeweiligen Arbeitgebers in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegt wurden.
- (2) Hat der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis nicht im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem jeweiligen Arbeitgeber oder einem Rechtsvorgänger des jeweiligen Arbeitgebers begründet, können auch Zeiten nach Abs. 1 berücksichtigt werden.

## **§ 6**

### **Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Elternurlaub**

- (1) Der Arbeitgeber nimmt unter Berücksichtigung der betrieblichen Möglichkeiten bei der Ausübung von Weisungs- und sonstigen Leistungsbestimmungsrechten Rücksicht auf die Pflichten des Arbeitnehmers aus Familie und Elternschaft.
- (2) Dem Arbeitnehmer wird im Anschluss an die gesetzliche Elternzeit auf Antrag ein Elternurlaub von bis zu sechs Monaten gewährt. In dieser Zeit ruht das Arbeitsverhältnis. Die Zeiten der gesetzlichen Elternzeit und des Elternurlaubs gelten als Zeiten der Betriebszugehörigkeit.
- (3) Ein Antrag auf Elternurlaub muss bis sechs Monate vor Ablauf der gesetzlichen Elternzeit vom Arbeitnehmer gestellt werden.
- (4) Der Arbeitnehmer, der mit Beendigung der gesetzlichen Elternzeit oder des Elternurlaubs aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, hat innerhalb eines Zeitraums von bis zu sieben Jahren nach Geburt des Kindes und bei einem weiteren Kind von bis zu zehn Jahren nach Geburt des ersten Kindes Anspruch auf Wiedereinstellung für einen Arbeitsplatz, der seinen beruflichen Kenntnissen und Fähigkeiten entspricht. Steht ein derartiger Arbeitsplatz nicht zur Verfügung, ist dem Arbeitnehmer ein anderer zumutbarer Arbeitsplatz anzubieten.

Die Wiederaufnahme des Arbeitsverhältnisses ist spätestens sechs Monate vorher anzukündigen.

Der Anspruch auf Wiedereinstellung erlischt, wenn der Arbeitnehmer die Einstellung für einen Arbeitsplatz, der seinen beruflichen Kenntnissen und Fähigkeiten entspricht, beziehungsweise für einen zumutbaren Arbeitsplatz ablehnt.

Für den Fall, dass der Anspruch auf Wiedereinstellung aufgrund einer Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG nicht erfüllt werden kann, ist der Arbeitnehmer hinsichtlich seiner Unterbringung nach denselben Grundsätzen zu behandeln, die für die anderen betroffenen Arbeitnehmer gelten.

Die Zeit von der Auflösung des Arbeitsverhältnisses bis zur Wiedereinstellung wird bis zu 18 Monaten als Betriebszugehörigkeit anerkannt.

- (5) Dem Arbeitnehmer, der sich in der gesetzlichen Elternzeit oder im Elternurlaub befindet oder der gemäß Abs. 4 Satz 1 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, ist auf Wunsch im Rahmen der betrieblichen Gegebenheiten der Einsatz als Vertreter und die Teilnahme an betrieblichen Fortbildungsmaßnahmen zu ermöglichen.

## **§ 7**

### **Zeugnis**

- (1) Der Arbeitnehmer hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses. Das Zeugnis hat Auskunft über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses und die ausgeübte Tätigkeit zu geben und sich auf Wunsch des Arbeitnehmers auf Führung und Leistung zu erstrecken.

- (2) Bei Kündigung ist dem Arbeitnehmer auf Antrag ein vorläufiges Zeugnis über Art und Dauer seiner Beschäftigung auszuhändigen.
- (3) Der Arbeitnehmer kann aus besonderem Anlass ein Zwischenzeugnis verlangen.

## **§ 8**

### **Ausschreibung und Besetzung freier Arbeitsplätze**

- (1) Der Arbeitgeber schreibt grundsätzlich freie Arbeitsplätze aus, um es den Arbeitnehmern zu ermöglichen, Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten wahrzunehmen. Die Ausschreibung erfolgt geschlechtsneutral. Bei Arbeitsplätzen in Arbeitsbereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Frauen bei der Ausschreibung gezielt angesprochen.

Auf eine Ausschreibung wird verzichtet, sofern freie Arbeitsplätze mit Arbeitnehmern, die ihren Arbeitsplatz verloren haben, besetzt werden können. Die Bestimmungen der §§ 93 und 99 BetrVG bleiben unberührt.

- (2) Bei Besetzung freier Arbeitsplätze richtet sich die Auswahl ausschließlich nach der fachlichen und persönlichen Qualifikation. Treffen externe und interne Bewerbungen zusammen, hat bei gleicher Qualifikation der interne Bewerber den Vorrang. Bei gleicher Qualifikation sind Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bevorzugt zu berücksichtigen.
- (3) Die stufenweise Wiedereingliederung von arbeitsunfähigen Versicherten in das Erwerbsleben wird entsprechend § 74 SGB V unterstützt.

## **§ 9**

### **Personalakten**

- (1) Der Arbeitnehmer hat ein Recht auf Einsicht in seine vollständigen Personalakten; hierzu gehören alle Schriftstücke, die den Arbeitnehmer betreffen und sich auf das Arbeitsverhältnis beziehen oder hierfür von Bedeutung sind. Geheime Nebenakten dürfen nicht geführt werden. Der Arbeitnehmer kann das Recht auf Einsicht auch durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben. Die Vollmacht ist zu den Personalakten zu nehmen.

Das Recht auf Akteneinsicht schließt das Recht ein, Abschriften bzw. Ablichtungen aus den Personalakten zu fertigen.

- (2) Erklärungen des Arbeitnehmers zum Inhalt der Personalakten sind diesen auf Verlangen beizufügen.
- (3) Der Arbeitnehmer muss über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für ihn ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. Die Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.
- (4) Abmahnungen werden spätestens nach vier Jahren aus den Personalakten entfernt, wenn dem Arbeitnehmer in diesem Zeitraum keine weitere Abmahnung erteilt worden ist.

## **§ 10 Gewerkschaftliche Betätigung**

- (1) Der einer Gewerkschaft angehörende Arbeitnehmer ist berechtigt, sich im Betrieb gewerkschaftlich zu betätigen; während der Arbeitszeit nur dann, wenn dadurch keine nachhaltige Störung der Arbeitsabläufe eintritt und die Arbeitssicherheit nicht beeinträchtigt wird. Der Arbeitnehmer darf insbesondere über die Ziele der Gewerkschaft informieren sowie für die Gewerkschaft durch Verteilen von Informationsmaterial und Anbringen von Plakaten an dafür vorgesehenen Stellen werben.
- (2) Der Arbeitnehmer darf wegen erlaubter gewerkschaftlicher Betätigung und, wenn er gewerkschaftliche Vertrauensperson ist, wegen dieser Funktion weder direkt noch indirekt benachteiligt werden.

## **§ 11 Arbeit an Bildschirmgeräten**

Für den Arbeitnehmer, der an Bildschirmgeräten für digitale Daten- und Textverarbeitung arbeitet, gelten die Bestimmungen der Anlage 4 zu diesem Tarifvertrag.

## **§ 12 Arbeitsbedingungen**

- (1) Der Arbeitnehmer hat bei Vorliegen betrieblicher Erfordernisse jede ihm übertragene Tätigkeit - auch an einem anderen Arbeitsort und in einem anderen Betrieb - des jeweiligen Arbeitgebers auszuüben, die ihm nach seiner Befähigung, Ausbildung, körperlichen Eignung und seinen sozialen Verhältnissen zugemutet werden kann.
- (2) Zur Beschäftigungssicherung kann der Arbeitnehmer auch ohne seine Zustimmung im Rahmen der Bestimmungen des AÜG ohne Änderung des Arbeitsvertrags einem anderen Arbeitgeber zur Arbeitsleistung zugewiesen werden. Die von dem Arbeitnehmer bei dem anderen Arbeitgeber zu verrichtende Tätigkeit soll der im Arbeitsvertrag vereinbarten entsprechen und seiner Befähigung und Ausbildung Rechnung tragen. Ferner muss die Tätigkeit bei dem anderen Arbeitgeber entsprechend der körperlichen Eignung und der sozialen Verhältnisse des Arbeitnehmers zumutbar sein.

Dem Arbeitnehmer ist die bei dem anderen Arbeitgeber zu verrichtende Tätigkeit, der Arbeitsort und die Dauer der Zuweisung schriftlich mitzuteilen. Nach Ablauf der befristeten Tätigkeit bei dem anderen Arbeitgeber ist dem Arbeitnehmer die Rückkehr zum bisherigen Arbeitsplatz oder bisherigen Betrieb garantiert, sofern der Arbeitsplatz nicht aufgrund einer Rationalisierungsmaßnahme oder aus anderen Gründen weggefallen ist.

### **Protokollnotiz:**

*Die Zuweisung zu einem anderen Arbeitgeber ist nur zulässig, wenn die Beteiligungsrechte des Betriebsrats des anderen Arbeitgebers gewahrt sind.*

- (3) Im Rahmen der betrieblichen Erfordernisse sind Schicht- bzw. Wechselschichtarbeit sowie Bereitschaft bzw. Rufbereitschaft zu leisten.

- (4) Kurzarbeit ist nach Maßgabe der Anlage 5 zulässig.
- (5) Änderungen der persönlichen Verhältnisse, wie z. B. Wohnungswechsel, Familienstand, Anerkennung einer Schwerbehinderteneigenschaft, Bewilligung einer Rente, hat der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber jeweils unverzüglich anzuzeigen.

Teilt der Arbeitnehmer einen Wohnungswechsel nicht unverzüglich mit, gelten Zustellungen an die bisherige Adresse als ordnungsgemäß bewirkt.

- (6) Ist der Arbeitnehmer an der Arbeitsleistung verhindert, so hat er dies seinem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.

### **§ 13**

#### **Krankheit/Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall**

- (1) Ist der Arbeitnehmer durch Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, und dauert die krankheitsbedingte Arbeitsverhinderung voraussichtlich länger als 3 Kalendertage, so hat er über § 12 Abs. 6 hinaus eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer, spätestens an dem darauf folgenden allgemeinen Arbeitstag vorzulegen.

Der Arbeitgeber kann in begründeten Fällen vom Arbeitnehmer bereits vom ersten Tag an die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung verlangen.

- (2) Bei einer Arbeitsverhinderung nach Abs. 1 bleibt der Anspruch auf Arbeitsentgelt für die Dauer von bis zu sechs Wochen erhalten; die Höhe bestimmt sich nach den beim jeweiligen Arbeitgeber geltenden Bestimmungen zum Urlaubsentgelt. Wird der Arbeitnehmer innerhalb von zwölf Monaten infolge derselben Krankheit wiederholt arbeitsunfähig, so verliert er den Anspruch auf Entgelt nur für die Dauer von insgesamt sechs Wochen nicht; war der Arbeitnehmer vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit jedoch mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig, so verliert er wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit den Anspruch nach Satz 1 für einen weiteren Zeitraum von höchstens sechs Wochen nicht.
- (3) Zum Arbeitsentgelt im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen zur Entgeltfortzahlung (§ 616 BGB, Entgeltfortzahlungsgesetz) gehören nicht:

- Einmalige Zahlungen wie z. B. jährliche Zuwendung, Jubiläumsgelder,
- Fahrentschädigung für Lokomotivführer und Zugbegleiter,
- Überzeitzulage und Überstundenabgeltung,
- Kostenersatzleistungen wie z. B. Tage-/Übernachtungsgelder,
- sonstige Zahlungen, die Aufwendungen abgeltend sollen, die während der Zeit der Arbeitsunfähigkeit nicht entstehen.

### **§ 14**

#### **Tauglichkeitsuntersuchung**

- (1) Der Arbeitnehmer hat auf Verlangen des Arbeitgebers vor der Übernahme einer anderen Tätigkeit die physische und psychische Tauglichkeit durch das Zeugnis eines vom Arbeitgeber bestimmten Arztes oder einer sonstigen vom Arbeitgeber bestimmten sachverständigen Person nachzuweisen.
- (2) Ergeben sich für den Arbeitgeber begründete Zweifel, ob der Arbeitnehmer für die derzeit übertragene Tätigkeit beschäftigungstauglich ist, kann der Arbeitgeber durch Zeugnis eines von ihm bestimmten Arztes oder einer sonstigen von ihm bestimmten sachverständigen Person die Tauglichkeit feststellen lassen.
- (3) Der Arbeitnehmer hat sich den nach Abs. 1 und 2 angeordneten Untersuchungen zu unterziehen und zulässige Fragen des Untersuchenden wahrheitsgemäß zu beantworten. Das Ergebnis der Untersuchung ist dem Arbeitnehmer auf seinen Antrag bekannt zu geben.
- (4) Die Kosten der Untersuchungen nach Abs. 1 und 2 trägt der Arbeitgeber.

### **§ 15 Schweigepflicht**

- (1) Dem Arbeitnehmer ist es untersagt, Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse Unbefugten mitzuteilen.
- (2) Ohne vorherige Zustimmung seines Arbeitgebers ist es dem Arbeitnehmer insbesondere untersagt
  - Betriebseinrichtungen, Arbeitsgeräte, Modelle, Muster und Geschäftspapiere u. a. nach- oder abzubilden, aus den Geschäftsräumen zu entfernen oder einem Unbefugten zu übergeben oder zugänglich zu machen; dies gilt für Kopien, Abschriften, selbst angefertigte Aufzeichnungen, Datenträger für elektronische Medien oder Notizen;
  - Berichte über Vorgänge im Unternehmen an die Presse zu geben;
  - Film- und Tonaufnahmen im Betrieb herzustellen.
- (3) Die Verpflichtung nach Abs. 1 besteht auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort.

### **§ 16 Belohnungen oder Geschenke**

- (1) Der Arbeitnehmer darf Geld, Sachgeschenke oder sonstige Vorteile in Bezug auf die Tätigkeit im Rahmen seines Arbeitsverhältnisses nicht ohne vorherige Genehmigung des Vorgesetzten annehmen.
- (2) Werden dem Arbeitnehmer Geld, Sachgeschenke oder sonstige Vorteile in Bezug auf seine Tätigkeit im Zusammenhang mit seinem Arbeitsverhältnis angeboten, hat er dies dem Vorgesetzten unverzüglich und unaufgefordert mitzuteilen.

- (3) Verbot und Mitteilungspflicht gelten nicht für allgemein übliche kleine Gelegenheitsgeschenke.

### **§ 17 Nebentätigkeiten**

- (1) Nebentätigkeiten gegen Entgelt sind nur zulässig, wenn sie rechtzeitig vor ihrer Aufnahme dem Arbeitgeber schriftlich angezeigt wurden.
- (2) Der Arbeitgeber kann die Ausübung von Nebentätigkeiten untersagen, wenn diese aus Wettbewerbsgründen den Interessen des Arbeitgebers zuwiderlaufen oder durch übermäßige Beanspruchung des Arbeitnehmers dessen vertraglich geschuldete Arbeitsleistung beeinträchtigen.
- (3) Veröffentlichungen und Vorträge bedürfen der vorherigen Zustimmung des Arbeitgebers, sofern diese sich auf Kenntnisse interner Unternehmenszusammenhänge beziehen.

### **§ 18 Arbeitsfähigkeit**

Der Arbeitnehmer hat sich innerhalb und außerhalb des Betriebes so zu verhalten, dass er seine Arbeit einwandfrei ausüben kann. Insbesondere darf er die Arbeit nicht antreten oder fortsetzen, wenn er infolge Einwirkung von berauschenden Mitteln (z. B. Alkohol und sonstige Drogen) oder von Medikamenten in seiner Arbeitsausübung beeinträchtigt ist. In begründeten Fällen (z.B. Alkoholgeruch, auffälliges Verhalten) kann der Arbeitgeber einen diesbezüglichen Test durchführen oder eine ärztlichen Untersuchung anordnen. Die Kosten trägt der Arbeitgeber.

### **§ 19 Schutzzeug**

- (1) Schutzzeug (Schutzkleidung und Schutzstücke), dessen Tragen gesetzlich vorgeschrieben oder arbeitgeberseitig angeordnet ist, wird zur Ausübung der jeweiligen Tätigkeit unentgeltlich zur Verfügung gestellt. Es bleibt Eigentum des Arbeitgebers.
- (2) Schutzkleidung sind Kleidungsstücke, die bei bestimmten Tätigkeiten oder an bestimmten Arbeitsplätzen an Stelle oder über der sonstigen Kleidung zum Schutze gegen Witterungsunbilden, andere gesundheitliche Gefahren oder außergewöhnliche Beschmutzungen getragen werden müssen.
- (3) Schutzstücke dienen dem Schutz gegen Unfälle und gesundheitliche Gefahren.

### **§ 20 Haftung des Arbeitnehmers**

- (1) Der Arbeitnehmer haftet für den bei der Arbeitsleistung verursachten Schaden bei Vorsatz und Fahrlässigkeit, ausgenommen bei leichter Fahrlässigkeit. Die Haftung richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen und den von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätzen.

- (2) Bei der Geltendmachung des Schadenersatzes sind die Gesamtumstände sowie die persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse des Arbeitnehmers zu berücksichtigen.
- (3) Für grob fahrlässig verursachten Schaden soll die Ersatzforderung das sechsfache des im Monat des Schadeneintritts an den Arbeitnehmer bei Vollzeitarbeit zu zahlenden Monats tabellenentgelts nicht übersteigen.

**Protokollnotiz:**

*Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass die Höhe der Ersatzforderungen bei mittlerer Fahrlässigkeit im Verhältnis zur Begrenzung bei grober Fahrlässigkeit zu gewichten ist. Sie kann in keinem Fall über der Ersatzforderung bei grober Fahrlässigkeit liegen.*

**§ 21  
Ende des Arbeitsverhältnisses**

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet
  - durch Kündigung,
  - nach Ablauf der vereinbarten Zeit,
  - durch Auflösung in beiderseitigem Einvernehmen,
  - mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht.
- (2) a) Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist 2 Wochen zum Monatsschluss.  
b) Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist nach einer Betriebszugehörigkeit (§ 5)

bis zu 2 Jahren	4 Wochen,
von mindestens 2 Jahren	1 Monat,
von mindestens 5 Jahren	2 Monate,
von mindestens 8 Jahren	3 Monate,
von mindestens 10 Jahren	4 Monate,
von mindestens 12 Jahren	5 Monate,
von mindestens 15 Jahren	6 Monate,
von mindestens 20 Jahren	7 Monate

zum Ende eines Kalendermonats.
- (3) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedarf der Schriftform. Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.
- (4) Während eines laufenden Berufsfürsorgeverfahrens darf eine Kündigung aus gesundheitlichen Gründen nicht ausgesprochen werden.
- (5) Soll ein Arbeitnehmer, der die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung vollendet hat und eine Rente wegen Alters nicht in Anspruch nimmt oder bei dem die Vor-

aussetzungen für eine Rente wegen Alters nicht erfüllt sind, weiterbeschäftigt werden, ist ein besonderer Arbeitsvertrag zu schließen.

### **§ 21a Ende des Arbeitsverhältnisses und Erwerbsminderungsrente**

- (1) Bei Gewährung einer unbefristeten Rente durch Bescheid des zuständigen Rentenversicherungsträgers wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung endet das Arbeitsverhältnis zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber. Die Unterrichtung beinhaltet den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Rentengewährung.

Ist gemäß § 92 SGB IX zur wirksamen Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Zustimmung des Integrationsamtes erforderlich und liegt diese im Zeitpunkt der Beendigung noch nicht vor, so endet das Arbeitsverhältnis mit der Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes.

- (2) Bei Gewährung einer unbefristeten Rente durch Bescheid des zuständigen Rentenversicherungsträgers wegen teilweiser Erwerbsminderung endet das Arbeitsverhältnis abweichend von Abs. 1 auf Verlangen des Arbeitnehmers nicht, wenn
- a) der Arbeitnehmer nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen noch auf seinem bisherigen oder einem anderen, ihm zumutbaren freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden kann und
  - b) der Weiterbeschäftigung keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen.

Der Arbeitnehmer hat innerhalb von zwei Wochen nach Zustellung der Unterrichtung des Arbeitgebers nach Abs. 1 seine Weiterbeschäftigung schriftlich zu verlangen.

- (3) Bei Gewährung einer befristeten Rente durch Bescheid des zuständigen Rentenversicherungsträgers endet das Arbeitsverhältnis nicht.
- a) Im Fall der befristeten Rente wegen voller Erwerbsminderung ruht das Arbeitsverhältnis von dem im Bescheid genannten Zeitpunkt der Feststellung an bis zum Ablauf des Tages, bis zu dem die Rente befristet ist, längstens jedoch bis zum Ablauf des Tages, an dem das Arbeitsverhältnis endet.
  - b) Im Fall der befristeten Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung, kann der Arbeitnehmer verlangen, dass seine individuelle vertragliche Arbeitszeit entsprechend dem Teil der Arbeitszeit, für die der Rentenversicherungsträger bei ihm eine Erwerbsminderung festgestellt hat, reduziert wird, sofern betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Die Verringerung der Arbeitszeit ist zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer schriftlich zu vereinbaren. Kommt es zu keiner Vereinbarung über die Verringerung der Arbeitszeit, so ruht das Arbeitsverhältnis.

