

Zwischen der

**SBB Cargo Deutschland GmbH und der
RT&S Lokführer-Akademie GmbH**

– einerseits –

und der

**Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer
(GDL)**

– andererseits –

wird der folgende

**Haustarifvertrag SBB Cargo Deutschland und RT&S
(HausTV SBB CD und RT&S)**

geschlossen:

Gültig ab: 1. Januar 2021

Inhaltsverzeichnis	Seite
Präambel.....	4
§ 1 Geltungsbereich	4
 Teil A – Gemeinsame Regelungen für SBB CD und RT&S	
§ 2 Schriftform und Nebenabreden	6
§ 3 Probezeit.....	6
§ 4 Ärztliche Untersuchung und Führungszeugnis.....	6
§ 5 Allgemeine Rechte und Pflichten.....	6
§ 6 Arbeitsversäumnis	7
§ 7 Arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung / Entgeltumwandlung	8
§ 8 Jubiläumswendigung	9
§ 9 Sterbegeld.....	10
§ 10 Krankenbezüge	10
§ 11 Entgeltfortzahlung in sonstigen Fällen	10
§ 12 Beendigung des Arbeitsverhältnisses	11
§ 13 Betriebszugehörigkeit	12
§ 14 Ausschlussfrist	12
§ 15 Streitigkeiten/Gerichtsstand	12
§ 16 Betriebsvereinbarungen.....	12
 Teil B – Unternehmensspezifische Regelungen SBB CD	
§ 17 Zusätzliche Altersversorgung	14
§ 18 Schicht- bzw. Einsatzplan und Arbeitseinteilung	14
§ 19 Arbeitszeit	15
§ 20 Mindestnormen zur Ruhetagsgestaltung	18
§ 21 Überstunden.....	19
§ 22 Überstundenkonto	20
§ 23 Zulagen.....	22
§ 24 Eingruppierung und Entgelt.....	22
§ 25 Jährliche Zuwendung.....	26
§ 26 Urlaubsgeld	27
§ 27 Urlaub	27
§ 28 Wahlrecht „Zusätzlicher Erholungsurlaub“	28
§ 29 Umsetzung des Wahlrechts	29
§ 30 Reisekosten und Umzugskosten	29
§ 31 Abweichungen von § 8 Abs. 3 und 7 BuRa-LfTV SGV	29

Teil C – Unternehmensspezifische Regelungen RT&S

§ 32	Monatliches Arbeitszeit-Soll	31
§ 33	Arbeitszeitkonto	31
§ 34	Ruhetage	32
§ 35	Arbeits- und Schichtplanung	32
§ 36	Urlaub und Zusatzurlaub.....	33
§ 37	Eingruppierung	34
§ 38	Monatstabellenentgelt.....	34
§ 39	Jährliche Zuwendung.....	35
§ 40	Zulagen.....	35
§ 41	Abweichungen vom BuRa-ZugTV PDL.....	36
§ 42	Tarifierung weiterer Arbeitnehmer	36

Teil D – Regelungen zum Wechsel zwischen SBB CD und RT&S

§ 43	Wechselrecht	37
------	--------------------	----

Teil E – Schlussbestimmungen

§ 44	Laufzeit und Kündigung	39
------	------------------------------	----

Anlagen:

Anl. 1a	Entgelttable für Lokomotivführer und Wagenmeister gem. § 24 Abs. 1 und 2 (gültig nur für die SBB CD)	40
Anl. 1c	Entgelttable für Teamleiter / Gruppenleiter und Praxistrainer / Ausbilder und Disponenten gem. § 24 Abs. 4 (gültig nur für die SBB CD).....	42
Anl. 2	Entgelttable für RCP-Mitarbeiter gem. § 24 Abs. 3 (gültig nur für die SBB CD).....	44
Anl. 3	Berechnungsbeispiele für die RT&S gem. § 38 Abs. 1 (gültig nur für die RT&S)	46

Soweit in diesem Tarifvertrag die Bezeichnung Arbeitnehmer verwendet wird, sind hier- von sowohl weibliche und männliche Arbeitnehmer sowie Arbeitnehmer des dritten Ge- schlechts (und ggf. aller weiteren) erfasst. Die ausschließliche Verwendung einer Ge- schlechtsform soll keinerlei Diskriminierung gegenüber den anderen Geschlechtern dar- stellen, sondern ausschließlich die Verständlichkeit der Inhalte fördern.

Präambel

- (1) Die Tarifvertragsparteien wollen mit dem folgenden Tarifvertrag für die beiden Schwesterunternehmen SBB Cargo Deutschland GmbH (nachfolgend SBB CD genannt) und RT&S Lokführer-Akademie GmbH (nachfolgend RT&S genannt) zum Einen die notwendigen haustarifvertraglichen Regelungen gem. § 1 Abs. 4 Buchst. a) Bundes-Rahmen-Lokomotivführertarifvertrag (BuRa-LfTV SGV) sowie § 1 Abs. 4 Buchst. a) Bundes-Rahmentarifvertrag für das Zugpersonal (BuRa-ZugTV PDL) schaffen, sowie die Regelungen, welche notwendig sind, damit der Arbeitnehmer zwischen beiden Unternehmen wechseln kann.
- (2) Dieser Tarifvertrag ist systematisch gegliedert in
 - Gemeinsame Regelungen für SBB CD und RT&S (Teil A),
 - Unternehmensspezifische Regelungen SBB CD (Teil B),
 - Unternehmensspezifische Regelungen RT&S (Teil C),
 - Gemeinsame Regelungen zum Wechsel zwischen SBB CD und RT&S (Teil D) sowie
 - Gemeinsame Schlussbestimmungen (Teil E).
- (3) Arbeitgeber i. S. dieses Tarifvertrages ist der jeweilige Vertragsarbeitgeber (SBB CD oder RT&S)

§ 1

Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt:
 - a) **Räumlich:**
Für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.
 - b) **Betrieblich/fachlich:**
Für alle Betriebe der SBB CD sowie der RT&S, soweit diese Verkehr i. S. d. Allgemeinen Eisenbahngesetzes auf Schienenwegen öffentlicher Eisenbahninfrastrukturunternehmen betreiben oder als Dienstleister damit beauftragt sind, entsprechende Verkehrsleistungen zu erbringen bzw. hierfür Personal zu überlassen, auch wenn dies nicht den Schwerpunkt ihrer betrieblichen Aufgaben bildet.
 - c) **Persönlich:**
Für alle Arbeitnehmer der Betriebe nach Buchst. b), denen eine Tätigkeit gem. Anlage 1a, 1b oder 1c BuRa-LfTV SGV bzw. BuRa-ZugTV PDL übertragen ist sowie für alle tarifgebundenen Arbeitnehmer der SBB CD, soweit sie nicht nach Abs. 2 vom Geltungsbereich ausgenommen sind.

Dieser Tarifvertrag gilt auch für die Arbeitnehmer i. S. d. Satzes 1, die von der SBB CD oder RT&S einem anderen Unternehmen zur Arbeitsleistung überlassen werden.

Sind einem Teil dieses Tarifvertrages spezielle Regelungen zum Geltungsbereich vorrangestellt, gelten diese vorrangig.
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für
 - a) leitende Angestellte i. S. v. § 5 Abs. 3 BetrVG, Prokuristen, Handlungsbevollmächtigte, Eisenbahnbetriebsleiter und Leiter Produktion,

- b) Auszubildende sowie
 - c) geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer i. S. d. § 8 Abs. 1 SGB IV.
- (3) Für die SBB CD ist dieser Tarifvertrag der Haustarifvertrag gem. § 1 Abs. 4 Buchst. a) BuRa-LfTV SGV.
- Für die RT&S ist dieser Tarifvertrag der Haustarifvertrag gem. § 1 Abs. 4 Buchst. a) BuRa-ZugTV PDL.
- (4) Im Geltungsbereich nach Abs. 1 findet auf den Arbeitnehmer der SBB CD, dem eine Tätigkeit gem. Anlage 1a, 1b oder 1c BuRa-LfTV SGV übertragen ist, der BuRa-LfTV SGV in seiner jeweils geltenden Fassung Anwendung.
- Im Geltungsbereich nach Abs. 1 findet auf den Arbeitnehmer der RT&S, dem eine Tätigkeit gem. Anlage 1a, 1b oder 1c BuRa-ZugTV PDL übertragen ist, der BuRa-ZugTV PDL in seiner jeweils geltenden Fassung Anwendung.
- (5) Im Geltungsbereich nach Abs. 1 findet auf den Arbeitnehmer der SBB CD, der Tarifvertrag über die gemeinsame Einrichtung der Eisenbahnverkehrsunternehmen zur Gewährung von Sozialleistungen (GE-TV SBB CD) in seiner jeweils gültigen Fassung Anwendung.
- Im Geltungsbereich nach Abs. 1 findet auf den Arbeitnehmer der RT&S, der Tarifvertrag über die gemeinsame Einrichtung der Eisenbahnverkehrsunternehmen zur Gewährung von Sozialleistungen (GE-TV RT&S) in seiner jeweils gültigen Fassung Anwendung.
- (6) Teil B dieses Tarifvertrags findet ausschließlich im betrieblichen und persönlichen Geltungsbereich der SBB CD Anwendung.
- Teil C dieses Tarifvertrags findet ausschließlich im betrieblichen und persönlichen Geltungsbereich der RT&S Anwendung.
- Wird der Arbeitnehmer der RT&S an die SBB CD zur Arbeitsleistung überlassen, findet Teil B dieses Tarifvertrags auf dieses Arbeitsverhältnis keine Anwendung; es gilt weiterhin der Teil C. Wird der Arbeitnehmer der SBB CD an die RT&S zur Arbeitsleistung überlassen, findet Teil C dieses Tarifvertrags auf dieses Arbeitsverhältnis keine Anwendung; es gilt weiterhin der Teil B.