- (4) Das bis zum Zeitpunkt der Zustellung des Rentenbescheides gezahlte Entgelt/Fortzahlungsentgelt gilt als Vorschuss auf die zu gewährende Rente. Der Arbeitnehmer hat insoweit seine Rentenansprüche für diesen Zeitraum an seinen Arbeitgeber abzutreten.

- (5) In den Fällen des Abs. 1 bis 3 hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber unverzüglich über die Zustellung des Rentenbescheides zu unterrichten. Als solcher gilt auch eine vorläufige Mitteilung, mit der Vorschüsse auf die spätere Rente zur laufenden Zahlung angewiesen werden.

## **§ 22 Kündigungsbeschränkung**

Dem mindestens 55jährigen Arbeitnehmer mit einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von mindestens 10 Jahren kann nur gekündigt werden, wenn

- ein wichtiger Grund vorliegt oder
- er unter den Geltungsbereich eines Sozialplans fällt.

## **§ 23 Arbeitsstreitigkeiten**

- (1) Für Rechtsstreitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis ist das Arbeitsgericht zuständig, in dessen Bezirk der Betrieb des Arbeitnehmers seinen Sitz hat.
- (2) Der Betrieb im Sinne des Abs. 1 bestimmt sich nach den jeweils im Unternehmen geltenden tarifvertraglichen Bestimmungen.

## **§ 24 Ausschlussfrist**

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.

Die Geltendmachung des Anspruchs erstreckt sich auch auf später fällig werdende Leistungen, die auf demselben Sachverhalt beruhen.

Später, aber innerhalb der gesetzlichen Verjährungsfrist geltend gemachte Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis werden nur dann berücksichtigt, wenn sie für den Beanstandenden nachweisbar erst zu einem späteren Zeitpunkt erkennbar wurden.

## **Abschnitt II Allgemeine Arbeitszeitbestimmungen**

### **§ 25 Individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll**

- (1) Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann an Stelle des Abrechnungszeitraums nach § 46 Abs. 1 ein anderer Zeitraum von 12 aufeinanderfolgenden Kalendermonaten als Abrechnungszeitraum bestimmt werden, sofern dafür ein sachlicher Grund gegeben ist. In diesem Fall wird das in § 46 Abs. 1 bestimmte individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-

Soll für den Übergangszeitraum entsprechend angepasst. Die Bestimmungen zu Überzeit und Minderleistung sind entsprechend dem veränderten Volumen anzuwenden.

- (2) Ist das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll für eine kürzere Zeitspanne als den Abrechnungszeitraum zu berechnen, bestimmt sich das individuelle Jahresarbeitszeit-Soll nach folgender Formel:

$$TAJaz = \frac{TgR \times 5 \times TJAZ}{7 \times 261} \text{ Std. / (Rest-) Abrechnungszeitraum} *$$

Dabei sind Bruchteile einer Stunde von 0,5 und mehr aufzurunden, geringere Bruchteile bleiben unberücksichtigt.

Es bedeuten:

TAJaz	=	individuelles Jahresarbeitszeit-Soll des abweichenden Abrechnungszeitraums
TgR	=	Anzahl der Kalendertage des abweichenden Abrechnungszeitraums
TJaz	=	individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll (§ 46) – Stunden/Abrechnungszeitraum
*	=	1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls

## **§ 26 Arbeitszeitkonto**

- (1) Dem Arbeitnehmer ist monatlich der Stand seines Arbeitszeitkontos (Soll/Ist) schriftlich mitzuteilen.
- (2) Endet das Arbeitsverhältnis, ist das Arbeitszeitkonto bis zu diesem Zeitpunkt auszugleichen. Der Arbeitgeber schafft die hierfür erforderlichen Voraussetzungen. Ist das nicht möglich, erfolgt ein zuschlagfreier Ausgleich (§ 48 bleibt unberührt) über das Entgelt, das für die ggf. zu verrechnende Arbeitszeit entsprechend den Bestimmungen des § 58 zu ermitteln ist. Dabei sind zum Zeitpunkt des Ausscheidens noch verbleibende Arbeitszeitschulden finanziell nur auszugleichen, wenn der Arbeitnehmer sie zu vertreten hat. Die Arbeitszeitschulden ergeben sich aus dem Unterschied zwischen dem maßgeblichen individuellen Jahresarbeitszeit-Soll und einer ggf. geringeren Ist-Arbeitszeit des Arbeitnehmers. Im Todesfall des Arbeitnehmers gilt § 36 sinngemäß.

## **§ 27 Urlaub**

- (1) Erholungsurlaub:
1. Der Arbeitnehmer hat im Urlaubsjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Das Urlaubsjahr entspricht dem Kalenderjahr.
  2. Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, besteht für jeden vollen Beschäftigungsmonat Anspruch auf 1/12 des Erholungsurlaubes gem. Nr. 2. Gesetzliche Regelungen in Bezug auf einen Mindesturlaub bleiben unberührt.

Bruchteile von Urlaubstagen werden für das Urlaubsjahr zusammengerechnet - bei mehreren Bruchteilen nach ihrer Zusammenrechnung - einmal im Urlaubsjahr auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet.

3. Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen Gründen nicht im laufenden Urlaubsjahr abgewickelt werden, ist er bis spätestens 6 Monate nach Ende des Urlaubsjahres abzuwickeln.
- (2) Nach einer Kündigung erhalten die Arbeitnehmer den noch nicht gewährten Urlaub während der Kündigungsfrist. Soweit sie nicht ausreicht, ist der Urlaub abzugelten. Ist das Arbeitsverhältnis durch Verschulden des Arbeitnehmers aus einem Grund beendet worden, der eine fristlose Kündigung rechtfertigt, entfällt die Abgeltung für den Teil des Urlaubsanspruchs, der über den gesetzlichen Mindesturlaub nach § 3 BUrlG hinausgeht.

### **§ 28 Arbeitsbefreiung**

- (1) Als Fälle, in denen eine Fortzahlung des Entgelts (§ 62 Abs. 1) gemäß § 616 BGB im nachstehend genannten Ausmaß stattfindet, gelten die folgenden Anlässe:
- |    |   |  |
|----|---|--|
| a) | eigene Eheschließung/Eintragung der eigenen Lebenspartnerschaft   | 2 Tage                                       |
| b) | bei Entbindung der in häuslicher Gemeinschaft mit dem Arbeitnehmer lebenden Ehefrau/Lebenspartnerin   | 1 Tag  |
| c) | eigene Silberhochzeit/25-jähriges Bestehen der eigenen eingetragenen Lebenspartnerschaft  | 1 Tag  |
| d) | Tod des Ehegatten/des eingetragenen Lebenspartners, eines Kindes oder Elternteils   | 2 Tage                                       |
| e) | Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand   | 1 Tag  |
| f) | 25-, 40- und 50jähriges Arbeitsjubiläum des Arbeitnehmers   | 1 Tag  |
| g) | Schwere Erkrankung der zur Hausgemeinschaft des Arbeitnehmers gehörenden Familienmitglieder, soweit der Arzt die Notwendigkeit der Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege bescheinigt und keine sonstigen Familienmitglieder zur Hilfeleistung in der Lage sind (insgesamt höchstens 3 Tage im Abrechnungszeitraum) | 1 Tag  |
| h) | Teilnahme der Mitglieder von Tarifkommissionen oder Beschlussgremien der Gewerkschaft an Sitzungen, in denen tarifliche Angelegenheiten beraten oder beschlossen werden   | erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit |

Ärztliche Behandlung des Arbeitnehmers, wenn diese nach ärztlicher Bescheinigung während der Arbeitszeit erfolgen muss

erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit

Wahrnehmung öffentlich-rechtlicher Verpflichtungen, und zwar

aa) zur Ausübung des Wahl- und Stimmrechts und Beteiligung an Wahlausschüssen,

bb) zur Ausübung öffentlicher Ehrenämter,

zur Wahrnehmung amtlicher (z. B. gerichtlicher, polizeilicher) Termine, soweit sie nicht durch eigenes Verschulden oder private Angelegenheiten des Arbeitnehmers veranlasst sind

erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit

Soweit dem Arbeitnehmer eine etwaige öffentlich-rechtliche Vergütung zusteht, entfällt in entsprechendem Umfang der Anspruch auf Arbeitsentgelt gegenüber dem Arbeitgeber.

- (2) Für die Teilnahme an Sitzungen eines überörtlichen Gewerkschaftsvorstands der diesen Tarifvertrag schließenden Gewerkschaften, dem der Arbeitnehmer angehört, und an Tagungen der diesen Tarifvertrag schließenden Gewerkschaften auf internationaler, Bundes- oder Bezirksebene, wenn der Arbeitnehmer als Mitglied eines Gewerkschaftsvorstands oder als Delegierter teilnimmt, kann Arbeitsbefreiung bis zu sechs Arbeitstagen im Jahr ohne Fortzahlung des Entgelts gewährt werden, wenn dringende betriebliche Gründe nicht entgegenstehen.
- (3) Gestatten die betrieblichen Verhältnisse das Fernbleiben des Arbeitnehmers, kann in begründeten Einzelfällen Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Entgelts bewilligt werden.

#### *Ausführungsbestimmung*

*Erfolgt die Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Entgelts unter Anerkennung eines betrieblichen Interesses, wird die Dauer dieser Arbeitsbefreiung als Betriebszugehörigkeit berücksichtigt. Der Anspruch auf Zahlung einer Jubiläumszuwendung richtet sich nach § 37. Der Arbeitnehmer hat während dieser Arbeitsbefreiung Anspruch auf Fahrvergünstigung, soweit er unter eine entsprechende Regelung fällt.*

## **§ 29**

### **Arbeitseinsatz in besonderen Fällen**

- (1) Der Arbeitnehmer darf seinen Arbeitsplatz bei betrieblichen Einrichtungen, die eine ständige Bedienung oder Beaufsichtigung erfordern (durchlaufender Betrieb) erst dann verlassen, wenn die ununterbrochene Funktionsfähigkeit sichergestellt ist.
- (2) Der Arbeitnehmer ist in außergewöhnlichen Fällen über die tarifvertraglich vereinbarten Arbeitszeitbestimmungen hinaus zum Arbeitseinsatz verpflichtet. Zu den außergewöhnlichen Fällen zählen insbesondere eingetretene oder unmittelbar drohende Störungen der

Transportabwicklung durch Störungen an technischen Anlagen oder Fahrzeugen, durch Verkehrsstauungen, Verspätungen oder plötzliche Personalausfälle.

- (3) In den Fällen des Abs. 1 und Abs. 2 sind die Bestimmungen des ArbZG einzuhalten.

### **§ 30**

#### **Arbeitszeit, Reisezeit an arbeitsfreien Sonn- oder gesetzlichen Feiertagen**

- (1) Bei Firmenreisen (Dienstreisen) gilt nur die Zeit der tatsächlichen betrieblichen Inanspruchnahme am auswärtigen Einsatzort als Arbeitszeit, es wird jedoch mindestens die für diesen Tag geplante Arbeitszeit, mindestens aber 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls verrechnet. Nach Erledigung des auswärtigen Arbeitsauftrags ist die Weiter- oder Rückreise unverzüglich anzutreten und die Arbeit fortzusetzen, soweit dazu die Verpflichtung besteht.
- (2) Bei dem Arbeitnehmer der Außenstellen der Baudienste, der Betriebswerke und dem Arbeitnehmer mit überwiegender Angestelltentätigkeit, der mindestens zehnmal im Monat eintägige auswärtige Beschäftigungen durchführt, in denen
- am auswärtigen Arbeitsplatz jeweils mindestens die geplante Arbeitszeit abgeleistet wird,
  - jeweils für die tägliche Hin- und Rückreise zum und vom auswärtigen Arbeitsplatz einschließlich der erforderlichen Wartezeiten mehr als zwei Stunden aufgewendet werden müssen und
  - dadurch jeweils eine längere Ausbleibezeit als bei einer Beschäftigung mit entsprechender Dauer am ständigen Arbeitsplatz entsteht,

wird der Arbeitszeit für jede eintägige auswärtige Beschäftigung eine Stunde hinzugerechnet.

- (3) Reist der Arbeitnehmer an einem arbeitsfreien Sonntag oder arbeitsfreien gesetzlichen Feiertag, erhält er für den Weg, den er an diesem Tage zum oder vom auswärtigen Beschäftigungsort oder zwischen zwei auswärtigen Beschäftigungsorten zurückgelegt hat, eine Entschädigung. Diese beträgt für jede volle Reisestunde, maximal jedoch für acht Reisestunden die Hälfte eines Stundensatzes nach § 57.

Bei Rufbereitschaft, bei Arbeiten zur beschleunigten Behebung von Betriebsstörungen und bei Wechsel des Standortes der Bauzüge wird die Entschädigung nicht gezahlt.

### **§ 31**

#### **Konfliktregelung**

Treten im Zusammenhang mit der Einführung des Teils A Abschnitt II - insbesondere im Zusammenhang mit den folgenden Jahresfahrplanwechseln - Anwendungsprobleme oder Konflikte auf, sind auf Verlangen einer Tarifvertragspartei gemeinsame Gespräche mit dem Ziel zu führen, sich kurzfristig über angemessene Maßnahmen zu verständigen.

### **Abschnitt III Allgemeine Entgeltbestimmungen**

#### **§ 32 Berechnung des Entgelts**

- (1) Das Entgelt wird für den Kalendermonat berechnet.
- (2) Besteht der Anspruch auf das Monatsentgelt (Monatstabellenentgelt und in Monatsbeträgen festgelegte Entgeltbestandteile) wegen des Beginns oder der Beendigung des Arbeitsverhältnisses während des Kalendermonats nicht für den vollen Kalendermonat, wird die geleistete Arbeitszeit bezahlt.

##### *Ausführungsbestimmung*

*Die zu bezahlende Arbeitszeit wird für den Kalendermonat zusammengerechnet und dann gerundet. Hierbei ist eine angebrochene halbe Stunde in der Weise zu runden, dass 15 Minuten oder mehr als halbe Stunde zählen und weniger als 15 Minuten unberücksichtigt bleiben.*

- (3) a) Bei Versäumnis von Arbeitszeit ohne Anspruch auf Entgeltfortzahlung wird das Monatsentgelt um den auf die versäumte Arbeitszeit entfallenden Anteil gekürzt.

##### *Ausführungsbestimmung*

*Die versäumte Arbeitszeit wird je Ausfalltatbestand (z. B. Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Entgelts, Krankheit nach Ablauf der Fristen mit Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts) für den Kalendermonat zusammengerechnet und dann jeweils einmal gerundet. Hierbei ist eine angebrochene halbe Stunde in der Weise zu runden, dass 15 Minuten oder mehr als halbe Stunde zählen und weniger als 15 Minuten unberücksichtigt bleiben.*

- b) Bleibt der Arbeitnehmer angeordneter Arbeit am letzten Arbeitstag vor oder am ersten Arbeitstag nach einem gesetzlichen Wochenfeiertag der Arbeit unentschuldig fern, verliert er den Anspruch auf Entgeltfortzahlung und auf Verrechnung der ausfallenden Arbeitszeit (§ 51 Abs. 3) auch für den Wochenfeiertag.
- (4) Der Arbeitnehmer mit einem Jahresarbeitszeit-Soll, das geringer ist als die Referenzarbeitszeit gemäß § 57 Abs. 3, erhält vom Monatsentgelt den Teil, der dem Maß des mit ihm arbeitsvertraglich vereinbarten Jahresarbeitszeit-Solls entspricht.
- (5) Bei der Berechnung von Teilen des Monatsentgelts fallen Bruchteile eines Cents bis 0,49 Cent weg, höhere Bruchteile eines Cents werden auf einen Cent aufgerundet.

#### **§ 33 Auszahlung des Entgelts**

- (1) Das Monatsentgelt wird am 25. des laufenden Monats, die anderen Entgeltbestandteile werden am 25. des nächsten Monats unbar auf ein in der Bundesrepublik Deutschland geführtes Konto des Arbeitnehmers gezahlt. Das Entgelt ist so rechtzeitig zu überweisen, dass der Arbeitnehmer am Zahltag darüber verfügen kann.

Die Wahl des kontoführenden Geldinstituts ist dem Arbeitnehmer freigestellt. Hat er sich binnen zwei Wochen nach Abschluss des Arbeitsvertrags nicht durch schriftliche Erklärung

für ein bestimmtes Geldinstitut entschieden, gilt der Arbeitgeber als ermächtigt, den Antrag auf Eröffnung eines Kontos zu stellen. In diesem Falle wird das Konto bei einer SPARDA-Bank eingerichtet.

- (2) Dem Arbeitnehmer kann bis zum Zahltag, an dem er erstmals Entgelt erhält, ein Vorschuss gezahlt werden.
- (3) Für jeden Abrechnungszeitraum ist dem Arbeitnehmer eine Abrechnungsbescheinigung auszuhändigen, in der die Beträge, aus denen sich das Entgelt zusammensetzt, und die Abzüge getrennt aufzuführen sind.
- (4) Der Arbeitnehmer hat unverzüglich die Entgeltabrechnung nachzuprüfen.

### **§ 34 Wegfall des Urlaubsentgelts**

Leistet der Arbeitnehmer während des Urlaubs eine Erwerbstätigkeit, so entfällt der Anspruch auf Urlaubsentgelt. Bereits gezahltes Urlaubsentgelt ist zurückzuzahlen.

### **§ 35 Jubiläumszuwendungen**

- (1) Der Arbeitnehmer erhält als Jubiläumszuwendung nach Vollendung einer Betriebszugehörigkeit

von 25 Jahren                      650 EUR,

von 40 Jahren                      850 EUR,

von 50 Jahren                      1.100 EUR,

sofern er am Jubiläumstag in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis steht.

Die Kündigung durch den Arbeitgeber aus betriebsbedingten Gründen bleibt außer Betracht.

- (2) Zeiten in einem Arbeitsverhältnis mit weniger als der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit werden in vollem Umfang berücksichtigt.

#### *Ausführungsbestimmungen*

1. *Zeiten der Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Entgelts bleiben bei der Berechnung des für die Jubiläumszuwendung maßgebenden Zeitraums außer Betracht, es sei denn, diese Arbeitsbefreiung erfolgt unter Anerkennung eines betrieblichen Interesses.*
2. *Erfolgt die Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Entgelts unter Anerkennung eines betrieblichen Interesses, wird die Jubiläumszuwendung erst bei Wiederaufnahme der Arbeit bei dem Arbeitgeber für die zuletzt vollendete Betriebszugehörigkeit gezahlt. In Fällen einer Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Entgelts zu einem anderen Unternehmen des DB Konzerns, in denen die Arbeit, bei dem Arbeitgeber, der die Arbeitsbefreiung bewilligt hat, wegen Erreichens der Altersgrenze oder wegen Gewährung einer Rente wegen Erwerbsminderung nicht mehr aufgenommen wird, wird die*

*Jubiläumszuwendung für die zuletzt vollendete Betriebszugehörigkeit beim derzeitigen Arbeitgeber am Tag des Ausscheidens gezahlt.*

3. *Hat der Arbeitnehmer während der Arbeitsbefreiung eine Jubiläumszuwendung oder eine entsprechende Zahlung von dem anderen Arbeitgeber erhalten, vermindert sich der Anspruch gegenüber dem derzeitigen Arbeitgeber entsprechend.*

### **§ 36 Sterbegeld**

- (1) Beim Tod des Arbeitnehmers erhalten der Ehegatte/eingetragene Lebenspartner oder unterhaltsberechtignte Angehörige Sterbegeld. Der Anspruch nach Satz 1 setzt voraus, dass der Verstorbene im Sterbemonat einen Entgeltanspruch hat, Krankengeld bezieht oder Verletztengeld von einem Unfallversicherungsträger aufgrund eines bei einem der in der Anlage 1 aufgeführten Unternehmen erlittenen Arbeitsunfalls bezieht. Unterhaltsberechtigte Angehörige im Sinne des Satz 1 sind nur Angehörige, gegenüber denen der Arbeitnehmer im Sterbemonat im Rahmen gesetzlicher Bestimmungen zum Unterhalt verpflichtet war und denen der Arbeitnehmer tatsächlich in diesem Monat Unterhaltsleistungen erbracht hat. Sind mehrere Anspruchsberechtigte vorhanden, so wird der Arbeitgeber durch Zahlung an einen von ihnen befreit.
- (2) Als Sterbegeld wird für die restlichen Kalendertage des Sterbemonats und für drei weitere Monate das Monatstabellenentgelt des Verstorbenen gezahlt. Das Sterbegeld wird in einer Summe gezahlt.
- (3) Sind an den Verstorbenen Arbeitsentgelte oder Vorschüsse über den Sterbetag hinaus gezahlt worden, werden diese auf das Sterbegeld angerechnet.