Teil A
Gemeinsame Regelungen für SBB CD und RT&S

§ 2
Schriftform und Nebenabreden

- (1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen. Dem Arbeitnehmer ist eine Ausfertigung auszuhändigen. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Nachweisgesetzes.
- (2) Änderungen oder Ergänzungen des Arbeitsvertrags sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

§ 3
Probezeit

- (1) Für den Arbeitnehmer gelten die ersten sechs Monate der Beschäftigung als Probezeit, es sei denn, dass im Arbeitsvertrag eine kürzere Probezeit vereinbart oder auf eine Probezeit verzichtet worden ist.
- (2) Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten mit einer Frist von zwei Wochen schriftlich gekündigt werden.

§ 4
Ärztliche Untersuchung und Führungszeugnis

- (1) Der Arbeitnehmer hat auf Verlangen des Arbeitgebers vor seiner Einstellung seine körperliche Eignung (Gesundheitszustand und Arbeitsfähigkeit) durch das Zeugnis eines vom Arbeitgeber bestimmten Arztes nachzuweisen und ein polizeiliches Führungszeugnis vorzulegen.
- (2) Der Arbeitgeber ist bei gegebener Veranlassung berechtigt, den Arbeitnehmer durch einen vom Arbeitgeber bestimmten Arzt dahingehend untersuchen zu lassen, ob er zur Leistung der arbeitsvertraglichen geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist.
- (3) Die Kosten der Untersuchungen trägt der Arbeitgeber.

§ 5
Allgemeine Rechte und Pflichten

- (1) Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragenen Arbeiten gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen.
- (2) Diese Arbeiten haben sich ihrer Art nach grundsätzlich in dem Rahmen zu halten, der bei Abschluss des Arbeitsvertrages vereinbart worden ist. Sofern es ihm billigerweise zugemutet werden kann und sein allgemeiner Entgeltstand dadurch nicht verschlechtert wird, hat der Arbeitnehmer auch jede andere, seinen Kräften und Fähigkeiten entsprechende Arbeit auszuführen. In Notfällen sowie aus dringenden Gründen des Gemeinwohls hat er vorübergehend jede ihm übertragene Arbeit zu verrichten, auch wenn sie nicht in sein Arbeitsgebiet fällt.
- (3) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Anweisungen des Arbeitgebers zu beachten und einzuhalten.

- (4) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, Nacht-, Sonntags-, Feiertags-, und Schichtarbeit, Rufbereitschaft und sonstige Bereitschaftsdienste in den gesetzlich und tariflich zulässigen Grenzen zu leisten.

Protokollnotiz zu Rufbereitschaft:

Die Tarifvertragsparteien sind sich darin einig, dass Rufbereitschaft im Wesentlichen zur Abwicklung von Eil- und Notfällen (einschließlich kurzfristiger Kundenaufträge) dienen soll.

- (5) Der Arbeitnehmer kann abgeordnet oder versetzt werden, wenn betriebliche Gründe es erfordern.
- (6) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch Gesetz oder arbeitgeberseitige Anordnung vorgeschrieben oder ihrer Natur nach erforderlich ist, Verschwiegenheit zu wahren. Dies gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
- (7) Der Arbeitnehmer darf für Tätigkeiten, die mit seinem Arbeitsverhältnis in Zusammenhang stehen, ohne Zustimmung des Arbeitgebers weder eine Belohnung noch Geschenke annehmen.
- (8) Der Arbeitnehmer darf ohne schriftliche Zustimmung des Arbeitgebers keine entgeltliche oder auf Gewinn abzielende Nebenbeschäftigung oder ein Gewerbe betreiben.
- (9) Dem Arbeitnehmer ist es verboten, während der Arbeit oder der Rufbereitschaft bzw. sonstigen Bereitschaftsdiensten alkoholische Getränke oder andere die Tätigkeit beeinträchtigende Mittel zu sich zu nehmen oder die Arbeit anzutreten, obwohl er unter der Wirkung solcher Getränke oder Mittel steht.
- (10) Der Arbeitnehmer hat ab 1. Juni 2022 Anspruch auf einen besonderen Rechtsschutz gem. § 13 BuRa-LfTV SGV bzw. § 14 BuRa-ZugTV PDL. Klarstellend gilt, dass es ausschließlich um den Ersatz von Schäden geht, die Arbeitnehmern durch Dritte (Arbeitgeber ist kein Dritter) während der Schicht zugefügt werden. Erfolgt die Umsetzung durch eine arbeitgeberfinanzierte Versicherungslösung, besteht kein Anspruch gegen den Arbeitgeber, wenn die Versicherung die Gewährung von Rechtsschutz wegen fehlender Erfolgsaussicht begründet ablehnt.

§ 6

Arbeitsversäumnis

- (1) Die Arbeitszeit ist pünktlich einzuhalten. Persönliche Angelegenheiten hat der Arbeitnehmer außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen.
- (2) Der Arbeitnehmer darf grundsätzlich nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers der Arbeit fernbleiben. Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, ist sie unverzüglich zu beantragen. Bei nicht genehmigtem Fernbleiben von der Arbeit hat der Arbeitnehmer für die versäumte Arbeitszeit keinen Anspruch auf Entgelt. In gleichem Umfang reduziert sich die Sollarbeitszeit gem. §§ 19 Abs. 1 bzw. 32 Abs. 1.
- (3) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauf folgenden Arbeitstag vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, unverzüglich eine neue ärztliche

Bescheinigung vorzulegen. Im Übrigen finden die Vorschriften des Entgeltfortzahlungsgesetzes Anwendung.

- (4) Als Fälle nach § 616 BGB, in denen der Arbeitnehmer unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts freigestellt wird, gelten die folgenden Anlässe in dem jeweils genannten Ausmaß:
- | | | |
|----|---|----------------------------------|
| a) | Eigene Eheschließung/Eintragung der eigenen Lebenspartnerschaft | ein Tag, |
| | Geburt eines eigenen Kindes | ein Tag, |
| b) | Eigene Silberhochzeit/25-jähriges Bestehen der eingetragenen Lebenspartnerschaft | ein Tag, |
| c) | Tod des Ehegatten/des eingetragenen Lebenspartners, eines Kindes oder Elternteils | zwei Tage, |
| | Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand | ein Tag, maximal einmal im Jahr. |

In sonstigen dringenden Fällen kann Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Entgelts gewährt werden, wenn die betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

Zur Teilnahme an Tagungen kann den gewählten Vertretern der Bezirksvorstände sowie des Hauptvorstands auf Anforderung der vertragschließenden Gewerkschaft Arbeitsbefreiung bis zu sechs Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Entgelts (§ 11 Abs. 1 i. V. m. § 10 zweiter Unterabs.) erteilt werden, sofern nicht dringende betriebliche Interessen entgegenstehen.

Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen zwischen den vertragschließenden Tarifvertragsparteien soll auf Anforderung der vertragschließenden Gewerkschaft Arbeitsbefreiung für die erforderliche Zeit unter Fortzahlung des Entgelts (§ 11 Abs. 1 i. V. m. § 10 zweiter Unterabs.) gewährt werden.

Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts (§ 11 Abs. 1 i. V. m. § 10 zweiter Unterabs.) gewährt werden, sofern nicht dringende betriebliche Interessen entgegenstehen.

§ 7

Arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung / Entgeltumwandlung

- (1) Der Arbeitnehmer hat nach Maßgabe der nachfolgenden Abs. 2 bis 6 und abweichend von § 9 BuRa-LfTV SGV bzw. § 9 BuRa-ZugTV PDL Anspruch auf einen arbeitgeberfinanzierten Beitrag zur betrieblichen Altersvorsorge (AGbAV).
- (2) Die Höhe des AGbAV beträgt monatlich 2,2 Prozent (ab 1. Juli 2022: 2,4 Prozent) der Bemessungsgrundlage. Bemessungsgrundlage ist das jeweilige individuelle Monatstabelleentgelt (MTE).
- (3) Der Anspruch nach Abs. 1 besteht für jeden Kalendermonat, für den der Arbeitnehmer gesetzlich oder tariflich Anspruch auf sein MTE bzw. auf seine Monatsgrundvergütung oder auf Krankengeldzuschuss hat.

- (4) Der Anspruch auf den AGbAV entsteht erstmals nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses.
- (5) Der Arbeitgeber führt den AGbAV monatlich zugunsten des Arbeitnehmers an den DEVK-Pensionsfonds ab. Der Arbeitgeberbeitrag wird ausschließlich zum Aufbau einer Altersversorgung (nicht: Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung) verwendet.
- (6) Der Arbeitnehmer, der bei der SBB CD bzw. RT&S eine Berufsausbildung gem. Berufsbildungsgesetz erfolgreich abschließt und nach Übernahme in ein Arbeitsverhältnis zwei Jahre ununterbrochen tätig war, hat Anspruch auf eine einmalige arbeitgeberfinanzierte Prämie zur betrieblichen Altersvorsorge i. H. v. 1.000,00 Euro (bAV-Prämie).
- (7) Der Arbeitnehmer kann nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften in ihrer jeweils gültigen Fassung vom Arbeitgeber betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung bezüglich künftiger tarifvertraglicher Entgeltansprüche verlangen. Das Verlangen bedarf der Schriftform, ist mindestens drei Wochen vor der Fälligkeit des Entgeltanspruchs geltend zu machen und muss die umzuwandelnden Entgeltbestandteile eindeutig bezeichnen. Die Durchführung des Anspruchs des Arbeitnehmers wird durch Vereinbarung mit dem Arbeitgeber geregelt. Der Beschäftigte ist an die jeweilige Entscheidung, tarifliche Entgeltbestandteile umzuwandeln, für das laufende Kalenderjahr gebunden, es sei denn, seine persönlichen Lebens- oder Einkommensverhältnisse ändern sich wesentlich.
- (8) Zwischen Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer kann auf freiwilliger Basis vereinbart werden, dass Entgeltbestandteile i. H. v. mehr als vier Prozent der jeweils gültigen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung umgewandelt werden.
- (9) Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann zum Zwecke der Abwicklungserleichterung festgelegt werden, welche Entgeltbestandteile (laufende Monatsvergütung, jährliche Sonderzuwendung, Urlaubsgeld, usw.) umgewandelt werden können und welche Bestandteile davon vorrangig umzuwandeln sind.
- (10) Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann zum Zwecke der Abwicklungserleichterung festgelegt werden, dass das gesamte umzuwandelnde Entgelt unabhängig von der Fälligkeit des einzelnen umgewandelten Entgeltanspruchs zu einem einheitlichen Termin als einmaliger Betrag behandelt wird; der festzulegende Fälligkeitstermin für den einheitlichen Betrag darf nicht nach dem 1. Dezember des Kalenderjahres liegen.
- (11) Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz – BetrAVG) in der jeweils gültigen Fassung.