## **Abschnitt IV Sonstige allgemeine Entgeltbestimmungen**

### **§ 37 Rationalisierungszulagen**

- (1) 1. Wird gegenüber einem Arbeitnehmer, dessen bisherige Beschäftigung aufgrund einer Maßnahme im Sinne von Abs. 4 der Präambel des BeSiTV weggefallen ist, eine Änderungskündigung ausgesprochen, erhält er eine Rationalisierungszulage Tabellenentgelt - Zulage RT - in Höhe des Differenzbetrags zwischen dem METV am Tag vor dem Wirksamwerden der Änderungskündigung und dem METV am Tag des Wirksamwerdens der Änderungskündigung. Dies gilt entsprechend, wenn unter den Voraussetzungen nach Satz 1 ein Änderungsvertrag geschlossen wird, sofern kein Anspruch auf Zahlung einer ZÜ gemäß § 2 Abs. 4 KonzernZÜTV besteht.
2. Die Zulage RT erhält der Arbeitnehmer mit einer Betriebszugehörigkeit (§ 5) von
- von weniger als 2 Jahren für die Dauer von 3 Monaten,
  - mindestens 2 bis weniger als 5 Jahren für die Dauer von 15 Monaten,

- 5 bis weniger als 8 Jahren für die Dauer von 22 Monaten,
- mindestens 8 Jahren für die Dauer von 28 Monaten.

Für die Berechnung der Betriebszugehörigkeit findet § 2 KonzernRTV sinngemäß Anwendung.

3. Auf die Entgeltsicherungsfrist nach Nr. 2 wird die jeweils in Betracht kommende Kündigungsfrist (§ 21) und der Zeitraum bis zum Wirksamwerden der Änderung des Arbeitsvertrags angerechnet.
  4. Wird der Arbeitnehmer während der Entgeltsicherungsfrist in eine höhere Entgeltgruppe eingruppiert, vermindert sich die Zulage RT um den Unterschiedsbetrag zwischen der bisherigen Entgeltgruppe und der neuen Entgeltgruppe.
  5. Hat der Arbeitnehmer vor Beginn der Entgeltsicherungsfrist keine monatliche Zahlung (Ausführungsbestimmung zu § 64 Abs. 1) erhalten, wird die Zulage RT nur insoweit gezahlt, als sie nicht durch diese monatliche Zahlung ausgeglichen wird.
- (2) 1. Wechselt der Arbeitnehmer, dessen bisherige Beschäftigung aufgrund einer Maßnahme im Sinne von Abs. 4 der Präambel des BeSiTV weggefallen ist, nicht nur vorübergehend
- von einem Prämienverfahren in ein anderes Prämienverfahren bzw.
  - von einem Prämienverfahren in eine Tätigkeit ohne Prämienverfahren,
- erhält er eine Rationalisierungszulage Prämie - Zulage RP -, wenn er in den vorausgegangenen 2 Jahren und auch in den letzten 3 Monaten überwiegend in einem Prämienverfahren gearbeitet hat.
2. Die Zulage RP wird wie folgt berechnet: Die Summe der in den letzten 3 Monaten vor Eintritt des Entgeltsicherungsfalls gezahlten Prämien werden durch die Zahl der Stunden (z. Z. 165,2 Stunden x 3) geteilt.
  3. Die Zulage RP erhält der Arbeitnehmer mit einer Betriebszugehörigkeit (§ 5) von
    - mindestens 2 bis weniger als 5 Jahren für die Dauer von 15 Monaten,
    - 5 bis weniger als 8 Jahren für die Dauer von 22 Monaten,
    - mindestens 8 Jahren für die Dauer von 28 Monaten.

Für die Berechnung der Betriebszugehörigkeit findet § 2 KonzernRTV sinngemäß Anwendung.

4. Wird der Arbeitnehmer zu Beginn oder während der Entgeltsicherungsfrist in eine höhere Entgeltgruppe eingruppiert, vermindert sich die Zulage RP um den Unterschiedsbetrag zwischen der bisherigen Entgeltgruppe und der neuen Entgeltgruppe, der nicht nach § 5 KonzernZÜTV und/oder Abs. 1 Nr. 4 angerechnet wurde.
  5. Die Zulage RP wird nur in der Höhe gezahlt, soweit sie nicht unter Berücksichtigung von Nr. 4 durch die neue Prämie erreicht wird.
- (3) Für die Ermittlung der Betriebszugehörigkeit sowie für den Beginn der Laufzeit der Entgeltsicherungsfristen ist der Zeitpunkt maßgebend, zu dem die bisherige Beschäftigung aufgrund einer Maßnahme im Sinne von Abs. 4 der Präambel des BeSiTV weggefallen ist.
- (4) 1. In den Fällen des § 12 Abs. 1 (auch bei einem vorübergehenden Wechsel) und § 12 Abs. 2 finden die Abs. 1 und 2 sowie § 26 Abs. 4 BeSiTV entsprechende Anwendung.
2. Abs. 1 und 2 finden entsprechende Anwendung, wenn gegenüber dem Arbeitnehmer im Rahmen einer betriebsbedingten Versetzung nach § 12 Abs. 1 eine Änderungskündigung zum Zwecke der Herabgruppierung ausgesprochen bzw. ein diesbezüglicher Änderungsvertrag geschlossen wird.

### **§ 38 Krankengeldzuschuss**

- (1) Der Arbeitnehmer mit einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von 5 Jahren (bei Arbeitsunfähigkeit infolge eines bei seinem Arbeitgeber erlittenen Arbeitsunfalls oder bei einer dort zugezogenen Berufskrankheit, ohne Rücksicht auf die Betriebszugehörigkeit) erhält einen Zuschuss zum Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung oder zu der entsprechenden Leistung aus der gesetzlichen Unfallversicherung (Krankengeldzuschuss). Der Krankengeldzuschuss wird vom ersten Tag nach Wegfall der Entgeltfortzahlung (§ 13 Abs. 2) an gezahlt, jedoch nicht über den Zeitpunkt hinaus, für den der Arbeitnehmer Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung oder die entsprechende Leistung aus der gesetzlichen Unfallversicherung erhält, längstens jedoch bis zum Ablauf der 26. Woche jeweils seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit.
- (2) Der Krankengeldzuschuss ist der Unterschiedsbetrag zwischen 100 v. H. des Nettofortzahlungsentgelts im Krankheitsfall (§ 13 Abs. 2) und dem Bruttokrankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung oder der entsprechenden Leistung aus der gesetzlichen Unfallversicherung.
- (3) Ist der Arbeitnehmer nicht in einer gesetzlichen Krankenversicherung versichert, gelten die Abs. 1 und 2 sinngemäß, wenn der Arbeitnehmer eine Bescheinigung seiner Krankenkasse über gezahltes Krankengeld vorlegt. Der Arbeitnehmer wird in diesem Fall grundsätzlich so gestellt, als wäre er in der Bahn-BKK krankenversichert; der Krankengeldzuschuss ist jedoch maximal der Unterschiedsbetrag zwischen 100 v. H. des Nettofortzahlungsentgelts im Krankheitsfall (§ 13 Abs. 2) und der Bruttoleistung, die die jeweilige Krankenkasse zahlt. Die Auszahlung des Krankengeldzuschusses erfolgt in diesen Fällen am 25. des Kalendermonats, der dem Kalendermonat folgt, in dem der Arbeitnehmer die Bescheinigung seiner Krankenkasse über gezahltes Krankengeld vorgelegt hat.

- (4) Wurde die Arbeitsunfähigkeit durch Dritte herbeigeführt, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, die ihm gegenüber Dritten zustehenden Schadensersatzansprüche in Höhe seines Anspruchs auf Krankengeldzuschuss an seinen Arbeitgeber abzutreten. Insoweit darf der Arbeitnehmer über die Schadensersatzansprüche nicht anderweitig verfügen.

Bei der Geltendmachung dieser Schadensersatzansprüche muss der Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber nach besten Kräften unterstützen, ihm insbesondere Auskunft erteilen und Unterlagen zugänglich machen.

### **§ 39**

#### **Gleichbehandlung von Frauen und Männern**

Die Gleichbehandlung von Frauen und Männern wird gewährleistet. Der Arbeitgeber wirkt darauf hin, dass Verstöße gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz unterbleiben.

### **§ 40**

#### **Arbeitseinsatz in besonderen Fällen**

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, bei Arbeitsausfall in besonderen Fällen infolge Betriebsstörungen betriebstechnischer oder wirtschaftlicher Art, z.B. Mangel an Roh- oder Betriebsstoffen, Stromabschaltungen, Witterungseinflüssen, Auftragsmangel, vorübergehend eine andere zumutbare Arbeit zu leisten.

### **§ 41**

#### **Reisekosten**

Der Arbeitnehmer erhält eine Entschädigung zur Abgeltung von Mehraufwendungen bei auswärtiger Tätigkeit im Zusammenhang mit einer Firmenreise oder doppelter Haushaltsführung. Näheres regelt die Konzernrichtlinie Firmenreisen.

### **§ 42**

#### **Beurlaubte Beamte**

- (1) Für Arbeitnehmer, die aufgrund einer Beurlaubung gemäß § 12 Abs. 1 DBGrG in der Krankenversorgung der Bundesbahnbeamten (KVB) verbleiben, übernimmt der Arbeitgeber den nach § 28 Abs. 2 der KVB-Satzung zu entrichtenden Beitragszuschlag.

Sofern für diese Arbeitnehmer eine Pflegeversicherung bei der KVB besteht, gilt diese Regelung analog.

- (2) Die in Abs. 1 genannten Arbeitnehmer erhalten im Krankheitsfalle unbefristete Entgeltfortzahlung. Diese endet:
- a) bei Wiederaufnahme der Tätigkeit,
  - b) bei Rückkehr zum beurlaubenden Dienstherrn oder
  - c) bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

#### *Ausführungsbestimmung*

*Die Regelungen des Abs. 2 sind auch für die gemäß § 12 Abs. 1 DBGrG für eine Tätigkeit bei der DB AG beurlaubten Beamten anzuwenden, die im Krankheitsfall den Beihilfavorschriften entsprechende Leistungen im Sinne des Erlasses des BMA vom 26.10.1989 (V b 1-44 120 und II b 2-26211/13) aus einem anderen Versicherungsverhältnis erhalten.*

*Ansprüche auf Krankengeld, die aus Krankenversicherungsbeiträgen resultieren, zu denen der Arbeitgeber einen Arbeitgeberzuschuss leistet, sind in diesen Fällen auf die Entgeltfortzahlung anzurechnen.*

- (3) Soweit die für eine Tätigkeit bei der DB AG beurlaubten Beamten des Bundeseisenbahnvermögens keinen Anspruch auf Maßnahmen gemäß §§ 24, 40, 41 und 43 SGB V sowie §§ 9 bis 19 SGB VI haben, erhalten diese Arbeitnehmer vom Arbeitgeber für sich und ihre Familienangehörigen Leistungen entsprechend den Beihilfavorschriften des Bundes bzw. den diese ersetzenden Richtlinien für die Gesundheitshilfe des Bundeseisenbahnvermögens.

### **§ 43**

#### **Beihilfe in unverschuldeten Notfällen**

- (1) Den Arbeitnehmern werden in besonderen Fällen unverschuldeter Notlagen Unterstützungen gewährt.
- (2) Einzelheiten werden durch Betriebsvereinbarung geregelt.

### **§ 44**

#### **Arbeitsbefreiung zur Wahrnehmung von Aufgaben in den Sozialeinrichtungen**

Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts wird gewährt

1. den Arbeitnehmern zur Ausübung des Wahlrechts einschließlich der Tätigkeit als Wahlhelfer zu den Organen der für den Arbeitgeber zuständigen Träger der Sozialversicherung für die Dauer der notwendigen Abwesenheit,
2. den Arbeitnehmern, die als Mitglied der in Nr. 1 genannten Organe gewählt sind, für die Dauer der notwendigen Tätigkeit in diesen Organen, einschließlich einer Tätigkeit in Ausschüssen dieser Organe,
3. je einem Vertreter der Versicherten zur Wahrnehmung der Interessen der Versicherten im Vorstand oder Verwaltungsrat der in Nr. 1 genannten Träger der Sozialversicherungen für die Dauer seiner Bestellung,
4. den Versichertensprechern, die zur Betreuung der Versicherten bei den Regionalen Sozialen Dienstleistungszentren aus dem Kreis der Versichertenvertreter in den Organen der in Nr. 1 genannten Sozialversicherungsträger sowie der Renten-Zusatzversicherung der Knappschaft-Bahn-See (KBS) bestellt sind, für die Dauer ihrer Tätigkeit,

#### *Ausführungsbestimmungen*

1. *Es werden höchstens zwei Versichertensprecher je Regionales Soziales Dienstleistungszentrum für das Regionale Dienstleistungszentrum Cottbus höchstens drei Versichertensprecher bestellt.*
  2. *Solange die Regionalen Sozialen Dienstleistungszentren nicht eingerichtet sind, werden die Versichertensprecher bei den Sozialverwaltungen bestellt.*
5. den Arbeitnehmern für eine Organtätigkeit in den betrieblichen Sozialeinrichtungen im Sinne des § 9 Abs. 1 KonzernRTV für die Dauer der notwendigen Abwesenheit. Gleiches gilt für die KVB.

*Ausführungsbestimmung zu Nr. 1, 2 und 5*

*Organ im Sinne dieser Bestimmung sind die Vorstände, Verwaltungsräte, Aufsichtsräte und Vertreterversammlungen, die satzungsgemäß Entscheidungsbefugnisse haben, sowie die bei der Stiftung BSW gebildeten Beiräte.*

## **§ 45 Besondere Beschäftigungsbedingungen I**

Die §§ 45.1 bis 45.9 gelten abweichend von § 1 ausschließlich für die bei einem Unternehmen gem. Anlage 1 beschäftigten Arbeitnehmer, die gemäß Art. 2 § 14 ENeuOG vom Bundeseisenbahnvermögen zur DB AG übergeleitet worden sind.

Die §§ 45.1 bis 45.9 finden keine Anwendung auf Arbeitnehmer, die nach der Überleitung vom Bundeseisenbahnvermögen zur DB AG bei einem Unternehmen gem. Anlage 1 bzw. einem Unternehmen, das unmittelbar oder mittelbar vom Geltungsbereich des ZTV erfasst ist, ausscheiden und wieder eingestellt werden.

### **§ 45.1 Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen**

- (1) Bei dem Arbeitnehmer,
  - a) der unter die tarifvertraglichen Bestimmungen für die Arbeiter der ehemaligen Deutschen Reichs- bzw. Bundesbahn gefallen ist
  - und
  - b) am 31. Dezember 1993 einen Grad der Behinderung von wenigstens 50 hatte
  - und
  - c) dessen Arbeitszeit regelmäßig auf 5 Kalendertage in der Woche verteilt ist,erhöht sich der Zusatzurlaub nach § 125 SGB IX um einen Tag.
- (2) Ist die Arbeitszeit des Arbeitnehmers, der die Voraussetzungen nach Abs. 1 Buchst. a und b erfüllt abweichend von Abs. 1 Buchst. c verteilt, finden ausschließlich die Bestimmungen des § 125 SGB IX Anwendung.

**§ 45.2**  
**Verlängerte Krankenbezugsfrist für bestimmte Arbeitnehmer**

Ist der Arbeitnehmer, der am 31. Dezember 1993 nicht nur vorübergehend tarifvertraglich Angestellter der ehemaligen

- a) Deutschen Bundesbahn

oder

- b) Deutschen Reichsbahn (jedoch nur, sofern er am 31. Dezember 1993 nicht nur vorübergehend unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags Nr. 5 gefallen ist)

war, durch Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, bleibt der Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts abweichend von § 13 Abs. 2 für die Dauer von 26 Wochen erhalten; im übrigen finden die Bestimmungen des § 13 Anwendung.

**§ 45.3**  
**Sonderregelung zur Arbeitsbefreiung**

- (1) Über § 28 hinaus findet in folgenden Fällen eine Fortzahlung des Entgeltes (§ 60 Abs. 1) gemäß § 616 BGB für die Dauer der unumgänglich notwendigen Abwesenheit statt, soweit die Angelegenheit nicht außerhalb der Arbeitszeit - ggf. nach ihrer Verlegung - erledigt werden kann:
  - a) zur Wahrnehmung allgemeiner staatsbürgerlicher Rechte und Pflichten nach deutschem Recht, und zwar
    - aa) bei Heranziehung zum Feuerlöschdienst, Wasserwehr- oder Deichdienst einschließlich der von den örtlichen Wehrleitungen angeordneten Übungen sowie bei Heranziehung zum Bergwachtdienst oder zum Seenotrettungsdienst zwecks Rettung von Menschenleben, zum Dienst im Katastrophenschutz sowie zum freiwilligen Sanitätsdienst im Falle eines dringenden öffentlichen Interesses,
    - bb) bei Heranziehung zur Bestattung von Verstorbenen, soweit sich die Verpflichtung aus der jeweiligen Ortssatzung ergibt,
  - b) aus folgenden Anlässen:
    - aa) bei ansteckenden Krankheiten im Haushalt des Arbeitnehmers, sofern der Arzt Fernbleiben von der Arbeit anordnet,
    - bb) bei Teilnahme an der Beisetzung von Angehörigen desselben Betriebs, wenn es betrieblich möglich ist,
    - cc) zum Ablegen von beruflichen Prüfungen oder von Fortbildungsprüfungen (z.B. Abschlussprüfung in einem anerkannten Ausbildungsberuf, Meisterprüfung), sofern die Ausbildung oder die Fortbildung im betrieblichen Interesse gelegen hat,

- dd) bei Feuer- oder Hochwassergefahr, die die Habe des Arbeitnehmers bedroht,
- ee) bei Teilnahme an Blutspendeaktionen als Blutspender.

In den Fällen des Buchst. a Doppelbuchst. aa sowie Buchst. b Doppelbuchst. aa und ee besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nur insoweit, als der Arbeitnehmer nicht Ansprüche auf Ersatz des Entgelts geltend machen kann. Das fortgezahlte Entgelt gilt als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. Der Arbeitnehmer hat den Anspruch auf Erstattung des Entgelts gegenüber dem Dritten geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

(2) Über § 28 hinaus gelten als Fälle, in denen eine Fortzahlung des Entgeltes (§ 60 Abs. 1) gemäß § 616 BGB im nachstehend genannten Ausmaß stattfindet, die folgenden Anlässe:

- |     |  |        |
|-----|--|--------|
| a)  | Entbindung der mit dem Arbeitnehmer in häuslicher Gemeinschaft lebenden Ehefrau  | 2 Tage |
| b)  | Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand  | 2 Tage |
| c)  | Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand anlässlich der Versetzung an einen anderen Ort aus betrieblichen Gründen   | 3 Tage |
| d)  | beim Tod des Ehegatten   | 4 Tage |
| e)  | beim Tod von Großeltern, Schwiegereltern, Stiefeltern oder Geschwistern, die mit dem Arbeitnehmer in demselben Haushalt gelebt haben                             | 2 Tage |
| f)  | bei der Beisetzung einer in Buchst. e genannten Person, die nicht mit dem Arbeitnehmer in demselben Haushalt gelebt hat  | 1 Tag  |
| g)  | bei der Einsegnung, der Erstkommunion, bei einer entsprechenden religiösen oder weltanschaulichen Feier und bei der Eheschließung eines Kindes des Arbeitnehmers | 1 Tag  |
| h)  | bei schwerer Erkrankung  |        |
| aa) | des Ehegatten,   |        |
| bb) | eines Kindes, dass das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat,         |        |
| cc) | der im Haushalt des Arbeitnehmers lebenden Eltern oder Stiefeltern   |        |

des Arbeitnehmers, wenn dieser die nach ärztlicher Bescheinigung unerlässliche Pflege des Erkrankten deshalb selbst übernehmen muss, weil eine andere Person für diesen Zweck nicht sofort zur Verfügung steht,

bis zu 6 Tage im Kalenderjahr

- i) soweit kein Anspruch nach Buchst. h besteht oder im laufenden Kalenderjahr eine Arbeitsbefreiung nach Buchst. h nicht bereits in Anspruch genommen worden ist, bei schwerer Erkrankung des Ehegatten oder einer sonstigen in seinem Haushalt lebenden Person, wenn der Arbeitnehmer aus diesem Grunde die Betreuung seiner Kinder, die das achte Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig sind, übernehmen muss, weil eine andere Person für diesen Zweck nicht sofort zur Verfügung steht,  
bis zu 6 Tage im Kalenderjahr

Fällt in den Fällen der Buchst. f und g der Anlass für die Freistellung auf einen arbeitsfreien Tag, entfällt der Anspruch auf Arbeitsbefreiung.

Fällt in den Fällen der Buchst. a, d und g der Anlass für die Freistellung auf einen arbeitsfreien Tag, oder ist der dem Anlass der Freistellung folgende Tag im Falle des Buchst. d einer der drei folgenden Tage - arbeitsfrei, vermindert sich der Anspruch auf Freistellung um einen Tag.

In den Fällen der Buchst. h und i vermindert sich der Anspruch auf Freistellung um jeden in den Anspruchszeitraum fallenden arbeitsfreien Tag.

- (3) Sofern nach § 28 ein Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts für die gleichen Zwecke wie nach den Abs. 1 und 2 besteht, hat der Anspruch nach Abs. 1 und 2 Vorrang. Der Anspruch nach § 28 gilt in diesen Fällen als erfüllt.

#### **§ 45.4 Sonderregelung zu Kündigungsfristen**

Für den Arbeitnehmer gelten abweichend von § 21 folgende Kündigungsfristen und zwar nach Vollendung einer Betriebszugehörigkeit im Sinne des § 5 von:

mindestens 8 Jahren	4 Monate,
mindestens 10 Jahren	5 Monate,
mindestens 12 Jahren	6 Monate,

zum Ende eines Kalendervierteljahres.

#### **§ 45.5 Kündigungsbeschränkung**

- (1) Für den Arbeitnehmer, der am 01. Januar 2005 eine mindestens 15-jährige Betriebszugehörigkeitszeit und das 43. Lebensjahr vollendet hat, findet § 22 - unabhängig von dem dort genannten Alter und unabhängig von der dort genannten Betriebszugehörigkeit - Anwendung.

*Ausführungsbestimmung*

*Gegenüber einem Arbeitnehmer, der am 31. Dezember 1993 tarifvertraglich Angestellter war, kann mit Zustimmung der Unternehmensleitung eine Änderungskündigung zum Zwecke der Herabgruppierung um eine Entgeltgruppe ausgesprochen werden.*

- (2) Die Kündigungsbeschränkung nach Abs. 1 wird für den Arbeitnehmer, der am 01. Januar 1994

das 31. Lebensjahr vollendet hat, frühestens mit Vollendung des 44. Lebensjahres,

das 30. Lebensjahr vollendet hat, frühestens mit Vollendung des 45. Lebensjahres

wirksam.

Für den Arbeitnehmer, der am 01. Januar 1994 das 30. Lebensjahr noch nicht vollendet hatte, gilt § 22.

- (3) § 45.7 gilt entsprechend.

#### **§ 45.6**

#### **Wiedereinstellung bei Rentenentzug**

Der Arbeitnehmer, der vor seinem Ausscheiden wegen Gewährung einer Rente infolge verminderter Erwerbsunfähigkeit aus der Rentenversicherung der Arbeiter oder Angestellten bereits die Voraussetzungen einer Kündigungsbeschränkung nach § 45.5 erfüllt hatte, ist nach rechtskräftigem Entzug seiner Rente auf seinen Antrag unverzüglich wieder einzustellen.

#### **§ 45.7**

#### **Vorzeiten**

Sofern der Anspruch auf tarifvertragliche Leistungen eine bestimmte Zeit der Betriebszugehörigkeit voraussetzt (z. B. Jubiläum), sind auch Zeiten, die ohne Unterbrechung bei den Rechtsvorgängern des Arbeitgebers zurückgelegt oder angerechnet wurden, zu berücksichtigen.

#### **§ 45.8**

#### **Leistungen an in der KVB versicherte versicherungsfreie Arbeitnehmer**

War der Arbeitnehmer bereits am 31. Dezember 1993 als versicherungsfreier Angestellter in der Krankenversorgung der Bundesbahnbeamten (KVB) versichert, gilt folgendes:

Der bisher für versicherungsfreie Angestellte nach Abrechnung des Beitragsanteils und des nach § 257 SGB V zu gewährenden Beitragszuschusses verbleibende Erstattungsbetrag der KVB wird in der bisherigen Form vom Arbeitgeber ausgeglichen.

#### **§ 45.9**

#### **Umzugskostenvergütung**

- (1) Der Arbeitnehmer hat unter den gleichen Voraussetzungen und im gleichen Umfang Anspruch auf Umzugskostenvergütung wie die der DB AG zugewiesenen Beamten, soweit nachstehend nichts anderes vereinbart ist.
- (2) Die Zuordnung zu den Besoldungsgruppen richtet sich für die Umzugskostenvergütung nach folgender Übersicht:

Entgeltgruppe	Besoldungsgruppe
LF 6 und 5	A 1 bis A 8
LF 4 bis 2	A 9 bis A 12

Es ist die Entgeltgruppe maßgebend, in die der Arbeitnehmer am Tag vor dem Einladen des Umzugsguts eingruppiert ist. Eine rückwirkende Höhergruppierung des Arbeitnehmers bleibt unberücksichtigt.

- (3) Die Erstattung der Reisekosten (§ 7 BUKG) richtet sich nach der Konzernrichtlinie Firmenreisen.
- (4) Endet das Arbeitsverhältnis aus einem vom Arbeitnehmer zu vertretenden Grund vor Ablauf von 2 Jahren nach einem Umzug, für den Umzugskostenvergütung zugesagt worden war, so hat der Arbeitnehmer die Umzugskostenvergütung zurückzuzahlen.

Satz 1 gilt sinngemäß, wenn das Arbeitsverhältnis aufgrund einer Kündigung durch den Arbeitnehmer vor Ablauf von 2 Jahren nach einem Umzug, für den Umzugskostenvergütung zugesagt worden war, endet.

- (5) Erfolgt der Umzug aufgrund einer Maßnahme im Sinne von Abs. 4 der Präambel des BeSiTV, finden die Abs. 1 bis 4 keine Anwendung.

## **Teil B** **Spezifische Arbeitszeitregelungen**

### **§ 46** **Individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll**

- (1) Als Vollzeitarbeit gilt eine - auf der Basis beidseitiger Freiwilligkeit - individuell vereinbarte Arbeitszeit von 1.827 bis 2.088 Stunden (individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll) ausschließlich der gesetzlichen Ruhepausen im Kalenderjahr (Abrechnungszeitraum). Als Teilzeitarbeit gilt ein - auf der Basis beidseitiger Freiwilligkeit - individuell vereinbartes regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll von weniger als 1.827 Stunden im Abrechnungszeitraum.
- (2) Wird das individuelle Jahresarbeitszeit-Soll am Ende des Abrechnungszeitraums nicht erreicht (Minderzeit), werden bis zu 40 Stunden der Unterschreitung des individuellen Jahresarbeitszeit-Solls, höchstens aber der Unterschreitung des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls, auf den folgenden Abrechnungszeitraum übertragen. Dadurch erhöht sich das individuelle Jahresarbeitszeit-Soll im folgenden Abrechnungszeitraum entsprechend. Durch Nacharbeit entsteht keine Überzeitarbeit. Ein weiterer Übertrag erfolgt nicht, wenn das dadurch erhöhte individuelle Jahresarbeitszeit-Soll in diesem Abrechnungszeitraum nicht erreicht wird.

### **§ 47** **Reduzierung der Jahresarbeitszeit**

Verlangt ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate bestanden hat, dass sein individuell vereinbartes regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll unter 1.827 Stunden im Kalenderjahr verringert wird, ist § 8 TzBfG zu beachten.

### **§ 48** **Überzeit**

- (1) Überzeit ist die Zeit, die vom Arbeitnehmer auf Anordnung über das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll abzüglich des Vortrags nach § 49 Abs. 5 - mindestens jedoch über 1.827 Stunden - geleistet wurde, einschließlich der Zeit, die nach den tarifvertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen zu verrechnen bzw. anzurechnen ist.
- (2) Bei einer kollektivrechtlichen Vereinbarung zur Reduzierung der Arbeitszeit bleibt die Regelung nach Abs. 1 unberührt.
- (3) Wünscht der Arbeitnehmer statt der Überzeitzulage (§ 70) eine Zeitgutschrift, werden für jede Stunde Überzeit am Ende des Abrechnungszeitraums 15 Minuten in das Arbeitszeitkonto des folgenden Abrechnungszeitraums sollreduzierend verbucht und führen in diesem Abrechnungszeitraum nicht zur Überzeit.

Die Überzeitzulage ist bereits vor dem Ende des Jahresabrechnungszeitraums am nächstmöglichen Zahltag zu zahlen.

- (4) Für den Arbeitnehmer, der seine Arbeitszeit in einem vorgegebenen betrieblichen Rahmen selbst einteilt, entsteht keine Über- bzw. Minderzeit, wenn der Abrechnungszeitraum endet

und er den vorgegebenen betrieblichen Rahmen zu diesem Zeitpunkt weder über- noch unterschritten hat. Erst bei angeordneter Überschreitung des betrieblichen Rahmens gelten die Bestimmungen des Abs. 1.

#### **§ 49 Arbeitszeitkonto**

- (1) Für den Arbeitnehmer wird ein Arbeitszeitkonto geführt, in dem die geleisteten Zeiten und die nach den tarifvertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen zu verrechnenden bzw. anzurechnenden Zeiten fortlaufend erfasst werden.
- (2) Arbeitszeiten, die sich von einem auf den anderen Kalendertag erstrecken, werden buchungstechnisch dem ersten Kalendertag zugeschrieben.
- (3) Der Einsatz des Arbeitnehmers soll mit dem Ziel eines ausgeglichenen Kontostandes am Ende eines Abrechnungszeitraumes geregelt werden.
- (4) Der Arbeitnehmer soll auf seinen Antrag hin nicht zur Arbeit eingeteilt werden. Dieser Antrag darf nur bei Vorliegen dringender betrieblicher Gründe abgelehnt werden. Darüber hinaus kann der Antrag nur abgelehnt werden, wenn erkennbar ist, dass das Arbeitszeitkonto nicht gem. Abs. 3 ausgeglichen werden kann. Antragsfristen, Fristen und Form der Beantwortung (Ablehnung) des Antrags sind in einer Betriebsvereinbarung zu regeln.
- (5) Bei Überschreiten des individuellen Jahresarbeitszeit-Solls am Ende des Abrechnungszeitraums werden 100 Prozent der Überschreitung auf den folgenden Abrechnungszeitraum vorgetragen. Der Vortrag in das Arbeitszeitkonto führt zur Reduzierung des individuellen Jahresarbeitszeit-Solls im folgenden Abrechnungszeitraum.

#### **Protokollnotiz**

*Die Tarifvertragsparteien vereinbaren bis spätestens 30. Juni 2008 eine Neuregelung zur Übertragung von Überschreitungen des individuellen Jahresarbeitszeit-Solls.*

#### **§ 50 Urlaub**

- (1) a) Der Erholungsurlaub des Arbeitnehmers beträgt
  - a) bis zum vollendeten 30. Lebensjahr 26 Urlaubstage,
  - b) nach vollendetem 30. Lebensjahr 29 Urlaubstage,
  - c) nach vollendeten 40. Lebensjahr 30 Urlaubstageim Urlaubsjahr.  
  
Maßgebend für die Urlaubsdauer ist das Lebensalter, das der Arbeitnehmer im Urlaubsjahr vollendet.
- b) Für den Geltungsbereich und die Laufzeit des BeSiTV (einschl. einer evtl. Nachwirkung) - § 40 BeSiTV - wird der Erholungsurlaub nach Buchst. a um einen Tag im Urlaubsjahr verringert.

(2) Bis zum 31. Dezember 2009 hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Zusatzurlaub für Wechselschicht-, Schicht- und Nachtarbeit in folgendem Umfang:

1. Der Arbeitnehmer, dessen Arbeitszeit nach einem Dienstplan zu erheblich unterschiedlichen Zeiten (in Schicht-, Wechselschichtarbeit oder im häufigen unregelmäßigen Wechsel mit Abweichungen von mindestens drei Stunden) beginnt oder endet, erhält bei Leistung im Kalenderjahr von mindestens

- a) 110 Nachtarbeitsstunden 1 Arbeitstag,
- b) 220 Nachtarbeitsstunden 2 Arbeitstage,
- c) 330 Nachtarbeitsstunden 3 Arbeitstage,
- d) 450 Nachtarbeitsstunden 4 Arbeitstage

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

*Ausführungsbestimmung*

*Bei den unter diese Regelung fallenden Arbeiten ist nicht erforderlich, dass ihr Arbeitsplatz kontinuierlich (ununterbrochen) besetzt sein muss oder lediglich am Wochenende für höchstens 48 Stunden unbesetzt sein darf. Es genügt, wenn sie nach ihrem Dienstplan zu erheblich unterschiedlichen Zeiten arbeiten müssen. Dies wird bei Schichtarbeit stets, ansonsten dann angenommen, wenn hinsichtlich Arbeitsbeginn oder Arbeitsende im Monat Abweichungen von mindestens drei Stunden vorliegen.*

*Der Arbeitsplan (z.B. für Arbeitnehmer im Baudienst) ist dem Dienstplan gleichzusetzen.*

*Maßgebend für den Umfang des Zusatzurlaubs sind bei diesen Arbeitnehmern die Zahl der tatsächlich geleisteten Nachtarbeitsstunden und die Tabelle in Nr. 1.*

*Wegen der Ermittlung der Nachtarbeitsstunden siehe Nr. 6.*

2. Der Arbeitnehmer, der die Voraussetzungen der Nr. 1 nicht erfüllt, erhält bei Leistung im Kalenderjahr von mindestens

- a) 150 Nachtarbeitsstunden 1 Arbeitstag,
- b) 300 Nachtarbeitsstunden 2 Arbeitstage,
- c) 450 Nachtarbeitsstunden 3 Arbeitstage,
- d) 600 Nachtarbeitsstunden 4 Arbeitstage

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

*Ausführungsbestimmung*

*Diese Regelung erfasst die Fälle, in denen Nachtarbeitsstunden anfallen, ohne dass Schichtarbeit oder Arbeit geleistet wird, die zu erheblich unterschiedlichen Zeiten beginnt oder endet. In Betracht kommen z.B. Mitarbeiter im Pförtner-, Wächter- oder Reinigungsdienst, die, täglich gleichbleibend, vor 6 Uhr die Arbeit aufnehmen oder nach 20 Uhr beenden.*

3. Wird der für den Arbeitnehmer in Betracht kommende Höchsturlaub nach Abs. 1 oder Abs. 2 am Ende des Kalenderjahres 2009 nicht erreicht, dann sind in den Monaten Januar und Februar 2010 aufkommende anspruchsbegründende bzw. verbessernde Nachtarbeitsstunden nach § 50a insoweit zu berücksichtigen, als dadurch der Anspruch auf einen oder einen weiteren Tag Zusatzurlaub erfüllt wird. Sie sind für das Kalenderjahr 2010 im Sinne der Regelung des § 50a nicht anzurechnen..

*Ausführungsbestimmung*

*Beispiele für die Vorgriffsregelung:*

1. *Bis zum 31. Dezember sind 100 Nachtarbeitsstunden geleistet worden. Bis zum 28. Februar des folgenden Kalenderjahres werden weitere 15 Nachtarbeitsstunden geleistet.  
Dem Arbeitnehmer wird ein Tag Zusatzurlaub nach diesen Bestimmungen gewährt. Die für die Anspruchsbegründung des vorangegangenen Kalenderjahres im Vorgriff verwendeten 10 Nachtarbeitsstunden sind verbraucht; für die Bemessung im neuen Kalenderjahr verbleiben für die Zeit vom 01.01. - 28.02. nur noch fünf anrechenbare Nachtarbeitsstunden.*
2. *Bis zum 31. Dezember sind 205 Nachtarbeitsstunden geleistet worden. Ein Tag Zusatzurlaub nach diesen Bestimmungen wurde bereits gewährt. Bis zum 28. Februar werden weitere 20 Nachtarbeitsstunden geleistet.  
Dem Arbeitnehmer wird ein zweiter Tag Zusatzurlaub gewährt. Von den im laufenden Kalenderjahr bis dahin geleisteten 20 Nachtarbeitsstunden werden 15 Nachtarbeitsstunden verbraucht; aus der Zeit vom 01.01. - 28.02. sind nur noch 5 Nachtarbeitsstunden für das laufende Kalenderjahr anrechenbar.*
3. *Wie Beispiel 2, jedoch werden bis zum 28.02 nur 10 weitere Nachtarbeitsstunden geleistet. Es besteht kein Anspruch auf den zweiten Tag Zusatzurlaub. Die im laufenden Jahr geleisteten 10 Nachtarbeitsstunden sind für dieses Kalenderjahr voll anrechenbar.*

*In den vorstehenden Beispielen ist unterstellt, dass es sich um einen vollbeschäftigten Arbeitnehmer handelt.*

4. Die Zahl der geleisteten Nachtarbeitsstunden (spitz nach Stunden und Minuten) ist nach Möglichkeit anhand des Dienstplanes zu ermitteln und dem Arbeitnehmer nach Ablauf der Dienstplanperiode gutzuschreiben. Hat der Arbeitnehmer einzelne im Dienstplan vorgesehene Nachtarbeitsstunden nicht geleistet (z.B. wegen Urlaub, Erkrankung), so ist das nach dem Dienstplan ermittelte Ergebnis entsprechend zu korrigieren.
5. Für den Arbeitnehmer, der das 50. Lebensjahr vollendet hat oder im Laufe des Kalenderjahres vollendet, erhöht sich der Zusatzurlaub um jeweils einen Arbeitstag.

*Ausführungsbestimmung*

*Bei diesen Arbeitnehmern tritt an die Stelle*

*eines Zusatzurlaubs von 1 Arbeitstag ein solcher von 2 Arbeitstagen,*

*eines Zusatzurlaubs von 2 Arbeitstagen ein solcher von 3 Arbeitstagen,*

*eines Zusatzurlaubs von 3 Arbeitstagen ein solcher von 4 Arbeitstagen*

oder

eines Zusatzurlaubs von 4 Arbeitstagen ein solcher von 5 Arbeitstagen.

6. Nachtarbeitsstunden im Sinne der Nr. 1 und 2 sind die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit in der Zeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleisteten Arbeitsstunden. Nachtarbeitsstunden in Schichten, in denen der Arbeitnehmer lediglich an der Arbeitsstelle anwesend sein muss, um im Bedarfsfalle vorkommende Arbeiten zu verrichten, bleiben unberücksichtigt.

#### *Ausführungsbestimmung*

*Aus der Beschränkung auf die "im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit" geleisteten Arbeitsstunden ergibt sich, dass Überstunden und Zeiten ohne Arbeitsleistungen (z.B. Arbeitszeitzuschläge, Fahrgastfahrten, Pausen und Zeiten einer Bereitschaft) unberücksichtigt bleiben. Unterbrechungen der Arbeit, während denen der Arbeitnehmer mit der Verpflichtung zur wachen Achtsamkeit anwesend ist, um die Arbeit jederzeit aufnehmen zu können, sind jedoch zu berücksichtigen. Es dürfen nur dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleistete Nachtarbeitsstunden angerechnet werden. Diese Bestimmung darf allerdings nicht eng ausgelegt werden. Dienstplan in ihrem Sinne ist jede der Arbeitsaufnahme vorangehende Dienst- oder Arbeitseinteilung (z.B. im Baudienst oder bei den Arbeitnehmern des Sonderdienstes) einschließlich der Heranziehung zur Arbeit aus der Rufbereitschaft oder Bereitschaft. Als Nachtarbeitsstunden sind somit auch zu berücksichtigen*

- *die Zeiten der Heranziehung zur Arbeitsleistung, die außerhalb des regelmäßigen Arbeitsverlaufs liegen,*
- *die Zeiten der Heranziehung zur Arbeitsleistung aus einer Bereitschaft oder Unfall-, Störungs- und Schneebereitschaft bei einer vom Arbeitgeber festgelegten Stelle,*
- *die durch Zug- und Busverspätungen verursachten Verlängerungen der Arbeit, die im Einzelnen zehn Minuten und mehr betragen (Verlängerung der Schicht oder Verkürzung dienstplanmäßiger Zeiten ohne Arbeitsleistung in der Schicht),*

*soweit sie in die Zeit von 20.00 Uhr bis 6.00 Uhr fallen.*

7. Für den Arbeitnehmer mit einem individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll von weniger als 2.088 Stunden ist die Zahl der in den Nr. 1 und 2 geforderten Arbeitsstunden entsprechend dem Verhältnis der individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit zu 2.088 Stunden anzupassen.
8. Der Anspruch auf Zusatzurlaub entsteht, sobald im laufenden Kalenderjahr jeweils die Voraussetzungen für einen Tag oder einen weiteren Tag Zusatzurlaub erfüllt sind.