§ 8

Jubiläumszuwendung

Bis 30. Juni 2022 gilt:

- (1) Der Arbeitnehmer erhält eine Jubiläumszuwendung nach einer Betriebszugehörigkeit von
 - a) zehn Jahren,
 - b) 20 Jahren,
 - c) 30 Jahren,
 - d) 40 Jahren.

- (2) Die Höhe der Jubiläumszuwendung ist durch Betriebsvereinbarung bzw. betrieblich zu regeln.

Ab 1. Juli 2022 gilt:

Der Arbeitnehmer erhält eine Jubiläumszuwendung nach einer Betriebszugehörigkeit von

- a) zehn Jahren i. H. v. 1.000,00 Euro,
- b) 20 Jahren i. H. v. 2.000,00 Euro,
- c) 30 Jahren i. H. v. 3.000,00 Euro.

§ 9 Sterbegeld

- (1) Beim Tode des Arbeitnehmers erhalten

- a) der überlebende Ehegatte oder
- b) die leiblichen Kinder oder
- c) die an Kindes statt angenommenen Kinder

ein Sterbegeld. Personen, die den Tod des Arbeitnehmers vorsätzlich herbeigeführt haben oder an einer solchen Handlung beteiligt waren, sind nicht sterbegeldberechtigt.

- (2) Die Höhe des Sterbegeldes ist durch Betriebsvereinbarung bzw. betrieblich zu regeln.

§ 10 Krankenbezüge

Nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses wird dem Arbeitnehmer im Falle der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit das Entgelt nach den gesetzlichen Bestimmungen fortgezahlt, soweit sich nicht aus Unterabs. 2 etwas anderes ergibt.

Die Höhe der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall beträgt 100 Prozent des durchschnittlichen Entgelts, das der Arbeitnehmer in den letzten drei Kalendermonaten vor Beginn der Krankheit erhalten hat, mit Ausnahme von Sonderzahlungen, sonstigem einmalig gezahltem Arbeitsentgelt und des für Überstunden gezahlten Entgelts und der Überstundenzuschläge. Ausgenommen sind außerdem übertarifliche/außertarifliche Zulagen, sofern in einer abgeschlossenen freiwilligen Betriebsvereinbarung nichts Abweichendes geregelt ist.

§ 11 Entgeltfortzahlung in sonstigen Fällen

- (1) Für die Berechnung des Urlaubsentgelts, der Entgeltzahlung an Feiertagen (§ 2 Entgeltfortzahlungsgesetz), des fortzuzahlenden Entgelts in den Fällen des § 6 Abs. 4 (tarifliche/betriebliche Freistellung) und in den Fällen des Ausgleichs von Zeitguthaben aus dem Arbeitszeitkonto gilt § 10 zweiter Unterabs. entsprechend. Soweit Zulagen nach § 10 zweiter Unterabs. Satz 2 aus dem durchschnittlichen Entgelt herauszurechnen sind, gilt dies nicht für den gesetzlichen Mindesturlaub.

- (2) In den in Abs. 1 genannten Fällen und bei Arbeitsausfall wegen Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit wird jeder Tag mit der dienstplanmäßigen Arbeitszeit bewertet.

Ist eine Diensteinteilung nicht erfolgt und lässt sich nicht feststellen, an welchen Tagen der Arbeitnehmer in welchem Umfang gearbeitet hätte, gelten die Tage von Montag bis Freitag als Arbeitstage. Für diese Tage ist jeweils das durchschnittliche arbeitsvertragliche arbeits-tägliche Arbeitszeitsoll anzurechnen.

§ 12 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Bei Arbeitsverhältnissen, die auf unbestimmte Zeit abgeschlossen sind, beträgt die Kündigungsfrist nach Ablauf der Probezeit für beide Vertragsteile

in den ersten zwei Jahren der Betriebszugehörigkeit	ein Monat,
nach zwei Jahren Betriebszugehörigkeit	zwei Monate,
nach fünf Jahren Betriebszugehörigkeit	drei Monate,
nach acht Jahren Betriebszugehörigkeit	vier Monate,
nach zehn Jahren Betriebszugehörigkeit	fünf Monate sowie
nach zwölf Jahren Betriebszugehörigkeit	sechs Monate

zum Ende eines Kalendermonats.

- (2) Zweckbefristete oder kalendermäßig befristete Arbeitsverhältnisse enden ohne Kündigung mit Erreichen des Zwecks oder mit Ablauf der Frist. § 15 Abs. 2 TzBfG bleibt unberührt. Während der Dauer solcher Beschäftigungsverhältnisse kann die Kündigung unter Einhaltung der Frist nach Abs. 1, im Falle der Probezeit unter Einhaltung der Frist nach § 3 Abs. 2, erfolgen.
- (3) Das Arbeitsverhältnis kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes i. S. v. § 626 BGB fristlos gekündigt werden. Die Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt.
- (4) Die Kündigung bedarf der Schriftform.
- (5) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, spätestens mit Ablauf des Kalendermonats, in dem der Arbeitnehmer nach den gesetzlichen Bestimmungen in ihrer jeweils geltenden Fassung die für ihn maßgebliche Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht.

Vor Erreichen der maßgeblichen Regelaltersgrenze endet das Arbeitsverhältnis, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Kalendermonats, der dem Kalendermonat vorausgeht, in dem der Arbeitnehmer erstmals eine Rente wegen Alters tatsächlich bezieht.

- (6) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, wenn der Arbeitnehmer voll erwerbsgemindert i. S. d. § 43 SGB VI wird. Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten von dem Tage an, an dem die Rente auf Zeit beginnt, bis zum Ablauf des Tages, bis zu dem die Zeitrente bewilligt ist, längstens jedoch bis zum Ablauf des Tages, an dem das Arbeitsverhältnis endet.

Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des Monats, in dem der Rentenbescheid aus der gesetzlichen Rentenversicherung zugestellt wird. Beginnt die Rente wegen Erwerbsminderung erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Verzögert der Arbeitnehmer den Rentenantrag oder kommt ein Rentenbescheid z. B. deshalb nicht in Betracht, weil der Arbeitnehmer nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert ist, tritt an die Stelle des Bescheides des Rentenversicherungsträgers das Gutachten eines Arztes. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Falle mit Ablauf des Monats, indem dem Arbeitnehmer das Gutachten bekannt gegeben ist.

- (7) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer die dem Arbeitgeber gehörenden Sachen (Geräte, Werkzeuge, Schutzkleidung, Vorschriften, Ausweise, Schlüssel usw.) zurückzugeben und für fehlende Sachen Ersatz zu leisten.
- (8) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist dem Arbeitnehmer auf sein Verlangen eine Bescheinigung über Art und Dauer seiner Beschäftigung auszustellen. Auf Verlangen ist dem Arbeitnehmer weiterhin ein Zeugnis über Führung und Leistungen (qualifiziertes Zeugnis) zu erteilen.

§ 13 Betriebszugehörigkeit

Soweit Arbeitsbedingungen und Leistungen nach diesem Tarifvertrag von der Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängig sind, werden die bei der SBB CD oder der RT&S ununterbrochen in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zurückgelegten Zeiten wechselseitig angerechnet. In einem befristeten, mindestens ein Jahr andauernden, Arbeitsverhältnis bei der SBB CD oder der RT&S zurückgelegte Zeiten werden wechselseitig angerechnet, wenn spätestens innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf der Befristung eine unbefristete Einstellung beim jeweiligen Arbeitgeber erfolgt.

§ 14 Ausschlussfrist

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach der Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.

§ 15 Streitigkeiten/Gerichtsstand

- (1) Meinungsverschiedenheiten, die sich aus der Auslegung dieses Vertrages zwischen den Tarifvertragsparteien ergeben, sind zwischen den Tarifvertragsparteien zu erörtern.
- (2) Für Rechtsstreitigkeiten zwischen den Tarifvertragsparteien ist in erster Instanz ausschließlich das Arbeitsgericht am jeweiligen Sitz des Arbeitgebers örtlich zuständig.

§ 16 Betriebsvereinbarungen

- (1) Soweit es durch Regelungen in diesem Tarifvertrag vorgesehen ist, Arbeitsentgelte oder sonstige Arbeitsbedingungen durch Betriebsvereinbarung zu regeln, gelten im Falle des Ablaufs einer solchen Betriebsvereinbarung ihre Regelungen nicht weiter (Ausschluss der Nachwirkung).

- (2) Kommt eine Einigung zwischen den Betriebsparteien über eine in diesem Tarifvertrag vorgesehene Betriebsvereinbarung nicht zustande, erfolgt eine Regelung durch die Tarifvertragsparteien.

Teil B
Unternehmensspezifische Regelungen SBB CD

§ 17
Zusätzliche Altersversorgung

- (1) Der Arbeitgeber ist im Rahmen der Satzung der Pensionskasse Deutscher Eisenbahnen und Straßenbahnen VVaG, Köln, verpflichtet, den Arbeitnehmer, der unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrags fällt, nach Ablauf der Probezeit der Abteilung Z 2002 der Pensionskasse Deutscher Eisenbahnen und Straßenbahnen zuzuführen. Dies gilt nicht, wenn mit dem Arbeitnehmer eine abweichende Vereinbarung getroffen wird, weil eine anderweitige Altersversorgung bereits besteht und auf Wunsch des Arbeitnehmers fortgeführt werden soll.
- (2) In den Fällen des Abs. 1 Satz 1 sind die Arbeitnehmer verpflichtet, eine Versicherung in der Abteilung Z 2002 bei der Pensionskasse Deutscher Eisenbahnen und Straßenbahnen einzugehen. Weigert sich ein Arbeitnehmer, eine Versicherung nach Satz 1 einzugehen, sind Ansprüche des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber wegen der Nichtzuführung zur Pensionskasse Deutscher Eisenbahnen und Straßenbahnen ausgeschlossen.
- (3) Den satzungsmäßigen kalenderjährlichen Mindestbeitrag in der Abteilung Z 2002 (1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV) trägt der Arbeitgeber.
- (4) Der Anspruch nach § 7 Abs. 2 vermindert sich um die Höhe des Mindestbeitrages gem. Abs. 3.
- (5) Ergänzend zu § 7 Abs. 2 gilt: Bei einem Arbeitnehmer, der dem Geltungsbereich dieses Tarifvertrages unterliegt, für den jedoch kein Monatstabellenentgelt tarifvertraglich vereinbart ist, ist Bemessungsgrundlage die individuell vereinbarte Monatsgrundvergütung (ohne Zulagen/Zuschläge).

§ 18
Schicht- bzw. Einsatzplan und Arbeitseinteilung

Die Schicht- bzw. Einsatzplanung und Arbeitseinteilung des Arbeitnehmers, der dem Geltungsbereich des BuRa-LfTV SGV unterliegt sowie des Arbeitnehmers, der als Wagenmeister oder RCP-Mitarbeiter beschäftigt wird, richtet sich nach § 3 Abschn. III BuRa-LfTV SGV mit folgenden Abweichungen bzw. Ergänzungen:

- a) Die in § 3 Abschn. III Abs. 1 BuRa-LfTV SGV genannten Stichtage (30. November bzw. 31. Oktober) können mit Zustimmung des Betriebsrats bis zu zwei Wochen nach hinten verschoben werden.
- b) § 3 Abschn. III Abs. 1a BuRa-LfTV SGV (Jahresschichtasterplan) findet keine Anwendung. § 3 Abschn. III Abs. 1 BuRa-LfTV SGV (Jahresruhetags- und Urlaubsplan) gilt ab dem 1. Januar 2023 mit folgenden Ergänzungen:
 1. Die im Jahresruhetags- und Urlaubsplan nach § 3 Abschn. III Abs. 1 Buchst. c) BuRa-LfTV SGV enthaltenen zwölf freien Wochenenden beginnen spätestens am Freitag um 22:00 Uhr und enden frühestens am Montag um 6:00 Uhr. Davon kann nur im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer abgewichen werden. Die Konkretisierung (exakter Beginn; exaktes Ende) erfolgt in der Monatsplanung gem. § 3 Abschn. III Abs. 2 BuRa-LfTV SGV.

2. Die im Jahresruhetags- und Urlaubsplan nach § 3 Abschn. III Abs.1 Buchst. d) und e) BuRa-LfTV SGV enthaltenen elf freien Tage haben eine Mindestlänge von 56 Stunden und beginnen spätestens um 22:00 Uhr und enden frühestens um 6:00 Uhr. Davon kann im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer abgewichen werden. Ohne Einverständnis des Arbeitnehmers kann davon nur unter den engen Voraussetzungen des § 3 Abschn. II Abs. 2 Satz 2 BuRa-LfTV SGV (aus dringenden betrieblichen Bedürfnissen) in der Monatsplanung gem. § 3 Abschn. III Abs. 2 BuRa-LfTV SGV im Rahmen der Mitbestimmung abgewichen werden. Die Konkretisierung (exakter Beginn; exaktes Ende) erfolgt in der Monatsplanung gem. § 3 Abschn. III Abs. 2 BuRa-LfTV SGV.
 3. Soweit darüber hinaus nach § 3 Abschn. II Abs. 1 oder 2 BuRa-LfTV SGV Ruhetage zu gewähren sind, werden diese ebenfalls unter Beachtung von § 20 Abs. 2 im Jahresruhetags- und Urlaubsplan ausgewiesen und beginnen spätestens um 22:00 Uhr und enden frühestens um 6:00 Uhr. Die Konkretisierung (exakter Beginn; exaktes Ende) erfolgt in der Monatsplanung gem. § 3 Abschn. III Abs. 2 BuRa-LfTV SGV. Von diesen Ruhetagen kann in der Monatsplanung gem. § 3 Abschn. III Abs. 2 BuRa-LfTV SGV im Rahmen der Mitbestimmung abgewichen werden.
 4. Der Jahresruhetags- und Urlaubsplan ist dem Arbeitnehmer in einem nachträglich nicht änderbaren Format (z. B. PDF-Datei, Ausdruck auf Papier) fristgerecht (siehe dazu Buchst. a)) zu übermitteln, so dass ein Abgleich mit der späteren tatsächlichen Disposition möglich ist.
- c) Abweichend von § 3 Abschn. III Abs. 3 Buchst. a) Satz 1 BuRa-LfTV SGV müssen dem Arbeitnehmer so früh wie möglich, spätestens jedoch bis 16:00 Uhr am Freitag, alle Schichten von Dienstag bis Sonntag der folgenden Kalenderwoche sowie die Schicht an dem darauffolgenden Montag konkret mitgeteilt werden. Der Zeitpunkt des Schichtbeginns ist maßgeblich. Für die Ansage von Disposchichten in Dispozeiträumen gilt § 3 Abschn. III Abs. 3 Buchst. b) BuRa-LfTV SGV.
- d) Ergänzend zu § 3 Abschn. III Abs. 2 und 3 BuRa-LfTV SGV muss der Schicht- bzw. Einsatzplan alle Arbeitsleistungen enthalten.
- e) Es wird klargestellt, dass der Arbeitnehmer für sich auf Basis der Freiwilligkeit gem. § 3 Abschn. III Abs. 2 Buchst. g) BuRa-LfTV SGV einen höheren Prozentsatz als 20 Prozent, für Schichten innerhalb der Dispositionszeiträume mit SBB CD vereinbaren kann und dies keine Auswirkung auf einen anderen Arbeitnehmer hat.

§ 19 Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige kalenderjährliche Arbeitszeit des Vollzeitarbeitnehmers beträgt ausschließlich der gesetzlich vorgeschriebenen Ruhepausen 2.036 Stunden (Referenzarbeitszeit gem. § 3 Abschn. I Abs. 1 Buchst. a) BuRa-LfTV SGV zzgl. 52 Stunden). Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Verlaufe des Kalenderjahres, ergibt sich die während des Bestands des Arbeitsverhältnisses in diesem Kalenderjahr zu erbringende Arbeitszeit des Vollzeitarbeitnehmers, indem rechnerisch für jede verbleibende volle Woche jeweils 39 Stunden, und für einzelne Kalendertage jeweils 5,57 Stunden, bei einer Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit auf die Tage von Montag bis Freitag 7,8 Stunden, in Ansatz gebracht werden.

Es wird ein laufendes Zeitkonto geführt. Der Arbeitnehmer erhält monatlich einen Auszug, der den Stand seiner im Kalenderjahr bislang geleisteten Arbeit ausweist.

Für den Arbeitnehmer, der dem Geltungsbereich des BuRa-LfTV SGV unterliegt, sind die vorstehenden Bestimmungen dieses Abs. abweichende Arbeitszeitregelungen i. S. d. § 3 Abschn. I Abs. 1 Buchst. b) BuRa-LfTV SGV.

- (2) Die Arbeitszeit i. S. d. Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) darf in einer Schicht bis zu zehn Stunden betragen, wenn innerhalb des Kalenderjahres im Durchschnitt acht Stunden werktäglich (Montag bis Samstag) nicht überschritten werden. Die tägliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers darf grundsätzlich zehn Stunden nicht überschreiten; sie darf nur verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang – mindestens 30 Prozent - Bereitschaft und/oder Arbeitsbereitschaft fällt. Die vorstehenden Sätze gelten mit der Maßgabe, dass die wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt des Kalenderjahres 48 Stunden nicht überschreitet.
- (3) Für die Arbeit an Sonn- und Feiertagen gilt § 3 Abschn. I Abs. 4 zweiter Unterabs. BuRa-LfTV SGV für den Arbeitnehmer im Geltungsbereich dieses Haustarifvertrags.

Bis 10. Dezember 2022 gilt:

- (4) Die Gesamtdauer der dem Arbeitnehmer während seiner täglichen Arbeitszeit zu gewährenden Ruhepausen darf auf Kurzpausen aufgeteilt werden, wenn zusammenhängende Ruhepausen (§ 4 ArbZG) aus betrieblichen Gründen nicht gewährt werden können (§§ 7 Abs. 1 Ziff. 2, 11 Abs. 2 ArbZG). Kurzpausen müssen mindestens zehn zusammenhängende Minuten betragen.

Ab 11. Dezember 2022 gilt:

- (4) Für den Arbeitnehmer, der nicht dem Geltungsbereich des BuRa-LfTV SGV unterliegt, gilt, dass die Gesamtdauer der dem Arbeitnehmer während seiner täglichen Arbeitszeit zu gewährenden Ruhepausen auf Kurzpausen aufgeteilt werden darf, wenn zusammenhängende Ruhepausen (§ 4 ArbZG) aus betrieblichen Gründen nicht gewährt werden können (§ 7 Abs. 1 Ziff. 2, 11 Abs. 2 ArbZG). Kurzpausen müssen mindestens zehn zusammenhängende Minuten betragen.
- (5) Die ununterbrochene Ruhezeit zwischen zwei Schichten kann neun Stunden betragen, wenn die Art der Arbeit dies erfordert und die Kürzung der Ruhezeit innerhalb des Kalenderjahres ausgeglichen wird (§§ 7 Abs. 1 Ziff. 3, 11 Abs. 2 ArbZG). Ruhezeiten von weniger als zehn Stunden dürfen höchstens zweimal hintereinander gewährt werden.