#### *Ausführungsbestimmungen*

*Bei einem Wechsel zwischen den Nr. 1 und 2 sind die Arbeitstage oder Nachtarbeitsstunden, die noch nicht abgegolten sind, bei der Berechnung des Zusatzurlaubs nach der nunmehr anzuwendenden Regelung zu berücksichtigen.*

#### (3) Allgemeine Grundsätze:

1. Der Arbeitnehmer beantragt die Spanne der Zeit in Kalendertagen, die er wegen Abwicklung des Urlaubs (unabhängig von der Urlaubsart) von der Arbeit freigestellt

werden will. Für jeden Werktag von Montag bis Freitag, der in die Spanne des Urlaubs fällt, wird unabhängig von der individuellen Arbeitszeitverteilung ein Urlaubstag angerechnet, der im Arbeitszeitkonto mit 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls nach §§ 46 und 47 verrechnet wird. Für einen Samstag und Sonntag erfolgt keine Verrechnung.

Für den Arbeitnehmer, der im Durchschnitt weniger als 5 Kalendertage in der Woche (nicht Schichthäufigkeit) zu arbeiten hat, wird der Urlaub entsprechend angepasst, so dass ein zeitlich gleichwertiger Urlaub entsteht.

Für den Arbeitnehmer, der regelmäßig an einem oder mehreren Werktagen von Montag bis Freitag nicht arbeitet, wird für diese Tage kein Urlaubstag verrechnet.

2. Im unmittelbaren Anschluss an den Urlaub darf von dem Arbeitnehmer an Werktagen vor 5 Uhr oder an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen keine Arbeitsleistung verlangt werden. Unmittelbar vor dem Hauptjahresurlaub nach § 52a Abs.1 darf von dem Arbeitnehmer an dem Samstag und Sonntag keine Arbeitsleistung verlangt werden. Dieses Wochenende ist ein Ruhetag im Sinne des § 52 Abs. 9 Nr. 3 Satz 1.

### **§ 50a Zeitzuschlag für Nachtarbeit**

- (1) Ab dem 01. Januar 2010 erhält der Arbeitnehmer für in Schichten in der Zeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr angerechnete Arbeitszeit einen Zeitzuschlag in Höhe von 3 Minuten je volle Stunde.
- (2) Für die Berechnung des Zeitzuschlags werden die Zeiten nach Abs. 1 minutengenau erfasst und fortlaufend addiert. Der Zeitzuschlag wird am Ende des Kalendermonats berechnet.
- (3) Hat die Summe der Zeitzuschläge nach Abs. 1 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls des Arbeitnehmers erreicht, hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf einen Tag Zusatzurlaub. Für die Beantragung und Abwicklung des Zusatzurlaubs gilt § 50 Abs. 3 entsprechend.
- (4) Ist ein Arbeitnehmer im Kalenderjahr 50 Jahre oder älter und hat er im Kalenderjahr einen Anspruch von mindestens einem Tag Zusatzurlaub nach Abs. 3 erworben, so erhöht sich sein nach Abs. 3 erworbener Anspruch im Kalenderjahr insgesamt um einen weiteren Tag Zusatzurlaub.

### **§ 51 Arbeitszeitbewertung**

- (1) Jeder Tag einer Arbeitsbefreiung mit Fortzahlung des Entgelts nach gesetzlichen oder tariflichen Bestimmungen wird im Arbeitszeitkonto des Arbeitnehmers mit der geplanten Arbeitszeit verrechnet. Wird nach Beantragung der Arbeitsbefreiung die Arbeitszeitverteilung so vorgenommen, dass der Tag, für den die Arbeitsbefreiung beantragt wurde, verteilungsfrei bleibt, wird 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls nach §§ 46 und 47 für diesen Tag verrechnet, sofern es sich um einen Werktag von Montag bis

Freitag handelt. Die Arbeitsbefreiung an dem beantragten Tag nach Satz 1 ist keine Verteilungsänderung nach Satz 2.

- (2) Erfolgt der Einsatz des Arbeitnehmers nach einem sog. "Schichtfensterplan" oder "Ruhe- tagsplan" bzw. nach den entsprechenden Prinzipien während sog. "Dispophasen" im Basis-Dienstplan, wird in den Fällen der Abs. 1 und 4 an den planmäßig mit Arbeit belegbaren Tagen jeweils 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls nach §§ 46 und 47 angerechnet. An planmäßig arbeitsfreien Tagen findet dann keine Anrechnung statt. Planmäßig mit Arbeit belegbare bzw. arbeitsfreie Tage können auf alle Wochentage fallen. Bei Anwendung dieser Anrechnungsregel sind 5 planmäßig mit Arbeit belegbare und 2 planmäßig arbeitsfreie Tage im Durchschnitt des Abrechnungszeitraums (ggf. nur während der entsprechenden Phasen des Basis-Dienstplans) einzuteilen.
- (3) Gesetzliche Wochenfeiertage, die auf die Tage Montag bis Freitag fallen, werden am Ereignistag neben der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit auf dem Arbeitszeitkonto mit 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls nach §§ 46 und 47 verrechnet. Die am Sitz des Betriebs bzw. am jeweiligen Arbeitsort geltenden Vorschriften über gesetzliche Wochenfeiertage sind für die Anwendung maßgeblich.
- (4) Jeder Tag einer Arbeitsverhinderung wegen Arbeitsunfähigkeit wird mit der Dauer der für den jeweiligen Tag geplanten Arbeitszeit des Arbeitnehmers bewertet, die dem Arbeitnehmer am Tag vor der Arbeitsunfähigkeit mitgeteilt war. Sofern für einen Tag, an dem ein arbeitsunfähiger Arbeitnehmer grundsätzlich zu arbeiten gehabt hätte, die geplante Arbeitszeit nicht bestimmt ist, sind die auf die Werkzeuge Montag bis Freitag fallenden Tage der Arbeitsunfähigkeit im Arbeitszeitkonto mit 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls nach §§ 46 und 47 zu bewerten.
- (5) In Fällen einer stundenweisen Arbeitsbefreiung mit Fortzahlung des Entgelts wird dem Arbeitnehmer mindestens die an diesem Tag tatsächlich geleistete Arbeitszeit angerechnet. Die Zeitsumme der insgesamt anzurechnenden Arbeitszeit darf jedoch die Dauer der für den jeweiligen Tag geplanten Arbeitsleistung nicht übersteigen.
- (6) Bei Versäumnis von Arbeitszeit ohne Anspruch auf Entgeltfortzahlung und bei Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Entgelts verringert sich das individuelle Jahresarbeitszeit-Soll um die entsprechende Arbeitszeit.

## **§ 52**

### **Arbeitszeitverteilung/Arbeitszeitbewertung**

- (1) Der Verteilung des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls werden 261 Arbeitstage (24 Stundenzeiträume) zugrunde gelegt. Soweit es Kundenorientierung, Wettbewerbsfähigkeit oder betriebliche Belange des Arbeitgebers erfordern, kann die Arbeitszeit auf die Wochentage Montag bis Sonntag - auch ungleichmäßig - verteilt und innerhalb des Zeitraums gemäß § 46 nach betrieblichen Erfordernissen eingeteilt werden. Hierbei sind die Belange des Arbeitnehmers angemessen zu berücksichtigen.
- (2) Gemäß § 7 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b, Nr. 4 Buchst. b und § 12 Nr. 2 ArbZG werden die Ausgleichsfristen auf den jeweiligen Abrechnungszeitraum ausgedehnt.
- (3) Die Arbeitszeit ist jeweils im Rahmen der gesetzlich und tarifvertraglich maßgebenden Bestimmungen und unter Beachtung des § 87 BetrVG einzuteilen; dabei gilt insbesondere:

1. Die tägliche Arbeitszeit darf über 10 Stunden hinaus nur verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst (§ 3 und § 6 Abs. 2 i.V.m. § 7 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a bzw. Nr. 4 Buchst. a ArbZG) fällt. Erheblicher Umfang ist ein Anteil an Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst von mind. 30 Prozent. § 15 bleibt unberührt.
2. An Sonn- und gesetzlichen Wochenfeiertagen kann die Arbeitszeit (§ 3 bzw. § 6 Abs. 2 ArbZG) in vollkontinuierlichen Schichtbetrieben auf bis zu zwölf Stunden (auch ohne Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst) verlängert werden, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden (§ 12 Nr. 4 ArbZG).
3. Der Arbeitnehmer, der an einem auf einen Werktag fallenden gesetzlichen Feiertag (Wochenfeiertag) zur Arbeitsleistung herangezogen wird, erhält grundsätzlich innerhalb des Abrechnungszeitraums (§ 46) einen Ersatzruhetag; für Arbeit an einem in das letzte Quartal eines Abrechnungszeitraums (§ 46) fallenden Wochenfeiertag ist der Ersatzruhetag spätestens innerhalb der diesem Zeitraum folgenden 3 Kalendermonate zu gewähren.
4. Für den Arbeitnehmer, der Schicht- und Wechselschichtarbeit leistet, soll die in tatsächlich geleisteten Schichten angerechnete Arbeitszeit im Zeitraum von 23.00 Uhr bis 04.00 Uhr 500 Stunden nicht überschreiten. Die Zeiten, die in diesen Zeitraum fallen, werden für die Bewertung minutengenau erfasst. Der Arbeitszeitanteil nach Satz 1 kann durch Betriebsvereinbarung erhöht werden. Die Nacharbeit soll im Rahmen der betrieblichen Belange und der gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse auf die Arbeitnehmer möglichst gleichmäßig verteilt werden. Dabei sollen regelmäßige tägliche Arbeitszeiten, die in die Zeit von 23.00 bis 4.00 Uhr fallen, nicht mehr als viermal hintereinander angesetzt werden. Mit Zustimmung des Betriebsrats können Arbeitszeiten nach Satz 4 auch fünfmal hintereinander angesetzt werden, wenn dadurch keine Überforderung des Arbeitnehmers zu erwarten ist.

*Bis einschließlich 31. Dezember 2009 gilt:*

Leistet der Arbeitnehmer im Abrechnungszeitraum mehr als 500 Stunden zwischen 23.00 Uhr und 04.00 Uhr, erhält er für jede darüber hinausgehende volle Stunde einen Zeitzuschlag nach folgender Staffel in das Arbeitszeitkonto sollreduzierend gebucht:

Ab der 501. Stunde 5 Min.

Ab der 601. Stunde 10 Min.

Ab der 751. Stunde 15 Min.

Für den Arbeitnehmer, der im Abrechnungszeitraum aus der dauerhaften Nacharbeit ausscheidet, werden die bis dahin geleisteten Nachtstunden nicht berücksichtigt.

5. a) *Bis einschließlich 13. Juni 2009 gilt:*

Die Gesamtdauer der dem Arbeitnehmer während einer täglichen Arbeitszeit zu gewährenden Ruhepausen darf auf Kurzpausen von angemessener Dauer aufgeteilt werden (§ 7 Abs. 1 Ziff. 2 ArbZG), wenn zusammenhängende Ruhepausen (§ 4 ArbZG) aus betrieblichen Gründen nicht gewährt werden können. Betriebliche Gründe, die eine Aufteilung der Gesamtpausendauer auf Kurzpausen von angemessener Dauer (5 bis 14 Minuten) rechtfertigen, liegen dann vor, wenn aufgrund der betrieblichen Abläufe die Gewährung mindestens 15 Minuten umfassender Ruhepausen nicht möglich ist.

*b) Ab 14. Juni 2009 gilt:*

(bleibt frei)

6. Unter Berücksichtigung betrieblicher Erfordernisse soll der Arbeitnehmer in der Regel nur an durchschnittlich 5 Tagen je Woche zu arbeiten haben.

7. *a) Bis einschließlich 13. Juni 2009 gilt:*

Die Arbeitszeit des Arbeitnehmers nach § 3 und § 6 ArbZG darf in 168 nacheinander folgenden Stunden nach jedem Arbeitsbeginn planmäßig insgesamt 55 Stunden nicht überschreiten. Satz 1 gilt nicht in unvorhergesehenen Fällen.

*b) Ab 14. Juni 2009 gilt:*

Die angerechnete Arbeitszeit des Arbeitnehmers darf in 168 nacheinander folgenden Stunden nach jedem Arbeitsbeginn planmäßig insgesamt 60 Stunden nicht überschreiten. Satz 1 gilt nicht in unvorhergesehenen Fällen.

8. *a) Bis einschließlich 13. Juni 2009 gilt:*

Gemäß § 7 Abs. 1 Ziff. 3 i.V.m. § 5 Abs. 1 ArbZG ist es zulässig, die tägliche Ruhezeit auf 9 Stunden zu verkürzen, grundsätzlich jedoch nicht öfter als zweimal hintereinander.

*b) Ab 14. Juni 2009 gilt:*

Bei auswärtigen Ruhezeiten ist es gemäß § 7 Abs. 1 Ziff. 3 i.V.m. § 5 Abs. 1 ArbZG zulässig, die tägliche Ruhezeit auf 9 Stunden zu verkürzen. Für den Arbeitnehmer ist die Verkürzung der Ruhezeit spätestens mit der entsprechenden Verlängerung der übernächsten Ruhezeit in der Heimat auszugleichen. Die Ausgleichspflicht nach Satz 2 besteht entsprechend auch bei einer Verkürzung der täglichen Ruhezeit auf bis zu 10 Stunden gemäß § 5 Abs. 2 ArbZG.

(4) Auf eine auswärtige Ruhezeit oder eine Zeit ohne Arbeitsverpflichtung von mehr als 5 und weniger als 9 Stunden Dauer soll eine nicht-auswärtige Ruhezeit von mindestens 11 Stunden Dauer folgen, die soweit wie möglich in die Nachtzeit zu legen ist.

(5) *a) Bis einschließlich 31. März 2009 gilt:*

Die Ausbleibezeit des Arbeitnehmers soll in der Regel 32 Stunden nicht überschreiten. Wenn es zur Wahrung der Wirtschaftlichkeit oder im Interesse des Arbeitnehmers geboten

erscheint, darf sie bis zu 36 Stunden und nur in Sonderfällen darüber hinaus ausgedehnt werden. Satz 1 gilt nicht für Firmenreisen.

b) *Ab 01. April 2009 gilt:*

Die Ausbleibezeit des Arbeitnehmers soll in der Regel 32 Stunden nicht überschreiten. Wenn es zur Wahrung der Wirtschaftlichkeit oder im Interesse des Arbeitnehmers geboten erscheint, darf sie bis zu 36 Stunden und nur in Sonderfällen darüber hinaus ausgedehnt werden. Satz 1 gilt nicht für Firmenreisen.

Unter Berücksichtigung des § 52 Abs. 12 und 13 werden dem Arbeitnehmer mindestens 55 Prozent der Gesamtdauer einer Ausbleibezeit auf das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll angerechnet. Bei der Berechnung wird kaufmännisch auf volle Minuten gerundet.

Ausbleibezeit ist die gesamte Dauer des Zeitraums zwischen dem Schichtbeginn in der Heimat und dem darauf folgenden nächsten Schichtende in der Heimat.

(6) Die Zeiten für Wege zu und von den Übernachtungsräumen bei auswärtigen Ruhen werden auf das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll angerechnet.

(7) a) *Bis einschließlich 31. März 2009 gilt:*

Abweichungen von einer geplanten Arbeitszeit, dazu zählen nicht die Zeiten einer ggf. notwendigen örtlichen Übergabe, von im einzelnen bis zu 10 Minuten Dauer werden nicht berücksichtigt.

b) *Ab 01. April 2009 gilt:*

bleibt frei

(8) a) *Bis einschließlich 13. Juni 2009 gilt:*

Fällt Arbeit aus, ist der Arbeitnehmer spätestens am Vortage hierüber zu informieren. Der Arbeitgeber kann verlangen, dass die ausgefallene Arbeitszeit nachgeholt wird. Wird der Ausfall dem Arbeitnehmer kurzfristiger - z.B. erst nach Arbeitsbeginn - bekannt gegeben, erhält er einen Zeitzuschlag in Höhe von 5 Stunden; bereits geleistete Arbeitszeit wird hierauf angerechnet; bereits geleistete Arbeitszeit und Zeitzuschlag dürfen die Dauer der planmäßig vorgesehenen Arbeitszeit nicht übersteigen. Fällt durch das Verkehren von Zügen vor Plan Arbeit aus, erhält der Arbeitnehmer einen Zeitzuschlag in Höhe der Differenz zwischen geplanter und geleisteter Arbeitszeit.

b) *Ab 14. Juni 2009 gilt:*

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) 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 5 Stunden, werden 5 Stunden zusätzlich 50 Prozent der über 5 Stunden hinausgehenden abgesagten Arbeitszeit angerechnet.
- (8a) Sagt der Arbeitgeber keine Arbeitszeit nach Abs. 8 Buchst. c) (gültig ab 14. Juni 2009) ab und fällt durch das Verkehren von Zügen vor Plan Arbeit aus, erhält der Arbeitnehmer einen Zeitzuschlag in Höhe der Differenz zwischen geplanter und geleisteter Arbeitszeit.
- (9) a) *Bis einschließlich 30. Juni 2009* gelten für den Arbeitnehmer folgende Bestimmungen über die Gewährung von Ruhetagen:
1. Dem Arbeitnehmer sind mindestens 26 Ruhetage zu gewähren, die jeweils eine Ruhezeit von mindestens 36 Stunden umfassen. Ruhezeiten von mindestens 72 Stunden können als 2 solcher Ruhetage gezählt werden.
  2. Dem Arbeitnehmer sind 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. Die Hälfte der Ruhetage nach Nr. 2 soll als verlängertes Wochenende gewährt werden. Diese Ruhetage müssen spätestens am Samstag um 14 Uhr beginnen und dürfen nicht vor Montag um 6 Uhr enden; hiervon kann aus dringenden betrieblichen Bedürfnissen oder im Interesse des Arbeitnehmers um höchstens 2 Stunden abgewichen werden.
  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 ange setzt werden. Die Betriebsparteien können im gegenseitigen Einvernehmen hiervon abweichen.
  5. Im Jahr sollen 20 Ruhetage auf Sonn- und Feiertage gelegt werden; sie müssen den ganzen Sonn- bzw. Feiertag einschließen.
- b) *Ab 01. Juli 2009* gelten für den Arbeitnehmer folgende Bestimmungen über die Gewährung von Ruhetagen:
1. Dem Arbeitnehmer sind mindestens 26 Ruhetage zu gewähren, die jeweils eine Ruhezeit von mindestens 36 Stunden umfassen. Ruhezeiten von mindestens 72 Stunden können als 2 solcher Ruhetage gezählt werden. Mindestens 16 Ruhetage nach Satz 1 müssen einen vollen Kalendertag umfassen.
  2. Dem Arbeitnehmer sind 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 12 der Ruhetage nach Nr. 2 sind dem Arbeitnehmer im Kalenderjahr als freies Wochenende zu gewähren. Diese Ruhetage müssen einmal im Kalendermonat spätestens am Freitag um 24 Uhr beginnen, dürfen nicht vor Montag um 4 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.

Über Satz 1 hinaus soll ein Ruhetag nach Nr. 2 als verlängertes Wochenende gewährt werden. Dieser Ruhetag muss spätestens am Samstag um 14 Uhr beginnen und darf nicht vor Montag um 6 Uhr enden; hiervon kann aus dringenden betrieblichen Bedürfnissen oder im Interesse des Arbeitnehmers um höchstens 2 Stunden abgewichen werden.

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.

5. Im Jahr sollen 20 Ruhetage auf Sonn- und Feiertage gelegt werden; sie müssen den ganzen Sonn- bzw. Feiertag einschließen.

c) Im Kalenderjahr 2009 gelten die Ansprüche aus Buchst. a und Buchst. b je zur Hälfte. Bezugszeitraum für den Gesamtanspruch bleibt das Kalenderjahr 2009.

(10) Die Gesamtanzahl der Ruhetage nach Abs. 9 versteht sich als Jahresbruttowert. Dem Arbeitnehmer bereits zugesprochene Ruhezeiten oder Arbeitsbefreiungen gelten als gewährt, wenn sie in die Zeit einer Erkrankung, eines Urlaubs oder einer Arbeitsbefreiung aus persönlichen Anlässen fallen. Aus betrieblichen Gründen ausgefallene Ruhezeiten sind nach den jeweils maßgeblichen gesetzlichen und tarifvertraglichen Arbeitszeitschutzvorschriften nachzugewähren. Die Regelungen des § 52a bleiben unberührt.

(11) Bei Arbeitsversäumnis wegen der vorübergehenden Unmöglichkeit der Arbeitsleistung (z. B. Mangel an Roh- und Betriebsstoffen, Stromabschaltungen, Naturkatastrophen am Wohn- oder Arbeitsort oder auf dem Wege zum Arbeitsplatz) erhält der Arbeitnehmer für jeweils bis zu fünf aufeinanderfolgende Tage Entgelt für jeweils 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls nach §§ 46 und 47 je Tag ohne Anrechnung von Arbeitszeit fortgezahlt.

(12) Eine Schicht umfasst den gesamten Zeitraum einschließlich der Fahrgastfahrten, Bereitschaftszeiten und Tätigkeitsunterbrechungen zwischen zwei Ruhezeiten bzw. Zeiten ohne Arbeitsverpflichtung (ZoA) von mehr als 5 und weniger als 9 Stunden Dauer. Die Dauer der Schicht nach Satz 1, ohne die Zeiten der gesetzlichen Mindestruhepausen (auch Kurzpausen), wird auf das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll angerechnet.

1. Zwei oder mehrere Arbeitseinsätze an einem Arbeitstag mit dazwischen liegenden Tätigkeitsunterbrechungen von jeweils bis zu 5 Stunden Dauer gelten als eine Schicht.

2. Tätigkeitsunterbrechungen sind vorrangig für die nach § 4 ArbZG vorgeschriebenen Ruhepausen zu nutzen. Die Dauer der Ruhepause ist von der Dauer der Arbeitszeit nach §§ 3 und 6 ArbZG abhängig.
3. Zu Beginn der täglichen Arbeitszeit muss zumindest ein zeitlicher Rahmen feststehen, innerhalb dessen der Arbeitnehmer - ggf. in Absprache mit anderen Arbeitnehmern - seine Ruhepause bzw. Ruhepausen in Anspruch nehmen kann (z.B. Pausenfenster, flexible Pause, disponible Pause). Ruhepausen sind Unterbrechungen der Arbeit, die eine ausreichende Dauer haben und deren Lage so zu wählen ist, dass für den Arbeitnehmer ein angemessener Erholungswert erreicht wird. Der Arbeitnehmer kann sich während der Ruhepause vom Arbeitsplatz entfernen. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bleibt unberührt.
4. Zeiten ohne Arbeitsverpflichtung von mehr als 5 und weniger als 9 Stunden Dauer liegen außerhalb einer Schicht.

Die Zeiten ohne Arbeitsverpflichtung werden bis zur 150. Stunde im Abrechnungszeitraum zu 50 Prozent, darüber hinaus zu 100 Prozent auf das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll angerechnet. Abweichend von Satz 2 werden für den Arbeitnehmer des stationären Transportpersonals von Schieneninfrastrukturunternehmen, mit Ausnahme der Betreiber von Personenbahnhöfen, Zeiten ohne Arbeitsverpflichtung nicht auf das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll angerechnet.

- (13) Für den Arbeitnehmer werden für eine Schicht mindestens 5 Stunden auf das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll angerechnet. Für die durch eine ZoA getrennten Schichten wird abweichend von Satz 1 insgesamt mindestens die Dauer der ZoA auf das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll angerechnet.

Satz 1 gilt nicht für den Arbeitnehmer, der individuell eine kürzere tägliche Arbeitszeitverteilung vereinbart hat.

Für Arbeitnehmer mit einem individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll unter 1.305 Stunden gilt abweichend von Satz 1 eine Mindestschichtanrechnung von 3 Stunden, wenn individuell keine kürzere tägliche Arbeitszeitverteilung vereinbart ist.

Von der Regelung zur Mindestschichtanrechnung sind ausgenommen der regelmäßige Fortbildungsunterricht, Arbeitsbesprechungen, angeordnete ärztliche Untersuchungen und Vernehmungen.

- (14) a) *Bis einschließlich 13. Juni 2009 gilt:*

Die Schichtlänge darf 14 Stunden nicht überschreiten. 12 Stunden sollen nur dann überschritten werden, wenn dies aus dringenden betrieblichen Bedürfnissen oder im Interesse des Arbeitnehmers erforderlich ist. Bei Überschreitung einer Schichtlänge von 12 Stunden muss die Schicht abweichend von Abs. 9 Nr. 2 eine mindestens zweistündige Ruhepause enthalten, die nicht auf das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll angerechnet wird.

- b) *Ab 14. Juni 2009 gilt:*

Die Schichtlänge darf 14 Stunden nicht überschreiten. 12 Stunden sollen nur dann überschritten werden, wenn dies aus dringenden betrieblichen Bedürfnissen oder im Interesse des Arbeitnehmers erforderlich ist. Bei Überschreitung einer Schichtlänge von 12 Stunden muss die Schicht eine mindestens zweistündige Tätigkeitsunterbrechung enthalten, in die die gesetzliche Ruhepause nach § 4 ArbZG gelegt werden kann.

- (15) Der Arbeitnehmer soll im Jahresabrechnungszeitraum grundsätzlich nicht mehr als 261 Schichten abzüglich des individuellen Erholungsurlaubsanspruchs und abzüglich der sich aus der Übertragung ins Arbeitszeitkonto nach § 49 Abs. 5 geteilt durch 8 Stunden rechnerisch ergebenden Schichtanzahl leisten. Mit Zustimmung des Betriebsrats kann die Schichtanzahl nach Satz 1 überschritten werden.
- (16) Reisezeiten zwischen dem Arbeitsort bzw. dem näher gelegenen Wohnort und dem Ort des regelmäßigen Fortbildungsunterrichts, der Arbeitsbesprechungen, der angeordneten ärztlichen Untersuchungen und der Vernehmungen einschließlich der Aufenthalte (d.h. Aufenthaltszeiten während der Fahrt sowie am auswärtigen Geschäftsort unvermeidbare - nicht zu den Wartezeiten zählende - Zeiten bis zum Beginn oder nach Beendigung der Tätigkeiten) werden zu 50 v.H. auf das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll angerechnet.

Für ärztliche Untersuchungen, regelmäßigen Fortbildungsunterricht und Arbeitsbesprechungen kann an Stelle eines Einzelnachweises auch die Arbeitszeit angerechnet werden, die erfahrungsgemäß hierfür durchschnittlich anfällt.

Wartezeiten können frühestens mit dem Zeitpunkt beginnen, zu dem der betreffende Termin geplant war. Sie werden auf das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll angerechnet.

### **§ 52a Jahresruhezeitplan**

- (1) Auf Basis der entsprechend der betrieblichen Regelungen durchgeführten Urlaubsplanung ist vom Arbeitgeber für den Arbeitnehmer ab dem 13. Dezember 2009 für den Zeitraum einer Jahresfahrplanperiode ein verbindlicher Jahresruhezeitplan zu erstellen. Dieser Jahresruhezeitplan enthält
- a) mindestens 16 Ruhetage nach § 52 Abs. 9 Nr. 2, davon mindestens 8 Ruhetage nach § 52 Abs. 9 Nr. 3 Satz 1. Diese 16 Ruhetage sind so zu planen, dass sie außerhalb des geplanten Urlaubs liegen;
  - b) einen zusätzlichen Ruhetag nach § 52 Abs. 9 Nr. 3 Satz 1 unmittelbar vor dem Hauptjahresurlaub und

#### **Protokollnotizen:**

1. *Der Arbeitnehmer teilt dem Arbeitgeber im Rahmen der Urlaubsplanung den Zeitraum, der als Hauptjahresurlaub festgelegt wird, mit.*
2. *Teilt der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber dies dem Arbeitgeber nicht mit, legt der Arbeitgeber den Zeitraum des Hauptjahresurlaubs fest.*

- c) mindestens 5 Ruhetage nach § 52 Abs. 9 Nr. 1.
- (2) Zusätzlich zu Abs. 1 werden in betrieblich festgelegten unterjährigen Planungsperioden insgesamt mindestens weitere 5 Ruhetage nach § 52 Abs. 9 Nr. 2 oder Nr. 3 jeweils anteilig in den einzelnen Planungsperioden verbindlich geplant.
- (3) Von den verbindlich geplanten Ruhetagen nach Abs. 1 und Abs. 2 kann im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer immer abgewichen werden.

### **§ 53**

#### **Beginn und Ende der Arbeitszeit**

- (1) Die Arbeitszeit beginnt und endet am vorgeschriebenen Arbeitsplatz. Durch betriebliche Regelungsabrede kann festgelegt werden, dass ein Zeitverwaltungssystem durch ein Daten-Terminal zu bedienen ist.
- (2) Für Arbeitnehmer beginnt und endet die Arbeitszeit am Ort des Dienstbeginns (Schichtsymmetrie). Abweichungen davon, innerhalb der politischen Gemeinde, bedürfen der Zustimmung des Betriebsrats. Der Arbeitgeber ist in diesem Fall für den Transfer zurück zum Ort des Arbeitsbeginns innerhalb einer angemessenen Zeit auf seine Kosten verantwortlich. Näheres regelt eine Betriebsvereinbarung, in der eine vergleichbare, von der politischen Gemeinde abweichende, räumliche Zuordnung vorgesehen werden kann.
- (3) Bei auswärtigen Ruhezeiten und auswärtigen Zeiten ohne Arbeitsverpflichtung sowie in den Fällen des § 30 und § 52 Abs. 16 findet Abs. 2 keine Anwendung.

### **§ 54**

#### **Fahrzeit auf dem Triebfahrzeug**

A. *Bis einschließlich 12. Dezember 2009 gilt:*

- (1) Zur Fahrzeit auf dem Triebfahrzeug (auch Steuerwagen, Triebwagen, Lokomotiven usw.) rechnen die Zugfahrten einschließlich der Halte und der Rangierdienst.
- (2) Die planmäßige Fahrzeit auf dem Triebfahrzeug darf in einer Schicht nicht überschreiten:

Im S-Bahn Verkehr	7 Std.,
Im sonstigen Streckendienst	8 Std.,
im Rangierdienst	9 Std.

Bei gemischten Leistungen richtet sich die Fahrzeit nach der Gruppe mit dem höchsten Zeitanteil.

- (3) Enthält die Schicht eine oder mehrere Unterbrechungen, so darf die planmäßige Fahrzeit auf dem Triebfahrzeug um die Dauer dieser Unterbrechungen, jedoch höchstens um 60 Minuten verlängert werden, sofern eine dieser Unterbrechungen mindestens 30 Minuten beträgt.

- (4) Im Streckendienst darf die ununterbrochene Fahrzeit auf dem Triebfahrzeug 5 1/2 Stunden nicht überschreiten. Die Fahrzeit gilt als unterbrochen, wenn die Unterbrechung mindestens 10 Minuten andauert.

*B. Ab 13. Dezember 2009 gilt:*

- (1) Fahrzeit im Sinne dieser Regelung ist die Dauer der geplanten Tätigkeit, während der der Triebfahrzeugführer die Verantwortung für das Fahren eines Triebfahrzeugs trägt, ausgenommen die Zeit, die für das Auf- und Abrüsten des Triebfahrzeugs eingeplant ist. Sie schließt die geplanten Unterbrechungen ein, in denen der Triebfahrzeugführer für das Fahren des Triebfahrzeugs verantwortlich bleibt.
- (2) Die Fahrzeit nach Abs. 1 darf bei einer Tagesschicht 9 Stunden und bei einer Nachtschicht, die mit mindestens 3 Stunden in den Zeitraum 23.00 bis 06.00 Uhr fällt, 8 Stunden nicht überschreiten. Im S-Bahn Verkehr darf die Fahrzeit nach Abs. 1 unabhängig von der Schichtlage 8 Stunden nicht überschreiten.
- (3) Im Streckendienst darf die ununterbrochene Fahrzeit nach Abs. 1 auf dem Triebfahrzeug 5 1/2 Stunden nicht überschreiten. Die Fahrzeit gilt als unterbrochen, wenn die Unterbrechung mindestens 10 Minuten andauert.

## **§ 55 Rufbereitschaft**

(bleibt frei)

## **Teil C** **Spezifische Entgeltregelungen**

### **§ 56** **Entgeltgrundlagen**

- (1) Der Arbeitnehmer erhält ein Monatstabellenentgelt, das nach Entgeltgruppen (Anlage 2) bemessen wird. Der Betrag ergibt sich aus der Tabelle nach Anlage 3.

Durch tarifliche Vereinbarungen können ortsbezogene Zulagen zum Monatstabellenentgelt festgelegt werden, wenn erhöhte Lebenshaltungskosten oder besondere Arbeitsmarktverhältnisse die Erhöhung des Monatstabellenentgelts angezeigt erscheinen lassen.

- (2) In einem besonderen Schreiben ist dem Arbeitnehmer der für ihn geltende Arbeitsort mitzuteilen.
- (3) Das Monatstabellenentgelt (Anlage 3) und die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile basieren auf einer Jahresarbeitszeit von 1.984 Stunden (Referenzarbeitszeit).

Abweichend von Satz 1 beträgt für die Dauer der Laufzeit des BeSiTV (einschl. einer evtl. Nachwirkung) - § 40 BeSiTV - die Referenzarbeitszeit 2.088 Stunden.

#### **Protokollnotiz:**

*Es wird klargestellt, dass § 46 Abs. 1 hiervon unberührt bleibt. Ein individuell regelmäßiges Jahresarbeits-Soll von 1.827 Stunden bis 2.088 Stunden gilt als Vollzeitarbeit.*

### **§ 57** **Berechnung des Entgelts**

- (1) Für jede Stunde der nach § 32 Abs. 2 und 3 zu vergütenden Arbeitszeit ist 1/165,2 des Monatsentgelts, für jede halbe Stunde die Hälfte dieses Betrags zu zahlen. Ergeben sich dabei 165,2/165,2 oder mehr, ist das Monatsentgelt zu zahlen.
- (2) Für die Dauer der Laufzeit des BeSiTV (einschl. einer evtl. Nachwirkung) - § 40 BeSiTV - gilt folgendes: Für jede Stunde der nach § 32 Abs. 2 und 3 zu vergütenden Arbeitszeit ist 1/174 des Monatsentgelts, für jede halbe Stunde die Hälfte dieses Betrags zu zahlen. Ergeben sich dabei 174/174 oder mehr, ist das Monatsentgelt zu zahlen.

### **§ 58** **Grundsätze für die Eingruppierung**

- (1) Die Eingruppierung des Arbeitnehmers in eine Entgeltgruppe richtet sich nach der von ihm ausgeführten und nicht nur vorübergehend übertragenen Tätigkeit und nicht nach seiner Berufsbezeichnung. Die Entgeltgruppen und deren Tätigkeitsmerkmale ergeben sich aus dem Tätigkeitsgruppenverzeichnis (Anlage 2).
- (2) Werden dem Arbeitnehmer Tätigkeiten übertragen, die verschiedenen Entgeltgruppen zuzuordnen sind, so gilt für sie die Entgeltgruppe, die der überwiegenden Tätigkeit entspricht.

- a) Besteht die übertragene Tätigkeit aus zwei Tätigkeiten gleichen Umfangs, richtet sich die Eingruppierung des Arbeitnehmers nach der Entgeltgruppe, die der höherwertigen Tätigkeit entspricht.
  - b) Besteht die übertragene Tätigkeit aus mehr als zwei Tätigkeiten, werden zur Bestimmung der Entgeltgruppe nur die beiden Tätigkeiten berücksichtigt, die zusammen den größten Teil der Beschäftigung ausmachen.
- (3) a) Wird einem Arbeitnehmer vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner Entgeltgruppe entspricht, und hat er die höherwertige Tätigkeit mindestens eine volle Schicht ausgeübt, erhält er für diese Schicht und für jede folgende volle Schicht dieser Tätigkeit einen Entgeltausgleich. Die ermittelten Zeiten werden einmal am Monatsende auf eine volle Stunde aufgerundet.
- b) Der Entgeltausgleich ist der Unterschiedsbetrag zwischen dem Entgelt, das dem Arbeitnehmer zustehen würde, wenn er in der höheren Entgeltgruppe eingruppiert wäre, und dem Entgelt der Entgeltgruppe, in der er eingruppiert ist.
- (4) a) Bei der Eingruppierung in eine der Entgeltgruppen nach Anlage 2 bemisst sich das Monatstabellenentgelt nach der Berufserfahrung in der jeweiligen Tätigkeit. Hierbei werden grundsätzlich Zeiten berücksichtigt, in denen der Arbeitnehmer ununterbrochen und unmittelbar vor der Eingruppierung die jeweilige oder eine entsprechende einschlägige höherwertige Tätigkeit - auch außerhalb des Geltungsbereichs dieses Tarifvertrags - tatsächlich ausgeübt hat. Zeiten der vorübergehenden Übernahme einer anderen Tätigkeit sind für die Berücksichtigung der Berufserfahrung unschädlich.

Hat der Arbeitnehmer aufgrund einer Maßnahme im Sinne des Abs. 4 der Präambel zum BeSiTV seine Beschäftigung verloren, ist eine Unterbrechung unschädlich, sofern der Arbeitnehmer noch im Besitz einer gültigen Lizenz zum Führen von Eisenbahnfahrzeugen auf öffentlicher Infrastruktur ist.

In den Fällen einer Höhergruppierung gilt folgendes:

aa) Höhergruppierung um 1 Entgeltgruppe:

Das Monatstabellenentgelt bemisst nach der Stufe der Berufserfahrung, die 1 Stufe unterhalb der bisherigen Stufe liegt.

bb) Höhergruppierung um 2 Entgeltgruppen:

Das Monatstabellenentgelt bemisst nach der Stufe der Berufserfahrung, die 2 Stufen unterhalb der bisherigen Stufe liegt.

cc) Höhergruppierung um 3 Entgeltgruppen:

Das Monatstabellenentgelt bemisst nach der Stufe der Berufserfahrung, die 3 Stufen unterhalb der bisherigen Stufe liegt.

dd) Höhergruppierung um 4 Entgeltgruppen:

Das Monatstabellenentgelt bemisst nach der Stufe der Berufserfahrung, die 4 Stufen unterhalb der bisherigen Stufe liegt.

### **Protokollnotiz**

*In Fällen der Doppelbuchst. aa bis dd werden pro Entgeltgruppe 5 Jahre der bisher erreichten Jahre der Berufserfahrung abgezogen (bei Höhergruppierung um eine Entgeltgruppe = minus 5 Jahre, bei Höhergruppierung um 2 Entgeltgruppen = minus 10 Jahre, etc.).*

- b) Buchst. a gilt entsprechend in den Fällen, in denen dem Arbeitnehmer nach Abs. 3 Buchst. a vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen wird, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner Entgeltgruppe entspricht.
- c) In den Fällen einer Herabgruppierung durch Änderungskündigung bzw. Änderungsvertrag, ist bei der Zuordnung zu den einzelnen Stufen einer Entgeltgruppe gilt folgendes:

Zu den Zeiten der Berufserfahrung in der maßgeblichen Entgeltgruppe vor der seinerzeitigen Höhergruppierung werden die Zeiten der Berufserfahrung in der höheren addiert.

- d) Hat der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis mit einem anderen der in der Anlage 1 aufgeführten Unternehmen einvernehmlich gelöst und im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Arbeitsverhältnis mit einem der in der Anlage 1 aufgeführten Unternehmen neu begründet, finden Buchst. a und c sinngemäß Anwendung

## **§ 59**

### **Vermögenswirksame Leistung**

- (1) Der Arbeitnehmer erhält nach Maßgabe der Bestimmungen des Vermögensbildungsgesetzes - in der jeweils geltenden Fassung - eine vermögenswirksame Leistung in Höhe von 13,29 EUR für jeden Kalendermonat, für den er gesetzlich oder tariflich Anspruch auf Arbeitsentgelt (bzw. bezahlte Freistellung, Urlaubsentgelt) hat.

Der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung entsteht erstmals mit Beginn des Monats, der dem Monat folgt, in dem die Probezeit beendet wurde.

Die vermögenswirksame Leistung wird monatlich mit der Entgeltzahlung am 25. des laufenden Monats gezahlt.

- (2) Der Arbeitnehmer kann zwischen den im Vermögensbildungsgesetz vorgesehenen Anlagearten frei wählen. Er kann allerdings die Anlagearten und die Anlageinstitute für jedes Kalenderjahr nur einmal wählen.
- (3) Der Arbeitnehmer hat jeweils spätestens einen Monat vor Anspruchsbeginn seinem Unternehmen die gewünschten Anlagearten und Anlageinstitute unter Beifügung der erforderlichen Unterlagen schriftlich mitzuteilen.

Unterrichtet der Arbeitnehmer sein Unternehmen nicht fristgerecht, entfällt für den jeweiligen Fälligkeitszeitraum der Anspruch auf vermögenswirksame Leistung. In diesen Fällen wird die vermögenswirksame Leistung ab dem Monat erbracht, der dem Monat der Unterrichtung folgt.

- (4) Der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung ist nicht übertragbar.

## **§ 60 Urlaubsentgelt**

Als Urlaubsentgelt

- a) wird dem Arbeitnehmer das Monatsentgelt für die Dauer der durch die Abwicklung des Erholungsurlaubs versäumten bzw. verrechneten (§ 50 Abs. 3) Arbeitszeit fortgezahlt,
- b) zuzüglich erhält der Arbeitnehmer für den Zeitraum nach Buchst. a den Durchschnitt der variablen Entgeltbestandteile des vorausgegangenen Kalenderjahres.

Entgeltkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben für die Berechnung des Urlaubsentgelts außer Betracht.

Bei der Berechnung des Urlaubsentgelts werden nicht berücksichtigt:

- Einmalige Zahlungen wie z. B. jährliche Zuwendung, Jubiläumsgelder,
- Leistung zur betrieblichen Altersvorsorge,
- Fahrentschädigung,
- Überzeitzulage und Überstundenabgeltung,
- Kostenersatzleistungen wie z. B. Tage-/Übernachtungsgelder,
- sonstige Zahlungen, die Aufwendungen abgelten sollen, die während des Urlaubs nicht entstehen.

## **§ 61 Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer, Arbeitsunfallverletzte und wegen Gesundheitsschäden**

- (1) Muss ein mindestens 55jähriger Arbeitnehmer nach einer mindestens 10jährigen Betriebszugehörigkeit aufgrund betriebsärztlichen Gutachtens wegen Nachlassens der Kräfte infolge langjähriger Arbeit oder wegen Alterserscheinungen seinen Arbeitsplatz wechseln und soll der Arbeitnehmer deshalb nicht nur vorübergehend eine andere Tätigkeit als die ihm übertragene überwiegend verrichten, darf er, unbeschadet seiner tatsächlichen Verwendung, nicht in eine niedrigere Entgeltgruppe eingruppiert werden.
- (2) Muss ein Arbeitnehmer infolge eines bei einem der in Anlage 1 aufgeführten Unternehmen erlittenen Arbeitsunfalls oder wegen Gesundheitsschäden, die nach betriebsärztlichem

Gutachten überwiegend auf die Tätigkeit bei einem der in Anlage 1 aufgeführten Unternehmen zurückzuführen sind, seinen Arbeitsplatz wechseln und soll der Arbeitnehmer deshalb nicht nur vorübergehend eine andere Tätigkeit als die ihm übertragene überwiegend verrichten, darf er, unbeschadet seiner tatsächlichen Verwendung, nicht in eine niedrigere Entgeltgruppe eingruppiert werden.

- (3) a) Voraussetzung für die Entgeltsicherung nach Abs. 2 ist, dass der Unfall oder die Gesundheitsschädigung nicht auf Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit des Arbeitnehmers beruhen und dass der Arbeitnehmer etwaige Schadensersatzansprüche gegen Dritte schriftlich an sein Unternehmen abgetreten hat.
- b) Wurde die Arbeitsunfähigkeit durch Dritte herbeigeführt, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, die ihm gegenüber Dritten zustehenden Schadensersatzansprüche in Höhe seines Anspruchs auf Weiterzahlung des Arbeitsentgeltes an sein Unternehmen abzutreten. Insoweit darf der Arbeitnehmer über die Schadensersatzansprüche nicht anderweitig verfügen.

Bei der Geltendmachung dieser Schadensersatzansprüche muss der Arbeitnehmer sein Unternehmen nach besten Kräften unterstützen, ihm insbesondere Auskunft erteilen und Unterlagen zugänglich machen.

- (4) Abs. 1 und 2 finden keine Anwendung oder keine Anwendung mehr, wenn der Arbeitnehmer sich weigert, eine zumutbare Tätigkeit auszuüben; das gleiche gilt, wenn dem Arbeitnehmer aus Gründen, die er zu vertreten hat, eine zumutbare Tätigkeit nicht übertragen werden kann.

## **§ 62**

### **Entgelt bei Ausbildung, Fortbildung, Umschulung**

- (1) Während einer Ausbildung, Fortbildung oder Umschulung erhält der Arbeitnehmer Urlaubsentgelt (§ 60).
- (2) Der neueingestellte Arbeitnehmer, bei dem eine Ausbildung Voraussetzung für die Übertragung einer Tätigkeit nach dem Entgeltgruppenverzeichnis ist, erhält für die Dauer der Ausbildung das Monatstabellenentgelt, das der Entgeltgruppe entspricht, die unter der Entgeltgruppe der Tätigkeit liegt, für die er ausgebildet wird. Bei Einweisungen und Einführungen findet diese Bestimmung keine Anwendung.

#### **Protokollnotiz**

*Es besteht Einvernehmen, dass Abs. 2 ggf. im Zusammenhang mit der Ausgestaltung des Abschnitts E redaktionell angepasst wird.*

## **§ 63**

### **Qualifikationszulage 1**

Der Arbeitnehmer erhält eine Qualifikationszulage nach Maßgabe der Anlage 6.

## **§ 63a**

## **Qualifikationszulage 2**

Der Arbeitnehmer, der als Auslandslokomotivführer eingruppiert und dem dabei auch die Tätigkeit eines Ausbildungslokomotivführers nicht nur vorübergehend übertragen ist - bzw. umgekehrt -, erhält eine monatlich zu zahlende Qualifikationszulage 2 in Höhe von 130,69 EUR (ab 01. Januar 2010 in Höhe von 133,31 EUR).

### **§ 63b Jahresabschlussleistung für Gruppenleiter Tf**

- (1) Die Jahresabschlussleistung (JAL GrI Tf) richtet sich nach den individuellen Leistungen des Gruppenleiter Tf und dem jeweiligen Unternehmensergebnis.
- (2) Die Beurteilung der individuellen Leistungen des Arbeitnehmers erfolgt auf der Grundlage von Zielvereinbarungen.
- (3) Die Höhe der JAL beträgt höchstens 20 v. H. des 12-fachen individuellen Monatstabellenentgelts. Sie wird einmal jährlich nach Vorliegen des Jahresabschlusses des jeweiligen Unternehmens gezahlt.

#### **Protokollnotiz:**

*Die Bestimmungen zur JAL GrI Tf sind im Rahmen der auf die Unternehmen übertragenen Zuständigkeiten auf zugewiesene Beamte, die nicht nur vorübergehend auf einem Arbeitsplatz mit der Tätigkeit Gruppenleiter Tf eingesetzt sind, sinngemäß anzuwenden, soweit beamtenrechtliche Bestimmungen nicht entgegenstehen.*

### **§ 64 Einmalige Entgeltzulagen**

- (1) Der Arbeitnehmer erhält für besondere Leistungen, die nicht durch das Monatsentgelt und/oder sonstige Entgeltbestandteile abgegolten sind, eine einmalige Entgeltzulage.

#### *Ausführungsbestimmung*

*Im Rahmen dieser Regelung können auch monatliche Zahlungen, längstens für den Zeitraum eines Jahres, festgelegt werden.*

- (2) Einmalige Entgeltzulagen werden insbesondere gewährt:
  1. für das Entdecken betriebsgefährdender Unregelmäßigkeiten, verbunden mit zweckmäßigem Handeln zur Schadensbegrenzung für das Unternehmen,
  2. für die Abwendung oder Aufklärung von betriebsstörenden oder betriebsgefährdenden Handlungen,
  3. für Aufräumarbeiten bei Unfällen unter besonders ungünstigen Verhältnissen.

**§ 65**  
**Ortsbezogene Zulagen**

Ortsbezogene Zulagen im Sinne des § 56 Abs. 1 werden nach Maßgabe der Anlage 7 gezahlt.

**§ 66**  
**Sonntagszulage**

Der Arbeitnehmer erhält für Arbeit am Sonntag eine Sonntagszulage in Höhe von 4,00 EUR (ab 01. Januar 2010 in Höhe von 4,08 EUR) je Stunde.

**§ 67**  
**Vorfesttagszuschlag**

- (1) Am Tage vor dem ersten Weihnachtsfeiertag und am Tage vor Neujahr wird, soweit es die betrieblichen Verhältnisse zulassen, ab 12.00 Uhr Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gewährt.
- (2) Kann diese Arbeitsbefreiung aus betrieblichen Gründen nicht gewährt werden, wird an einem anderen Tage entsprechende Freizeit gewährt.
- (3) Kann auch diese Freizeit nicht gewährt werden, wird an in Abs. 1 genannten Tagen ein Zuschlag (Vorfesttagszuschlag) gezahlt für Arbeit nach 12.00 Uhr in Höhe von 100 v.H.

Treffen Vorfesttagszuschlag und Sonntagszulage zusammen, wird nur der jeweils höchste Betrag gezahlt. Daneben wird keine Samstagzulage gezahlt.

**§ 68**  
**Feiertagszulage**

- (1) Der Arbeitnehmer erhält für Arbeit an gesetzlichen Wochenfeiertagen, auch wenn diese auf einen Sonntag fallen, sowie für Arbeit am Ostersonntag und am Pfingstsonntag eine Feiertagszulage in Höhe von 4,52 EUR (ab 01. Januar 2010 in Höhe von 4,61 EUR) je Stunde.
- (2) Neben der Feiertagszulage wird keine Sonntagszulage gezahlt.

*Ausführungsbestimmung*

*Der Anspruch auf Zahlung der Feiertagszulage richtet sich ausschließlich nach den am Sitz des Betriebes bzw. am jeweiligen Arbeitsort geltenden Vorschriften über gesetzliche Wochenfeiertage.*

**§ 69**  
**Nachtarbeitszulage**

- (1) Der Arbeitnehmer erhält für in Schichten angerechnete Arbeitszeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr eine Nachtarbeitszulage in Höhe von 1,28 EUR je Stunde.
- (2) *a) Bis einschließlich 31. März 2009 gilt:*

Der Arbeitnehmer erhält für in Schichten angerechnete Arbeitszeit zwischen 20.00 und 6.00 Uhr im Kalendermonat eine Schichtzulage in folgenden Stufen:

<b>von</b>	<b>bis</b>	
25 Std.	34 Std.	51,13 EUR
35 Std.	44 Std.	56,24 EUR
45 Std.	54 Std.	63,91 EUR
55 Std.	64 Std.	71,58 EUR
65 Std.	74 Std.	79,25 EUR
75 Std.	84 Std.	86,92 EUR
85 Std.	94 Std.	94,59 EUR
95 Std.	104 Std.	102,26 EUR
105 Std.	114 Std.	109,93 EUR
115 Std.	124 Std.	117,60 EUR
ab 125 Std.		122,71 EUR

*b) Ab 01. April 2009 gilt:*

Der Arbeitnehmer erhält für in Schichten angerechnete Arbeitszeit zwischen 20.00 und 6.00 Uhr im Kalendermonat eine Schichtzulage in folgenden Stufen:

<b>von</b>	<b>bis</b>	
13 Std.	17 Std.	20,45 EUR
18 Std.	24 Std.	30,68 EUR
25 Std.	34 Std.	51,13 EUR
35 Std.	44 Std.	56,24 EUR
45 Std.	54 Std.	63,91 EUR
55 Std.	64 Std.	71,58 EUR
65 Std.	74 Std.	79,25 EUR
75 Std.	84 Std.	86,92 EUR
85 Std.	94 Std.	94,59 EUR
95 Std.	104 Std.	102,26 EUR
105 Std.	114 Std.	109,93 EUR
115 Std.	124 Std.	117,60 EUR
ab 125 Std.		122,71 EUR

(3) *a) Bis einschließlich 31. März 2009 gilt:*

Besteht Anspruch auf Zahlung einer Schichtzulage nach Abs. 2, erhöhen sich die vorstehenden Sätze für jede Schicht,

1. die nach 0.00 und vor 4.00 Uhr beendet wird, um 2,56 EUR,
2. die nach 24.00 und vor 4.00 Uhr begonnen wird, um 5,11 EUR.

b) Ab 01. April 2009 gilt:

Für jede Schicht

1. die nach 0.00 und vor 4.00 Uhr beendet wird, erhält der Arbeitnehmer eine Zulage von 2,56 EUR,
2. die nach 24.00 und vor 4.00 Uhr begonnen wird, erhält der Arbeitnehmer eine Zulage von 5,11 EUR.

(4) a) Bis einschließlich 31. März 2009 gilt:

Wenn keine Schichtzulage nach Abs. 2 zusteht, erhält der Arbeitnehmer

1. eine Schichtzulage von 30,68 EUR monatlich, wenn der Schichtdienst innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 18 Stunden,
2. eine Schichtzulage von 20,45 EUR monatlich, wenn der Schichtdienst innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.

#### *Ausführungsbestimmung*

*Die Berechnung der maßgeblichen durchschnittlichen Zeitspanne zwischen Schichtbeginn und Schichtende geht aus von der Ermittlung aller Zeitdifferenzen zwischen frühestem Schichtbeginn und spätestem Schichtende von je 2 Schichten, die nach dem Dienstplan am selben Wochentag beginnen. Es sind dabei alle Schichten zu erfassen; wenn an einem Wochentag eine ungerade Anzahl von Schichten zu leisten ist, wird die Dauer der übrigbleibenden Schicht eingesetzt. Endet eine Schicht erst am folgenden Tage, so ist die nach 0.00 Uhr anfallende Schichtdauer dem Berechnungstage zuzurechnen.*

b) Ab 01. April 2009 gilt:

*(bleibt frei)*

- (5) Die zulageberechtigenden Zeiten sind für den Kalendermonat zusammenzurechnen. Bei der sich hieraus ergebenden Summe werden Zeiten von 30 Minuten und mehr auf eine volle Stunde aufgerundet, Zeiten von weniger als 30 Minuten bleiben unberücksichtigt.

### **§ 70 Überzeitzulage**

Der Arbeitnehmer erhält für Überzeitarbeit eine Überzeitzulage in Höhe von 3,31 EUR (ab 01. Januar 2010 in Höhe von 3,38 EUR) je Stunde.

### **§ 71 Rufbereitschaftszulage**

- (1) Beginn und Ende der Rufbereitschaft sind nach betrieblichen Belangen festzusetzen.
- (2) Der Arbeitnehmer erhält für Rufbereitschaft eine Rufbereitschaftszulage in Höhe von 1,92 EUR (ab 01. Januar 2010 in Höhe von 1,96 EUR) je Stunde.
- (3) Neben der Rufbereitschaftszulage wird für die genehmigte Benutzung des privaten Pkw für Fahrten zwischen Wohnung und Einsatzstelle im Rahmen der Rufbereitschaft eine km-Pauschale in Höhe von 0,27 EUR gezahlt.

## **§ 72 Rundung und Anpassung**

- (1) Die arbeitszeitbezogenen zulage- oder zuschlagsberechtigenden Zeiten sind - für jede Zulage bzw. jeden Zuschlag getrennt - 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.
- (2) Die Zulagen nach §§ 63a, 66, 68, 70 und 71 erhöhen sich bei allgemeinen tariflichen Erhöhungen der Monatstabellenentgelte (Anlage 3) um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten durchschnittlichen Vomhundertsatz der allgemeinen Erhöhung der Monatstabellenentgelte (Anlage 3).

## **§ 73 Fahrtätigkeit**

- (1) Der Arbeitnehmer mit Fahrtätigkeit (z.B. Lokomotivführer) erhält eine Verpflegungspauschale.
- (2) Für die Höhe der Verpflegungspauschale ist allein die Dauer der beruflich bedingten Abwesenheit von der Wohnung am jeweiligen Kalendertag maßgebend.

Führt der Arbeitnehmer an einem Kalendertag mehrere Fahrten durch, sind die Abwesenheitszeiten an diesem Kalendertag zusammenzurechnen.

Sofern die Fahrtätigkeit nach 16.00 Uhr begonnen und vor 8.00 Uhr des nachfolgenden Kalendertags beendet wird, ohne dass eine Übernachtung stattfindet, wird die Fahrtätigkeit mit der gesamten Abwesenheitsdauer dem Kalendertag der überwiegenden Abwesenheit zugerechnet.

- (3) Die Pauschale für Verpflegungsmehraufwand beträgt für jeden Kalendertag
  - a) bei einer Abwesenheit von weniger als 14 Stunden, aber mindestens 8 Stunden: 5,11 EUR,
  - b) bei einer Abwesenheit von weniger als 24 Stunden, aber mindestens 14 Stunden: 8,18 EUR,
  - c) bei einer Abwesenheit von 24 Stunden: 12,78 EUR.

## **§ 74 Fahrenschädigung**

Der Arbeitnehmer, der aufgrund einer Tätigkeit nach Anlage 2 eingruppiert ist und der Arbeitnehmer, der für eine dieser Tätigkeiten ausgebildet wird, erhält für jede geleistete Schicht mit Zugfahrt eine Fahrenschädigung für Lokomotivführer in Höhe von 6,65 EUR.

## **§ 75 Jährliche Zuwendung**

- (1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine jährliche Zuwendung, sofern er im Auszahlungsmonat in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis steht.

Der Anspruch setzt voraus, dass das Arbeitsverhältnis länger als drei Monate besteht.

- (2) Die jährliche Zuwendung beträgt - soweit nachstehend nichts anderes bestimmt ist - 50 v.H. eines Monatstabellenentgelts zuzüglich eines monatsbezogenen Betrags aus § 60 Abs. 1 Buchst. b (maßgeblich ist der Monat September des Jahres).
- (3) Hat der Arbeitnehmer nicht während des ganzen Kalenderjahres Entgelt - bzw. Krankengeldzuschuss oder Verletztengeld (bis zu dem Zeitpunkt, bis zu dem der Arbeitnehmer Krankengeldzuschuss erhalten hätte, wenn er kein Verletztengeld erhalten hätte) - vom Arbeitgeber/von einem Unfallversicherungsträger erhalten, vermindert sich die jährliche Zuwendung um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, für den er kein Entgelt bzw. Entgeltersatzleistungen im v. g. Sinn erhalten hat.
- (4) Die jährliche Zuwendung wird am 25. November gezahlt.
- (5) Scheidet der Arbeitnehmer bis einschließlich 31. März des folgenden Jahres aus eigenem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis aus, ist die jährliche Zuwendung in voller Höhe zurückzuzahlen.

Die Verpflichtung, die jährliche Zuwendung zurückzuzahlen, gilt nicht für die Arbeitnehmer, denen auf Antrag im Rahmen der gesetzlichen Regelungen vorzeitig eine Rente gewährt wird oder die aufgrund besonderer tarifvertraglicher Regelungen ausscheiden.

- (6) Die jährliche Zuwendung bleibt bei der Berechnung von Durchschnittsentgelten oder in sonstigen Fällen, in denen Ansprüche von der Höhe des Arbeitsentgelts abhängig sind, außer Ansatz.

### *Ausführungsbestimmungen*

1. *Wurde der Arbeitnehmer im unmittelbaren Anschluss an eine beim Arbeitgeber erfolgreich abgeschlossene Berufsausbildung vom Arbeitgeber in ein Arbeitsverhältnis (Neueinstellung) übernommen, erhält der Arbeitnehmer für jeden vollen Kalendermonat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses - für den ihm eine Ausbildungsvergütung zugestanden hat - im Jahr der Übernahme ein Zwölftel der ihm zuletzt zustehenden Ausbildungsvergütung zusätzlich als jährliche Zuwendung. In diesem Fall gilt Abs. 1 Satz 2 als erfüllt.*

2. *Erfolgt die unmittelbare Übernahme (Neueinstellung) im Laufe eines Kalendermonats, bestimmt sich die Höhe der anteiligen jährlichen Zuwendung für diesen Monat nach dem Arbeitsverhältnis.*

## **§ 76**

### **Schutzvorkehrungen vor Gewalttätigkeiten Dritter**

Soweit der Arbeitnehmer durch die Wahrnehmung seiner Aufgaben einem erhöhten Risiko ausgesetzt ist, durch Gewalttätigkeiten Dritter einen Schaden zu erleiden, wird der Arbeitgeber geeignete Schutzvorkehrungen im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten ergreifen.

## **§ 77**

### **Übernachtungen**

Für dienstplanmäßig notwendige Übernachtungen werden Übernachtungsmöglichkeiten zur Verfügung gestellt. Einzelheiten werden durch Betriebsvereinbarung geregelt.

## **§ 78**

### **Unternehmensbekleidung**

Unternehmensbekleidung sind im Eigentum des Arbeitnehmers stehende Kleidungsstücke, die zur Sicherstellung eines einheitlichen und gepflegten Erscheinungsbildes in der Öffentlichkeit an Stelle anderer Kleidung während der Arbeit getragen werden müssen. Einzelheiten werden durch Betriebsvereinbarung und/oder Konzernrichtlinie geregelt.

## **§ 79**

### **Besondere Beschäftigungsbedingungen II**

Die §§ 79.1 und 79.2 gelten abweichend von § 1 ausschließlich für die bei einem Unternehmen gem. Anlage 1 beschäftigten Arbeitnehmer, die gemäß Art. 2 § 14 ENeuOG vom Bundeseisenbahnvermögen zur DB AG übergeleitet worden sind.