Kann in Fällen der Rufbereitschaft eine ununterbrochene Ruhezeit von neun Stunden nicht gewährt werden, weil der Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung während der Rufbereitschaft herangezogen wird, muss die zusammenhängende Ruhezeit vor oder nach erfolgtem Arbeitseinsatz mindestens sechs Stunden betragen (§§ 7 Abs. 2 Ziff. 1, § 11 Abs. 2 ArbZG).

Bei einem Arbeitnehmer, der dem Geltungsbereich des BuRa-LfTV SGV unterliegt, richtet sich die Zulässigkeit von Ruhezeiten ausschließlich nach § 3 Abschn. I Abs. 5 BuRa-LfTV SGV.

- (6) Arbeitsplatz ist das Fahrzeug oder der angewiesene Aufenthaltsplatz. Als persönliche Vorbereitungs- und Abschlusszeiten werden im Fahrdienst pro Schicht pauschal insgesamt 15 Minuten auf die Arbeitszeit eingerechnet.
- (7) Für den Arbeitnehmer, der nicht dem Geltungsbereich des BuRa-LfTV SGV unterliegt, gilt dass inaktive Zeiten innerhalb der Schicht zusammengerechnet und zu 80 Prozent als Arbeitszeit angerechnet werden. Zu den inaktiven Zeiten gehören Fahrgastfahrten einschließlich der dazugehörigen Umsteigezeiten, betriebsbedingte Arbeitsunterbrechungen und Arbeitsunterbrechungen zwischen zwei Schichtteilen. Soweit während dieser inaktiven Zeiten die gesetzlich vorgeschriebenen Mindestruhepausen gewährt werden, erfolgt keine

Anrechnung. Soweit in der Verwaltung in gegenseitigem Einvernehmen zwischen dem Arbeitnehmer und Arbeitgeber über die gesetzlich vorgeschriebenen Mindestruhepausen hinaus Pausen gewährt werden, werden diese nicht als Arbeitszeit angerechnet.

Notwendige Fußwege innerhalb der Schicht zum Beginn einer Fahrgastfahrt bzw. nach Beendigung einer Fahrgastfahrt sind keine inaktiven Zeiten; dies gilt nicht für Fußwege im Zusammenhang mit Umsteigezeiten.

- (8) Die Bestimmung des § 3 Abschn. I Abs. 2 BuRa-LfTV SGV über die anzurechnende Arbeitszeit findet auf den Arbeitnehmer, der dem Geltungsbereich des BuRa-LfTV SGV unterliegt, uneingeschränkt Anwendung.
- (9) Sagt ein Arbeitnehmer auf kurzfristige Anfrage während der Schicht zu, eine Zusatzleistung über das geplante Schichtende hinaus zu erbringen, wird die tatsächlich geleistete Mehrzeit, auch wenn es sich um eine inaktive Zeit handelt, zu 100 Prozent zzgl. ggf. zustehender Zuschläge vergütet. Disposchichten sind von der Regelung in Satz 1 ausgenommen.
- (10) Für eine Schicht werden mindestens sechs Stunden als Arbeitszeit angerechnet. Satz 1 gilt für den Arbeitnehmer, der dem Geltungsbereich des BuRa-LfTV SGV unterliegt, als entsprechende Wiederholung von § 3 Abschn. I Abs. 2 zweiter Unterabs. BuRa-LfTV SGV. Satz 1 gilt nicht für den Arbeitnehmer, der individuell eine kürzere tägliche Arbeitszeit vereinbart hat. Für den teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer mit einem individuellen Jahresarbeitszeitsoll unter 1.305 Stunden gilt abweichend von Satz 1 eine Mindestschichtanrechnung von drei Stunden. Wird ein Arbeitnehmer aus der Rufbereitschaft zur Arbeitsleistung bestellt und meldet er sich daraufhin an seinem Arbeitsplatz zur Arbeitsleistung, so werden mindestens drei Stunden als Arbeitszeit angerechnet, auch wenn der Arbeitnehmer nicht zu einer Arbeitsleistung herangezogen wird. Für tatsächlich geleistete Arbeit werden die in Betracht kommenden Zuschläge gezahlt.
- (11) Die Schichtlänge soll zwölf Stunden nicht überschreiten. In betriebsnotwendigen Fällen kann die Schichtlänge mit Zustimmung des Betriebsrats auf bis zu 14 Stunden ausgedehnt werden. Im stationären Betriebsdienst kann die Schichtlänge an Samstagen, Sonntagen und Feiertagen mit Zustimmung des Betriebsrats auf bis zu 16 Stunden ausgedehnt werden, wenn dadurch zusätzlich freie Schichten am Wochenende oder an Feiertagen erreicht werden. Stationärer Betriebsdienst ist der gesamte Betriebsdienst mit Ausnahme der Streckenlokomotivführer.
- (12) Abweichend von § 3a Abs. 2 Satz 1 BuRa-LfTV SGV darf die geplante Fahrzeit ab dem 1. Januar 2023 auch bei Nachtschichten bis zu neun Stunden betragen.
- (13) Die Schichten können geteilt eingerichtet werden. Werden sie geteilt, muss die Arbeitsunterbrechung zwischen den Schichtteilen mindestens 90 Minuten betragen. Die Arbeitsunterbrechung wird bei der Zusammenrechnung nach Abs. 7 berücksichtigt.

Auf einen Arbeitnehmer, der dem Geltungsbereich des BuRa-LfTV SGV unterliegt, findet Abs. 11 wegen der Arbeitszeitanrechnungsvorschriften des BuRa-LfTV SGV keine Anwendung.

- (14) Muss der Arbeitnehmer seine Arbeit an einem Ort beginnen oder beenden, der mehr als 50 km von seiner regelmäßigen Einsatzstelle entfernt ist, die arbeitsvertraglich oder betrieblich festzulegen ist, so erstattet der Arbeitgeber die notwendigen Fahrtkosten auf der Basis öffentlicher Verkehrsmittel (zweite Klasse); die notwendige An- bzw. Rückreisezeit wird in diesen Fällen mit 50 Prozent des tariflichen Stundenentgelts (Monatstabellenentgelt dividiert durch 169,67) ohne Zuschläge bezahlt, jedoch nicht auf die Arbeitszeit angerechnet.

- (15) Abweichend von Abs. 14 kann der Arbeitgeber anordnen, dass statt einer Rückreise des Arbeitnehmers eine auswärtige Übernachtung erfolgt, wenn innerhalb von zwölf Stunden nach Schichtende eine neue Schicht am Übernachtungsort (oder 50 km Umkreis) beginnt. In diesem Fall wird die Zeit zwischen den beiden Schichten weder vergütet noch als Arbeitszeit angerechnet. Der Arbeitgeber trägt die notwendigen Übernachtungskosten und erstattet Verpflegungsmehraufwand nach den steuerlich zulässigen Sätzen.
- (16) Bei einem Arbeitnehmer, der dem Geltungsbereich des BuRa-LfTV SGV unterliegt, beginnt und endet die anzurechnende Arbeitszeit grundsätzlich am Ort des Schichtbeginns (Schichtsymmetrie). Dies gilt nicht für Schichten, an die sich eine auswärtige Ruhezeit anschließt.

Die Bestimmungen dieses Abs. schließen die Anwendung der Abs. 14 bzw. 15 nicht aus.

- (17) Schichten, die zwischen 23:00 und 5:00 Uhr beginnen, dürfen maximal viermal hintereinander geplant werden.

Protokollnotizen:

1. *Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass die inaktiven Zeiten nach Abs. 7 nicht als Arbeitszeiten i. S. d. ArbZG zu werten sind.*
2. *Sofern im Umkreis von 50 km von der regelmäßigen Einsatzstelle die Schicht nicht an dem Ort endet, an dem sie begonnen hat, werden*
 - *die Kosten für die Fahrt zum Ort des Schichtbeginns auf öffentlichen Verkehrsmitteln,*
 - *wenn in zumutbarer Zeit keine öffentlichen Verkehrsmittel mehr fahren, die Kosten für die notwendige Taxifahrt zum Ort des Schichtbeginns,*

vom Arbeitgeber getragen. In den Schicht- und Einsatzplänen wird in gegenseitigem Einvernehmen mit dem Betriebsrat ausgewiesen, bei welchen Schichten die Kosten für eine Rückfahrt zum Ort des Schichtbeginns mit dem Taxi getragen werden; in unvorhergesehenen Fällen oder bei nicht planbaren Schichten ist Einvernehmen mit dem zuständigen Disponenten herzustellen. Ist die Kostentragung im Schicht und Einsatzplan nicht vermerkt und wurde kein Einvernehmen mit dem zuständigen Disponenten hergestellt, besteht kein Anspruch.

§ 20

Mindestnormen zur Ruhetagsgestaltung

- (1) Die Mindestnormen zur Ruhetagsgestaltung richten sich für den Arbeitnehmer, der dem Geltungsbereich des BuRa-LfTV SGV unterliegt und für den Arbeitnehmer, der als Wagenmeister oder RCP-Mitarbeiter beschäftigt wird, nach § 3 Abschn. II BuRa-LfTV SGV.
- (2) Ergänzend zu § 3 Abschn. II Abs. 1 und 4 BuRa-LfTV SGV müssen Ruhetage mindestens einen Kalendertag umfassen.
- (3) Abweichend von § 3 Abschn. II Abs. 4 zweiter Unterabs. BuRa-LfTV SGV gilt: In außerplanmäßigen Fällen kann auf erklärten Wunsch des Arbeitnehmers die Dauer des Ruhetages auf bis zu 36 Stunden reduziert werden. Abs. 2 bleibt hiervon unberührt. Außerplanmäßig i. S. dieser Regelung sind Fälle, die nicht mehr durch den Einteiler bearbeitet werden können.

- (4) Gesetzliche Wochenfeiertage, die auf die Tage Montag bis Freitag fallen, werden am Ereignistag unabhängig von der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit zusätzlich mit dem arbeits-täglichen Durchschnitt der arbeitsvertraglichen Arbeitszeit angerechnet. Die am Sitz des Betriebs bzw. am jeweiligen Arbeitsort geltenden Vorschriften über gesetzliche Wochenfeiertage sind für die Anwendung maßgeblich.

Satz 1 und 2 gelten für den Arbeitnehmer, der dem Geltungsbereich des BuRa-LfTV SGV unterliegt, als entsprechende Wiederholung von § 3 Abschn. I Abs. 7 BuRa-LfTV SGV.

- (5) Die Jahresarbeitszeit von 2.036 Stunden soll grundsätzlich auf nicht mehr als 261 Schichten abzüglich
- a) des individuellen Erholungsurlaubsanspruchs,
 - b) der Anzahl der auf die Tage Montag bis Freitag fallenden gesetzlichen Wochenfeiertage des Bundeslandes, in dem der regelmäßige Arbeitsort des Arbeitnehmers liegt,
 - c) der nach § 22 Abs. 1 Satz 4 und Abs. 5 gewährten Freizeitausgleichstage,

verteilt werden soll. Schichten, in denen Minderstunden nachgeleistet werden (§ 22 Abs. 2) zählen insoweit nicht. Mit Zustimmung des Betriebsrats kann die Schichtanzahl überschritten werden. Der Arbeitnehmer kann verlangen, an nicht mehr als 280 Schichten im Jahr zur Arbeit herangezogen zu werden.

§ 21 Überstunden

- (1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, Überstunden in den gesetzlich und tariflich zulässigen Grenzen zu leisten.
- (2) Überstunden sind diejenigen Arbeitsstunden, die auf Anordnung innerhalb des jeweils maßgeblichen Ausgleichszeitraums von einem Kalenderjahr über die regelmäßige Arbeitszeit von 2.036 Stunden hinaus geleistet werden. Dies gilt auch für den Teilzeitbeschäftigten. Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Verlaufe des Kalenderjahres, sind Überstunden auch diejenigen Arbeitsstunden, die über die sich aus § 19 Abs. 1 Satz 2 ergebende Sollarbeitszeit hinaus geleistet werden; dies gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer aus eigenem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

§ 28 Abs. 2 und 3 (Erhöhung der Jahresarbeitszeit-Solls bei Wahl der Option „zusätzlicher Erholungsurlaub“) bleibt unberührt.

- (3) Die tarifvertragliche Verpflichtung zur Leistung von Überstunden ist auf maximal 52 über die betriebliche Jahresarbeitszeit (2.036 Std.) hinausgehende Überstunden beschränkt. Ein Einsatz des Arbeitnehmers über diese Beschränkung hinaus bleibt auf einvernehmlicher Basis jederzeit möglich. Eine Ablehnung der Leistung von Mehrarbeit oberhalb dieser Schwelle hat für den Arbeitnehmer keinerlei arbeitsrechtliche Konsequenzen.
- (4) Geleistete Überstunden, zu denen der Arbeitnehmer tarifvertraglich verpflichtet ist, werden in einem separaten Konto geführt. Das Guthaben in diesem Konto beträgt maximal 52 Stunden. Die im Konto ausgewiesenen Stunden sind durch Freizeit auszugleichen; die Freizeit wird auf Wunsch des Arbeitnehmers im Jahresruhetags- und Urlaubsplan ausgewiesen.

- (5) Überstunden sind zulagenpflichtig. Bis zum 31. Dezember 2022 beträgt die Zulage 3,50 Euro je Stunde. Ab dem 1. Januar 2023, mit erstmaliger Wirkung für die im Abrechnungszeitraum Kalenderjahr 2022 angefallenen Überstunden, richtet sich die Zulage für den Arbeitnehmer nach § 6 Abs. 12 BuRa-LfTV SGV. Für den Fall, dass die Zulage rechnerisch weniger als 3,50 Euro je Stunde ergeben sollte, erhält der Arbeitnehmer dennoch 3,50 Euro je Stunde. Satz 1 gilt für die im Abrechnungszeitraum Kalenderjahr 2021 angefallenen Überstunden mit der Einschränkung, dass Überstunden ab der 53. Überstunde zulagenpflichtig sind. § 23 Abs. 5 gilt sinngemäß.

§ 22 Überstundenkonto

- (1) Überstunden sind am Ende des jeweils maßgeblichen Ausgleichszeitraums von einem Kalenderjahr in ein für den Arbeitnehmer zu führendes Überstundenkonto zu übertragen. Die Überstundenzuschläge sind spätestens nach Ablauf des Kalenderjahres zu bezahlen. Zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber kann schriftlich vereinbart werden, dass anstelle der Zahlung eines Überstundenzuschlags für alle oder einen Teil der zuschlagspflichtigen Überstunden ein Zeitzuschlag von 25 Prozent je Überstunde in das Überstundenkonto übertragen wird. Der Mitarbeiter erhält den Zuschlag in Zeit für diejenigen zuschlagspflichtigen Überstunden, für die er direkt einen zeitnahen Freizeitausgleich (einschließlich Zeitzuschlag) beantragt und genehmigt bekommt. In diesem Fall gehen die Überstunden und der Zeitzuschlag nicht in das Überstundenkonto. Alle Beantragungen für das laufende Kalenderjahr gelten als zeitnah.
- (2) Wird die regelmäßige Arbeitszeit gem. §§ 19 Abs. 1 bzw. 28 Abs. 2 und 3 in dem Zeitraum von einem Kalenderjahr nicht erreicht, ist die nicht geleistete Arbeitszeit, maximal jedoch 40 Stunden, zu Beginn des folgenden Kalenderjahres nachzuholen. Bei Eintritt im laufenden Kalenderjahr beträgt die Anzahl der maximal nachzuholenden Arbeitszeit insgesamt sechs Stunden pro vollen Kalendermonat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses in diesem Jahr. Eine Nachleistung nach Ablauf des folgenden Kalenderjahres kann nicht verlangt werden. Die nachgeleistete Arbeitszeit wird auf die regelmäßige kalenderjährliche Sollarbeitszeit des Kalenderjahres, in dem die Nacharbeit erfolgt, nicht angerechnet; durch nachgeleistete Arbeitszeit entstehen im Kalenderjahr, in dem die Nacharbeit erfolgt, keine Überstunden. Zulagen und Zuschläge bemessen sich nach den im Zeitraum der Nachleistung gegebenen Verhältnissen. Zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer kann vereinbart werden, dass anstelle der Nachleistung in entsprechender Höhe eine Verrechnung mit der dem Überstundenkonto gutgeschriebenen Zeit erfolgt.
- (3) Für jeden Abrechnungszeitraum von einem Kalenderjahr dürfen dem Überstundenkonto des Arbeitnehmers höchstens 120 Überstunden zuzüglich des ggf. vereinbarten Zeitzuschlags (Abs. 1 Satz 3) gutgeschrieben werden. Die Entstehung einer höheren Überstundenzahl ist bereits innerhalb des jeweils maßgeblichen Ausgleichszeitraums von einem Kalenderjahr durch entsprechende Freizeitgewährung auszuschließen. Ausnahmen von Satz 1 und 2 sind nur aus dringenden betrieblichen Gründen zulässig.
- (4) Das Überstundenkonto darf maximal ein Zeitguthaben von 500 Stunden, einschließlich des ggf. vereinbarten Zeitzuschlags (Abs. 1 Satz 3), ausweisen. Eine kurzzeitige Überschreitung des höchstzulässigen Zeitguthabens ist übergangsweise zulässig; die Einzelheiten sind betrieblich zu regeln. Überstunden, die dem Überstundenkonto nicht mehr gutgeschrieben werden dürfen, weil das maximale Zeitguthaben erreicht ist, sind zu bezahlen.

- (5) Dem Überstundenkonto gutgeschriebene Arbeitszeit ist durch Gewährung von Freizeit auszugleichen. Ein Ausgleich des Überstundenkontos durch Bezahlung ist mit Ausnahme des in Abs. 10 geregelten Falles nur möglich, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer damit einverstanden sind.
- (6) Der Freizeitausgleich erfolgt nur auf schriftlichen Antrag des Arbeitnehmers. Der Antrag ist möglichst frühzeitig zu stellen. Der Freizeitausgleich soll im Kalenderjahr mindestens einen Zeitraum von fünf aufeinander folgenden Arbeitstagen und höchstens einen Zeitraum von zwanzig aufeinander folgenden Arbeitstagen umfassen.
- (7) Der vom Arbeitnehmer beantragte Freizeitausgleich kann vom Arbeitgeber abgelehnt werden, wenn die Gewährung aus betrieblichen Gründen oder wegen vorrangiger berechtigter Interessen eines anderen Arbeitnehmers nicht möglich ist. Die innerbetriebliche Urlaubsplanung und Durchführung geht der Gewährung von Freizeitausgleich nach diesem Paragraphen vor. Der Arbeitnehmer ist über die Entscheidung des Arbeitgebers rechtzeitig, bei beantragtem Freizeitausgleich von mehr als fünf Tagen wenn möglich spätestens vier Wochen vor dem Beginn der beantragten Freizeit, zu informieren.
- (8) In einer Betriebsvereinbarung kann geregelt werden, dass in Zeiten schwacher Auslastung Freizeitausgleich auch vom Arbeitgeber einseitig angeordnet werden kann. Die genauen Voraussetzungen, der mögliche Umfang der Freistellung sowie die genaue Verfahrensweise (Einhaltung von Fristen etc.) sind in der Betriebsvereinbarung festzulegen.
- (9) Der Arbeitnehmer ist bei Veränderungen über den Stand seines Überstundenkontos zu unterrichten.
- (10) Scheidet der Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis aus, sind das laufende Zeitkonto und das Überstundenkonto bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses auszugleichen, sofern dies betrieblich möglich ist. Sofern Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über den Freizeitausgleich nicht erzielt wird, kann dieser vom Arbeitgeber auch einseitig festgelegt werden. Verbleibt zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Arbeitszeitschuld (Sollarbeitszeit ist nicht erreicht), findet eine Verrechnung mit dem Überstundenkonto noch gutgeschriebener Zeit statt. Sofern nach erfolgter Verrechnung noch eine Arbeitszeitschuld verbleibt, ist das zu viel gezahlte Entgelt zurückzuzahlen bzw. mit noch ausstehenden Entgeltzahlungen zu verrechnen, wenn der Arbeitnehmer aus eigenem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Verbleiben Überstunden oder über die Sollarbeitszeit hinaus geleistete Stunden, wird der finanzielle Gegenwert mit dem zum Beendigungszeitpunkt geltenden auf die Stunde umgerechneten Monatstabellenentgelt ausgeglichen.
- (11) Einzelvertraglich kann vereinbart werden, dass nach Vollendung des 50. Lebensjahres des Arbeitnehmers Überstunden ganz oder teilweise in ein Langzeitkonto gebucht werden. Die Grenzen des Abs. 4 gelten in diesem Fall nicht. Das in dem Langzeitkonto ausgewiesene Guthaben wird ausschließlich dazu verwendet, einen vorzeitigen Ruhestand zu ermöglichen; die Abs. 5 bis 8 finden keine Anwendung.
- (12) Der Einsatz des Arbeitnehmers soll mit dem Ziel eines möglichst ausgeglichenen Ergebnisses am Ende eines Kalenderjahres geplant werden.
- (13) Der Arbeitgeber hat eine Insolvenzschutzregelung zu treffen, wenn das Wertguthaben der Überstundenkonten einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag einen Betrag in Höhe des Fünffachen der monatlichen Bezugsgröße übersteigt. Ein Zeitraum, in dem das Wertguthaben auszugleichen ist, ist nicht definiert.