Die §§ 79.1 und 79.2 finden keine Anwendung auf Arbeitnehmer, die nach der Überleitung vom Bundeseisenbahnvermögen zur DB AG bei einem Unternehmen gem. Anlage 1 bzw. einem Unternehmen, das unmittelbar oder mittelbar vom Geltungsbereich des ZTV erfasst ist, ausscheiden und wieder eingestellt werden.

## **§ 79.1**

### **Jährliche Zuwendung in besonderen Fällen**

- (1) Erhöhungsbetrag für Kinder

Die jährliche Zuwendung nach § 75 erhöht sich um 25,56 EUR für jedes Kind, für das dem Arbeitnehmer für den Monat September Kindergeld nach dem EStG oder dem BKGG zugestanden hat oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder des § 65 EStG oder § 3 oder § 4 BKGG zugestanden hätte, entsprechend seinen persönlichen Verhältnissen am 31. Dezember 1993.

Hat die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit des Arbeitnehmers im Kalendermonat September weniger als die tarifvertragliche regelmäßige Jahresarbeitszeit des Vollzeitarbeitnehmers betragen, erhöht sich die jährliche Zuwendung nach § 75 statt um den Betrag nach Satz 1 um den Anteil dieses Betrags, der dem Maß der mit ihm vereinbarten Arbeitszeit entspricht.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Anspruchsberechtigung dem Grunde nach glaubhaft darzulegen. Jede Änderung in Bezug auf die Anspruchsberechtigung hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.

Der Arbeitgeber ist in begründeten Fällen berechtigt, die Vorlage eines geeigneten Nachweises zur Anspruchsberechtigung zu verlangen.

(2) Anteilige Zahlung bei Rentengewährung

- a) Abweichend von § 75 erhält der Arbeitnehmer eine anteilige jährliche Zuwendung, wenn sein Arbeitsverhältnis spätestens mit Ablauf des 30. November
  - aa) wegen Erreichens der Altersgrenze (§ 21 Abs. 1 vierter Anstrich) endet oder
  - bb) wegen Gewährung einer unbefristeten Rente wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung (§ 21 Abs. 1 fünfter Anstrich) endet oder
  - cc) wegen Gewährung einer befristeten Rente wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung (§ 21 Abs. 1 fünfter Anstrich) ruht.
- b) Sofern das Arbeitsverhältnis im Monat September nicht mehr besteht, tritt für die Berechnung der anteiligen jährlichen Zuwendung an die Stelle des Monats September der letzte volle Kalendermonat, in dem das Arbeitsverhältnis vor dem Monat September bestanden hat.
- c) Im Übrigen gilt in Bezug auf die Höhe der anteiligen jährlichen Zuwendung § 75 Abs. 3.
- d) Die Auszahlung erfolgt am 25. des Kalendermonats, der dem Kalendermonat folgt, in dem das Arbeitsverhältnis beendet wurde bzw. ab dem das Arbeitsverhältnis ruht.

(3) Ausschluss der Verminderung

Abweichend von § 75 Abs. 3 unterbleibt die Verminderung der jährlichen Zuwendung für die Kalendermonate, für die der Arbeitnehmer

- a) kein Entgelt erhalten hat wegen der Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn er vor dem 1. Dezember entlassen worden ist und nach der Entlassung unverzüglich die Arbeit wieder aufgenommen hat, oder wegen der Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem BEEG bis zur Vollendung des zwölften Lebensmonats des Kindes,
- b) Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nach § 14 MuSchG erhalten oder nur wegen der Höhe des Mutterschaftsgeldes nicht erhalten hat.

**Teil D**  
**Betriebliche Altersvorsorge**

**§ 80**  
**Entgeltumwandlung**

(1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine arbeitgeberfinanzierte, nach § 3 Nr. 63 EStG geförderte Leistung zur betrieblichen Altersvorsorge (LbAV) in Höhe von 20,00 EUR für jeden Kalendermonat, für den er gesetzlich oder tariflich Anspruch auf Arbeitsentgelt (bzw. bezahlte Freistellung, Urlaubsentgelt) hat und sofern er mindestens

a) 30,00 EUR monatlich

oder

b) 360,00 EUR im Kalenderjahr

seines künftigen Bruttoentgeltanspruchs nach dem KEUTV über den Durchführungsweg Pensionsfonds umwandelt.

Die Unverfallbarkeit der nach Satz 1 erworbenen Anwartschaften auf betriebliche Altersvorsorge tritt mit sofortiger Wirkung ein.

(2) a) In den Fällen des Abs. 1 Buchst. a führt das Unternehmen die LbAV am 25. des laufenden Monats zugunsten des Arbeitnehmers an die DEVK Pensionsfonds-AG als Versorgungsträger ab.

b) In den Fällen des Abs. 1 Buchst. b führt das Unternehmen den Betrag der jahresbezogenen LbAV am 25. des Monats, in dem die Voraussetzung des Abs. 1 Buchst. b erfüllt ist, zugunsten des Arbeitnehmers an die DEVK Pensionsfonds-AG als Versorgungsträger ab.

(3) Hat der Arbeitnehmer einen Anspruch nach § 59 geltend gemacht, besteht für die Dauer der Geltendmachung kein Anspruch auf die LbAV nach Abs. 1.

(4) Die Revisionsklausel nach § 11a KEUTV findet sinngemäß Anwendung.

## **Teil E Qualifizierung**

### **Abschnitt I Einstiegs-Qualifizierung**

#### **§ 81 Persönliche Voraussetzungen**

Folgende persönliche Voraussetzungen sind als Zugangsbedingung zur Funktionsausbildung als Eisenbahn-Fahrzeugführer zu erfüllen.

1. Grundsätzlich Abschluss der mittleren Reife oder ein innerhalb der EU vergleichbarer anerkannter Schulabschluss und
2. erfolgreicher Abschluss einer Berufsausbildung, vorzugsweise eines gewerblich-technischen, und
3. erfolgreicher Abschluss eines Eignungstestes zu physikalischen Themen, der jeweils erforderlichen medizinischen und psychologischen Untersuchungen sowie des Einstellungsgesprächs.

#### **§ 82 Qualifizierungsgrundlagen**

- (1) Die Qualifizierung zum Eisenbahnfahrzeugführer basiert auf den für den DB Konzern anerkannten Ausbildungsregeln und geltenden Richtlinien. Sie enthält theoretischen Präsenzunterricht, Praxistraining, Ausbildung am Fahrsimulator sowie Übungs- und Überwachungsfahrten. Die jeweils nachstehend aufgeführten Module sind im jeweils erforderlichen Umfang vor Zulassung zur Prüfung zum Eisenbahnfahrzeugführer mindestens zu absolvieren:
  - a) Grundlagen der Bahntechnik (52 Unterrichtsstunden)
  - b) Betriebsregeln (190 Unterrichtsstunden)
  - c) Wagentechnik (40 Unterrichtsstunden)
  - d) Bremsproberechtigung (32 Unterrichtsstunden)
  - e) Verhalten bei technischen Störungen (32 Unterrichtsstunden)
  - f) Technik der Tfz/Tz (166 Unterrichtsstunden)
  - g) Zugbeeinflussungssysteme (16 Unterrichtsstunden)
  - h) Kundendienstliche Kenntnisse (8 Unterrichtsstunden)
  - i) Stressbewältigung (12 Unterrichtsstunden)
  - j) Ausbildungsfahrten (364 Unterrichtsstunden)

Die jeweils für die Module maßgeblichen Regelungen und Richtlinien werden allen Personen, die die Qualifizierung beginnen, durch die Deutsche Bahn zugänglich gemacht.

- (2) Die Prüfung zum Eisenbahnfahrzeugführer erfolgt nach konzernweit einheitlichen Regelungen und besteht aus
  - a) einer Prüfungsfahrt sowie
  - b) einer theoretischen Prüfung

Die Prüfungsfragen sind einer entsprechenden Datenbank, unter Berücksichtigung gem. Abs. 1 Buchst. a bis g zu entnehmen

- (3) Die Prüfung zum Eisenbahnfahrzeugführer gilt als bestanden, wenn 70% der zu erreichenden Punktzahl nachgewiesen werden können. Es dürfen keine sicherheitsrelevanten Wissenslücken bestehen.

## **Abschnitt II Fortbildung**

### **§ 83 Regelmäßiger Fortbildungsunterricht**

- (1) Pro Kalenderjahr ist dem Eisenbahnfahrzeugführer der erforderliche Fortbildungsunterricht an 12 Unterrichtsstunden zu erteilen. Die Unterrichtsthemen und die Fortbildungsdauer werden individuell und fachbezogen im persönlichen Gespräch festgelegt.
- (2) Eisenbahnfahrzeugführer, die länger als sechs Monate nicht im Fahrdienst eingesetzt worden sind, aber weiterhin im Besitz des Eisenbahnfahrzeug-Führerscheins sind, erhalten Fortbildungsunterricht nach einem fachbezogenen Gespräch.
- (3) Durch zusätzlichen Fortbildungsunterricht sind die betrieblichen und sprachlichen Kompetenzen für Eisenbahnfahrzeugführer im grenzüberschreitenden Verkehr sicherzustellen.
- (4) Im Anschluss an den Fortbildungsunterricht kann eine schriftliche Lern-Erfolgskontrolle erfolgen.

### **§ 84 Simulatortraining**

- (1) Jeder Eisenbahnfahrzeugführer absolviert die in einem persönlichen Gespräch inhaltlich definierten und vereinbarten Simulatortrainings. Dabei ist grundsätzlich eine Simulationsfahrt pro Kalenderjahr durchzuführen.
- (2) Das Simulatortraining wird als Übungsfahrt durchgeführt, es kann auch darüber hinaus als Überwachungsfahrt durchgeführt werden.
- (3) Nach dem Simulatortraining führt der Instruktor mit dem Eisenbahnfahrzeugführer ein dokumentiertes Auswertungsgespräch.

#### **Protokollnotiz:**

*Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass das Simulatortraining nicht nur in Form von Trainings auf stationären Simulatoren erfolgen muss. Einzelheiten der Trainingsqualität und Trainingsmodule werden tariflich bis spätestens 31. Mai 2009 geregelt.*

### **§ 85 Anpassungsqualifizierung**

In weiteren Maßnahmen erwirbt der Eisenbahnfahrzeugführer die jeweils betrieblich erforderlichen Kenntnisse auf Fahrzeugbaureihen, Betriebsverfahren sowie sprachliche und kundendienstliche Kenntnisse.

### **§ 86 Berufserfahrung**

Nach bestandener Prüfung zum Eisenbahnfahrzeugführer wird angestrebt, diesen zunächst befristet im Rangier- und Streckendienst in bestimmten Netzen und Einsatzgebieten einzusetzen,

## **Abschnitt III Weiterbildung**

### **§ 87 Karriereplanung**

Spätestens nach dreijährigem uneingeschränktem Einsatz als Streckenlokomotivführer hat der Eisenbahnfahrzeugführer erstmaligen Anspruch auf ein persönliches Gespräch, in dem individuelle Karrierewünsche und -möglichkeiten zu erörtern und zu dokumentieren sind. Weitere persönliche Gespräche haben danach in zweijährigem Rhythmus sowie auf Antrag des Arbeitnehmers stattzufinden.

### **§ 88 Freiwillige Qualifizierungsmaßnahmen**

Freiwillige fachbezogene Qualifizierungsmaßnahmen von Eisenbahnfahrzeugführern werden durch Berücksichtigung bei der Arbeitszeitgestaltung unterstützt. In diesem Zusammenhang gestellte Anträge auf befristete Absenkung der individuellen Jahresarbeitszeit sind stattzugeben, sofern diesem keine betrieblichen Gründe entgegenstehen. Liegen freiwillige Qualifizierungsmaßnahmen im Unternehmensinteresse, werden diese durch den Arbeitgeber finanziell gefördert.

### **§ 89 Aus- und Fortbildungskosten**

- (1) Die Aus- und Fortbildungskosten trägt der Arbeitgeber.
- (2) Wird das Arbeitsverhältnis eines Eisenbahnfahrzeugführers innerhalb der ersten zwei Jahre nach Beendigung der Ausbildung auf eigenen Wunsch oder auf Grund einer rechtmäßigen, unbefristeten und verhaltensbedingten Kündigung beendet, hat der Arbeitgeber An-

spruch auf anteilige Rückzahlung der Ausbildungskosten. Zurückgefordert werden darf höchstens die Hälfte der Ausbildungskosten.

- (3) Dieser Betrag ermäßigt sich um  $\frac{1}{24}$  Teil je angefangenen Monats, in welchem der Eisenbahnfahrzeugführer eingesetzt worden ist.
- (4) Die Rückzahlung von Ausbildungskosten kann auf Antrag des betroffenen Arbeitnehmers zinslos in Raten erfolgen.

**Teil F**  
**Schlussbestimmungen**

**§ 90**  
**Gültigkeit und Dauer für Teil A**

- (1) Teil A (einschließlich der Anlagen 4 und 5) dieses Tarifvertrags tritt am 01. Februar 2009 in Kraft und ersetzt den Teil A (einschließlich der Anlagen 4 und 5) des LfTV in der Fassung vom 30. Januar 2008. Dieser Teil kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Monatsende, erstmals zum 31. Juli 2010, gekündigt werden.
- (2) Abs. 1 gilt mit der Maßgabe, dass die Änderung von Bestimmungen dieses Teils solange nicht zulässig ist, als keine Kooperationsabrede im Sinne von § 2 des GrundlagenTV vom 09. März 2009 zwischen GDL und TG abgeschlossen worden ist. Nach ihr bestimmen sich etwaige Abstimmungsprozesse.

**§ 91**  
**Gültigkeit und Dauer für Teil B bis E**

- (1) Die Teile B bis E (einschließlich der Anlagen 1 bis 3, 6 und 7) dieses Tarifvertrags treten am 01. Februar 2009 in Kraft und ersetzen die Teile B bis E (einschließlich der Anlagen 1 bis 3, 6 und 7) des LfTV in der Fassung vom 30. Januar 2008.

Abweichend von Satz 1 tritt

- a) § 63b mit Wirkung vom 01. Januar 2008,
- b) die Protokollnotiz zu § 58 Abs. 4 Buchst. a mit Wirkung vom 01. März 2008,
- c) Anlage 2 mit Wirkung vom 01. März 2008

in Kraft.

- (2) § 56 Abs. 3 Satz 2 hat eine Mindestlaufzeit entsprechend der Laufzeit des BeSiTV (einschl. einer evtl. Nachwirkung) - § 40 BeSiTV -. Für die Nachwirkung, die Verhandlungsverpflichtungen über die Fortgeltung der Bestimmungen nach Satz 1, ihre evtl. Änderungen oder den Wegfall der Nachwirkung gelten die Bestimmungen des § 40 BeSiTV.
- (2a) Teil E endet am 31. Dezember 2010 ohne Nachwirkung, er endet ebenso ohne Nachwirkung, wenn ein Gesetz oder eine allgemein bindende öffentlich-rechtliche Regelung hierzu in Kraft tritt.
- (3) Die Teile B bis E dieses Tarifvertrages können mit einer Frist von 3 Monaten zum Monatsende, erstmals zum 31. Juli 2010, gekündigt werden.

**§ 92**  
**Gültigkeit und Dauer für Teil F**

Teil F dieses Tarifvertrags tritt am 01. Februar 2009 in Kraft und ersetzt den Teil F des LfTV in der Fassung vom 30. Januar 2008. Dieser Teil kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Monatsende, erstmals zum 31. Juli 2010, gekündigt werden.

**§ 93**  
**Salvatorische Klausel**

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

Berlin, Frankfurt am Main, 31. Januar 2009

..... Arbeitgeberverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e. V. (Agv MoVe)	..... Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL)
---	--

Anlage 1  
zum LfTV

Vorstandsressort DB Konzern	Unternehmen gemäß § 1 LfTV
<b>Personenverkehr</b>	
	<b>DB Fernverkehr AG</b>
	<b>DB Regio AG</b>
	DB Regio NRW GmbH
	DB RegioNetz Verkehrs GmbH
	<i>ab 01. Februar 2010:</i>
	DB ZugBus Regionalverkehr Alb-Bodensee GmbH (RAB)
	S-Bahn Berlin GmbH
	S-Bahn Hamburg GmbH
<b>Transport und Logistik</b>	
	DB Schenker Rail Deutschland AG

## **Tätigkeitsgruppenverzeichnis**

### **LF 2:**

- Fachliche und disziplinarische Führung und Betreuung von Lokomotivführern
- Führen schienengebundener Triebfahrzeuge, Steuerwagen oder Triebzüge (mit Führerschein nach Eisenbahnfahrzeug-Führerschein-Richtlinie)

wie z.B. **Gruppenleiter**

---

### **LF 3:**

- Führen schienengebundener Triebfahrzeuge, Steuerwagen oder Triebzüge (mit Führerschein nach Eisenbahnfahrzeug-Führerschein-Richtlinie)

und darüber hinaus

Arbeitnehmer oder Auszubildende fachlich ausbilden, fortbilden, anleiten und prüfen oder technische Fahrzeugabnahmen durchführen,

wie z. B. **Lehrlokomotivführer, Abnahmelokomotivführer**

---

### **LF 4:**

- Führen schienengebundener Triebfahrzeuge, Steuerwagen oder Triebzüge (mit Führerschein nach Eisenbahnfahrzeug-Führerschein-Richtlinie)

und darüber hinaus

Arbeitnehmer oder Auszubildende fachlich ausbilden, fortbilden und anleiten,

wie z.B. **Ausbildungslokomotivführer**

### **oder**

- Führen schienengebundener Triebfahrzeuge, Steuerwagen oder Triebzüge (mit Führerschein nach Eisenbahnfahrzeug-Führerschein-Richtlinie)

und darüber hinaus:

- regelmäßiger Einsatz über einen inländischen Grenzbahnhof hinaus im internationalen Verkehr und

- regelmäßige Anwendung besonderer Kenntnisse und Kompetenzen im ausländischen Betrieb sowie der jeweils zugehörigen Sprache und

- Abschluss einer diesbezüglichen Zusatzausbildung mit einer Ausbildungsdauer von mindestens 40 Unterrichtsstunden (je 45 Minuten), welche die notwendige theoretische, praktische und sprachliche Ausbildung sowie die entsprechenden Prüfungen beinhaltet,

wie z.B. **Auslandslokomotivführer**

---

### **LF 5:**

- Führen schienengebundener Triebfahrzeuge, Steuerwagen oder Triebzüge (mit Führerschein nach Eisenbahnfahrzeug-Führerschein-Richtlinie)

- **ohne** Beschränkungen auf bestimmte Netze/Einsatzgebiete,  
wie z.B. **Streckenlokomotivführer**
- 

**LF 6:**

- Führen schienengebundener Triebfahrzeuge, Steuerwagen oder Triebzüge (mit Führerschein nach Eisenbahnfahrzeug-Führerschein-Richtlinie)
- **mit** Beschränkungen auf bestimmte Netze/Einsatzgebiete,
- Durchführen von Abstell-, Wende- und Überführungsfahrten auch außerhalb des Bahnhofs mittels lokbespannter Personenzüge, Triebzüge oder Triebwagen,  
wie z.B. **Bereitstellungslokomotivführer**

**Anlage 3  
zum LfTV**

**Monatstabellenentgelt**

***gültig ab 1. Februar 2009***

Entgelt- gruppe	Berufserfahrung in Jahren					
	0 - <5	5 - <10	10 - <15	15 - <20	20 - <25	>=25
Stufe	1	2	3	4	5	6
<b>LF 2</b>	2.728 €	2.869 €	2.987 €	3.082 €	3.153 €	3.199 €
<b>LF 3</b>	2.518 €	2.654 €	2.772 €	2.867 €	2.938 €	2.984 €
<b>LF 4</b>	2.391 €	2.518 €	2.636 €	2.732 €	2.802 €	2.850 €
<b>LF 5</b>	2.250 €	2.391 €	2.509 €	2.605 €	2.675 €	2.721 €
<b>LF 6</b>	2.016 €	2.158 €	2.277 €	2.371 €	2.442 €	2.488 €

**Monatstabellenentgelt**

***gültig ab 1. Januar 2010***

Entgelt- gruppe	Berufserfahrung in Jahren					
	0 - <5	5 - <10	10 - <15	15 - <20	20 - <25	>=25
Stufe	1	2	3	4	5	6
<b>LF 2</b>	2.783 €	2.926 €	3.047 €	3.144 €	3.216 €	3.263 €
<b>LF 3</b>	2.568 €	2.707 €	2.827 €	2.924 €	2.997 €	3.044 €
<b>LF 4</b>	2.439 €	2.568 €	2.689 €	2.787 €	2.858 €	2.907 €
<b>LF 5</b>	2.295 €	2.439 €	2.559 €	2.657 €	2.729 €	2.775 €
<b>LF 6</b>	2.056 €	2.201 €	2.323 €	2.418 €	2.491 €	2.538 €