§ 23 Zulagen

- (1) Nachtarbeit sowie Arbeit an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen sind zulagenpflichtig.
- (2) Für die Zulagen an Sonn- und Feiertagen gilt § 6 Abs. 9 bzw. 10 BuRa-LfTV SGV für den Arbeitnehmer. Maßgeblich ist die Feiertagsregelung desjenigen Bundeslandes, in dem der regelmäßige Arbeitsort des Arbeitnehmers liegt.
- (3) Hinsichtlich der Nachtarbeitszulage gilt für den Arbeitnehmer § 6 Abs. 11 BuRa-LfTV SGV (§ 6 Abs. 11 Buchst. b) BuRa-LfTV SGV gilt ab dem 1. Juli 2023). Bis zum 31. Dezember 2021 beträgt die Höhe der Nachtarbeitszulage abweichend von § 6 Abs. 11 Buchst. a) BuRa-LfTV SGV 3,00 Euro.
- (4) Der Arbeitnehmer erhält für die Rufbereitschaft eine Rufbereitschaftszulage i. H. v. 1,71 Euro (ab 1. Juli 2022: 3,00 Euro) je Stunde. Für tatsächliche Einsatzzeiten wird die Rufbereitschaftszulage nicht gewährt. Ab 1. November 2023 findet § 6 Abs. 14 BuRa-LfTV SGV auf die Rufbereitschaftszulage sinngemäß Anwendung.

Der Arbeitnehmer, der gem. Anlage 1a BuRa-LfTV SGV als Lokomotivführer national oder Lokomotivführer international in die Entgeltgruppe 1.2 oder 1.3 eingruppiert ist, leistet keine Rufbereitschaft.

- (5) Die zulagenberechtigten Zeiten sind für jede Zulage getrennt minutengenau zu erfassen und für den Kalendermonat zusammenzurechnen. Ergeben sich bei dieser Addition Bruchteile einer vollen Stunde, ist die jeweilige Zulage minutenanteilig zu zahlen.

§ 24 Eingruppierung und Entgelt

- (1) Eingruppierung und Monatstabellenentgelt (MTE) von Lokomotivführern i. S. d. § 1 Abs. 1 Buchst. c) BuRa-LfTV SGV richten sich nach §§ 5 und 6 BuRa-LfTV SGV i. V. m. Anlage 1a und 2a BuRa-LfTV SGV. Die wegen der von der Referenzarbeitszeit gem. § 3 Abschn. I Abs. 1. Buchst. a) BuRa-LfTV SGV abweichenden Arbeitszeit für die SBB CD erhöhten Monatstabellenentgelte (Anwendung von § 6 Abs. 4 BuRa-LfTV SGV) sind diesem Tarifvertrag als Anlage 1a beigelegt. Anlage 1a ist Teil dieses Tarifvertrages.

Folgende Zeiten werden gem. § 5 Abs. 6 BuRa-LfTV SGV nicht als Berufserfahrung berücksichtigt:

- a) Zeiten, in denen der Arbeitnehmer ausschließlich Tätigkeiten im Geltungsbereich der BOStrab ausgeübt hat,
- b) Zeiten, in denen der Arbeitnehmer im Geltungsbereich der EBO ausschließlich auf Zweiradfahrzeugen im Baubereich tätig war,
- c) Berufserfahrung, die ein Arbeitnehmer zuvor ausschließlich als Lokrangierführer i. S. d. Entgeltgruppe 1.1 der Anlage 1a BuRa-LfTV SGV erworben hat, wenn der Arbeitnehmer bei der SBB CD als Lokomotivführer i. S. d. Entgeltgruppe 1.2 der Anlage 1a BuRa-LfTV SGV eingestellt wird.

- (2) Der Wagenmeister wird nach der Entgeltgruppe 1.2 der Anlage 1a zu diesem Tarifvertrag vergütet. Die Einstufung eines Wagenmeisters erfolgt nach Berufserfahrung. Hierbei werden grundsätzlich Zeiten berücksichtigt, in denen der Arbeitnehmer nach Erwerb der erforderlichen Prüfbescheinigung ununterbrochen als Wagenmeister tätig war. Berufserfahrung i. S. dieser Regelung ist vom Arbeitnehmer nachzuweisen. Sie ist auch dann zu berücksichtigen, wenn sie außerhalb des Geltungsbereichs dieses Tarifvertrages erworben wurde.
- (3) Der RCP-Mitarbeiter, der nicht Lokomotivführer i. S. d. § 1 Abs. 1 Buchst. c) BuRa-LfTV SGV ist, wird nach den Tabellenentgelten der Anlage 2 vergütet. Die Anlage 2 ist Teil dieses Tarifvertrages.

Die Einstufung dieser RCP-Mitarbeiter erfolgt nach Betriebszugehörigkeit. Hierbei werden grundsätzlich Zeiten berücksichtigt, in denen der Arbeitnehmer ununterbrochen bei der SBB CD tätig war. Die Tabellenentgelte der Anlage 2 erhöhen sich zum gleichen Zeitpunkt und um den gleichen Prozentsatz, wie sich die Tabellenentgelte der Anlage 1a erhöhen.

- (4) Eingruppierung und MTE von Disponenten, Teamleitern / Gruppenleitern und Praxistrainern / Ausbildern i. S. d. § 1 Abs. 1 Buchst. c) BuRa-LfTV SGV richten sich nach §§ 5 und 6 BuRa-LfTV SGV i. V. m. Anlagen 1c und 2c BuRa-LfTV SGV, soweit sich aus den nachfolgenden Ziffern nicht Abweichendes ergibt.

Die wegen der von der Referenzarbeitszeit gem. § 3 Abschn. I Abs. 1 Buchst. a) BuRa-LfTV SGV abweichenden Arbeitszeit für die SBB CD entsprechend erhöhten Monats Tabellenentgelte (Anwendung von § 6 Abs. 4 BuRa-LfTV SGV) sind diesem Tarifvertrag als Anlage 1c beigelegt. Anlage 1c ist Bestandteil dieses Tarifvertrages.

Bis 30. Juni 2022 gilt Ziff. 1. wie folgt:

1. Zeiten, in denen der Arbeitnehmer als Lokomotivführer oder als Zugbegleiter tätig war, werden abweichend von § 5 Abs. 4 Buchst. b) BuRa-LfTV SGV nicht als Berufserfahrung berücksichtigt.

Ab 1. Juli 2022 gilt Ziff. 1. wie folgt:

1. Zeiten, in denen der Arbeitnehmer als Zugbegleiter tätig war, werden abweichend von § 5 Abs. 4 Buchst. b) BuRa-LfTV SGV nicht als Berufserfahrung berücksichtigt.
2. War der Arbeitnehmer unmittelbar bevor er bei der SBB CD als Disponent tätig wird bei der SBB CD als Lokomotivführer tätig, erfolgt eine Zuordnung zu derjenigen Stufe der Entgeltgruppe 3.1 bzw. 3.2, deren Wert am nächsten über dem bisherigen Wert des MTE als Lokomotivführer liegt und in der der MTE-Zuwachs mindestens 120 Euro ausmacht. Alle weiteren Stufensprünge erfolgen dann nach jeweils fünf weiteren Jahren einschlägiger Beschäftigung in der Entgeltgruppe 3.1 bzw. 3.2. Ziff. 2. tritt mit Ablauf des 30. Juni 2022 ohne Nachwirkung außer Kraft.
3. Nach den allgemeinen Regeln (Vorerfahrung als Disponent bei einem anderen Unternehmen ist vorhanden) kann sich eine höhere Einstufung ergeben. Ziff. 3 tritt mit Ablauf des 30. Juni 2022 ohne Nachwirkung außer Kraft.
4. Gibt der Arbeitnehmer bei der SBB CD seine Tätigkeit als Disponent auf und wird er anschließend von der SBB CD wieder als Lokomotivführer beschäftigt, gilt die Berufserfahrung als Lokomotivführer als nicht unterbrochen, auch wenn der Arbeitnehmer wegen seiner zwischenzeitlichen anderweitigen Tätigkeit als Disponent nicht mehr im Besitz einer gültigen Lizenz ist. Die zwischenzeitliche Zeit als Disponent wird ebenfalls als Berufserfahrung anerkannt.

5. Zu § 5 Abs. 7 BuRa-LfTV SGV erfolgen folgende Klarstellungen:
 - a) § 5 Abs. 7 BuRa-LfTV SGV findet entsprechende Anwendung im Falle einer Höher-/Rückgruppierung zwischen den EG 3.1 und EG 3.2;
 - b) § 5 Abs. 7 BuRa-LfTV SGV findet nur bei Höher- bzw. Rückgruppierungen innerhalb eines Tätigkeitsgruppenverzeichnisses Anwendung, aber nicht beim Wechsel zwischen Tätigkeitsgruppenverzeichnissen.
6. War der Arbeitnehmer unmittelbar bevor er bei der SBB CD als Disponent tätig wird bei einem anderen Eisenbahnverkehrsunternehmen als Lokomotivführer tätig, erfolgt auf Basis der Berufserfahrung als Lokomotivführer fiktiv eine Zuordnung zu der entsprechenden Erfahrungsstufe der Entgeltgruppe 1.2; sodann erfolgt eine Zuordnung zu derjenigen Stufe der Entgeltgruppe 3.1 bzw. 3.2, deren Wert am nächsten über dem fiktiv ermittelten Wert des MTE als Lokomotivführer liegt und in der der MTE-Zuwachs mindestens 120 Euro ausmacht. Alle weiteren Stufensprünge erfolgen dann nach jeweils fünf weiteren Jahren einschlägiger Beschäftigung in der Entgeltgruppe 3.1 bzw. 3.2.
7. Für den Arbeitnehmer, der bereits am 1. Oktober 2015 bei der SBB CD als Disponent beschäftigt war, gelten ergänzend die Bestimmungen eines gesondert abzuschließenden Einführungs- und Sicherungstarifvertrags, aus dem sich Besitzstandsregelungen bzw. zur Vermeidung unvertretbar hoher Zuwächse verbindliche Heranführungsschritte ergeben.
8. Der Arbeitnehmer, der ausdrücklich durch den Arbeitgeber als Schichtleiter (in der Disposition) benannt ist, erhält ab dem 1. Juli 2022 ein MTE, welches sich aus der EG 3.3 ergibt. Ein Wechsel eines überörtlichen Disponenten, der beim Arbeitgeber beschäftigt ist, in eine Tätigkeit als Schichtleiter erfolgt stufengleich.
9. Der Wert der Entgeltgruppe 1.0 beträgt abweichend von Anlage 2a BuRa-LfTV SGV 75 Prozent der Erfahrungsstufe 1 der Entgeltgruppe 1.2 der Anlage 1a; vom Arbeitgeber gewährte geldwerte Sachleistungen, z. B. Jobticket, Verpflegung, Unterkunft, können ganz oder teilweise angerechnet werden.
- (5) Der Arbeitnehmer erreicht die nächste Entgeltstufe mit Beginn des Kalendermonats, der dem Monat folgt, in dem die erforderliche Berufserfahrung (Abs. 1, Abs. 2 und Abs. 4) bzw. Betriebszugehörigkeit (Abs. 3) für den Stufensprung erreicht wird. Wird der Arbeitnehmer vor dem Fünften eines Kalendermonats eingestellt, so erreicht er die nächste Entgeltstufe mit Beginn des Kalendermonats, in dem die erforderliche Betriebszugehörigkeit für den Stufensprung erreicht wird; soweit es auf Berufserfahrung ankommt, gilt dies entsprechend.
- (6) Für die Ermittlung des stündlichen Entgelts ist das monatliche Entgelt der Anlagen 1a, 1c und 2 durch 169,67 zu teilen.
- (7) Das Entgelt ist auf ein vom Arbeitnehmer eingerichtetes Girokonto im Inland zu überweisen. Die Einzelheiten sind betrieblich zu regeln.
- (8) Der Ausbildungslokomotivführer (Ausbilder Lokpersonal) erhält für seine Tätigkeit eine Zulage i. H. v. zwei Euro je geleisteter voller Stunde mit Ausbildertätigkeiten. Bei ortsgebundener Ausbildertätigkeit, ausgenommen Tage mit ortsgebundener Ausbildertätigkeit, an denen dem Ausbildungslokomotivführer eine Fahrentschädigung zusteht, beträgt die Zulage nach Satz 1 drei Euro je geleisteter voller Stunde. Ausbildungslokomotivführer sind ausschließlich diejenigen Lokomotivführer, die vom Arbeitgeber durch ein entsprechendes Schreiben förmlich zum Ausbilder bestellt werden. Die Bestellung ist widerruflich. Wird die Bestellung vom Arbeitgeber widerrufen, besteht ab diesem Zeitpunkt kein Anspruch mehr auf die Zulagen.

Der Mentor erhält für seine Tätigkeit eine Zulage i. H. v. zehn Euro (ab 1. Juli 2022: 20,00 Euro) je geleistete Schicht. Mentoren sind ausschließlich diejenigen Arbeitnehmer, die vom Arbeitgeber durch ein entsprechendes Schreiben förmlich zum Mentor bestellt werden. Die Bestellung ist widerruflich. Wird die Bestellung vom Arbeitgeber widerrufen, besteht ab diesem Zeitpunkt kein Anspruch mehr auf die Zulage. Der Mentor erhält nach dreimonatiger Bestellung als Mentor gem. den Bestimmungen des Abs. 12 schichtbezogenen Entgeltausgleich; dieser Satz tritt mit Ablauf des 30. Juni 2022 ohne Nachwirkung außer Kraft.

- (9) In einer freiwilligen Betriebsvereinbarung, die abweichend von § 16 Abs. 1 für den Fall ihrer Kündigung mit Nachwirkung für den bis zum Kündigungstermin eingestellten Arbeitnehmer zu verstehen ist, können übertarifliche und/oder außertarifliche Zulagen geregelt werden. § 16 Abs. 2 findet keine Anwendung; können sich die Betriebsparteien im Falle der Kündigung der Betriebsvereinbarung binnen einer Frist von zwölf Monaten nach Ablauf des Kündigungstermins nicht darauf verständigen, wie mit der Betriebsvereinbarung weiter verfahren wird, werden die Tarifvertragsparteien zu diesem Themenkomplex Verhandlungen aufnehmen. Eine Zuständigkeit der Einigungsstelle (§ 76 BetrVG) besteht nicht.
- (10) Der Arbeitnehmer mit einer geringeren als der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit (§ 19 Abs. 1 Satz 1) erhält den Teil des MTE, der dem Maß der mit ihm vereinbarten Arbeitszeit entspricht.
- (11) Hat der Arbeitnehmer wegen des Beginns oder der Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder aus sonstigen Gründen während des Kalendermonats nicht für den vollen Kalendermonat Anspruch auf das MTE, wird das MTE anteilig gezahlt.
- (12) Wird einem Arbeitnehmer vorübergehend eine höher zu bewertende Tätigkeit übertragen und wird die höher zu bewertende Tätigkeit zusammenhängend drei Monate lang verrichtet, so hat er nach Ablauf von drei Monaten Anspruch auf Zahlung des Unterschiedsbetrags zwischen seiner Entgeltgruppe und der Entgeltgruppe, der die höher zu bewertende Tätigkeit zuzuordnen ist. Der Anspruch auf die Zahlung des Unterschiedsbetrags entfällt bei Rückkehr in die ursprüngliche Tätigkeit.
- (13) Der Arbeitnehmer erhält monatlich eine Entgeltabrechnung.
- (14) Der Arbeitnehmer ist beim Empfang der Entgeltabrechnung zur Nachprüfung verpflichtet. Beanstandungen sind unverzüglich, spätestens aber innerhalb von drei Monaten schriftlich geltend zu machen. Überzahltes Arbeitsentgelt ist zurückzuzahlen.
- (15) Der Berufseinsteiger sowie der Lokomotivführer oder der Disponent i. S. d. § 1 Abs. 1 Buchst. c) BuRa-LfTV SGV, der vor seiner Einstellung bei der SBB CD mehr als ein Jahr nicht als Lokomotivführer bzw. Disponent im Güterverkehr tätig war, erhält im ersten Monat der Beschäftigung 80 Prozent der Eingangsvergütung und im zweiten Monat der Beschäftigung 90 Prozent der Eingangsvergütung. Ein Berufseinsteiger ist ein Arbeitnehmer, mit dem nach Vollendung seiner Ausbildung erstmals ein Arbeitsverhältnis begründet wird. Ein Monat i. S. v. Satz 1 ist der Kalendermonat, wenn das Arbeitsverhältnis im Einstellungsmonat vor dem Fünften des Monats beginnt. Beginnt das Arbeitsverhältnis am Fünften eines Kalendermonats oder später, ist ein Monat i. S. v. Satz 1 vom Tag des Beginns des Arbeitsverhältnisses an gerechnet der Zeitraum von 30 zusammenhängenden Kalendertagen.

Wird betriebliches Personal, das in der Anlage zu diesem Tarifvertrag aufgeführt ist, während dieser Zeit in vollem Umfang eigenverantwortlich und wertschöpfend eingesetzt, ist ab diesem Zeitpunkt 100 Prozent der Eingangsvergütung zu gewähren.

- (16) Abweichend von Anlage 1c BuRa-LfTV SGV muss der Praxistrainer / Ausbilder, sofern er in die Entgeltgruppe 3.1 eingruppiert werden soll, zertifizierter Prüfer / Trainer für Eisenbahnfahrzeugführer sein. Die in der Entgeltgruppe 3.1 für Praxistrainer / Ausbilder im Übrigen genannten Voraussetzungen müssen ebenfalls erfüllt sein. Der Arbeitgeber trägt die Kosten für die Zertifizierung / Rezertifizierung und stellt den Arbeitnehmer hierfür bezahlt frei.

§ 25 **Jährliche Zuwendung**

- (1) Der Arbeitnehmer erhält in jedem Kalenderjahr im Monat November eine jährliche Zuwendung, wenn er

- a) im Monat November in einem Arbeitsverhältnis zur SBB CD steht und
- b) nicht in der Zeit bis einschließlich 31. März des folgenden Jahres aus eigenem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

- (2) Die jährliche Zuwendung beträgt 100 Prozent des jeweiligen MTE des Monats Oktober.

Abweichend von Satz 1 erhält der Lokomotivführer i. S. d. § 1 Abs. 1 Buchst. c) BuRa-LfTV SGV, bei dem der Arbeitsvertrag nach dem 18. Dezember 2005 abgeschlossen wurde und das Arbeitsverhältnis nach dem 31. Dezember 2005 begonnen hat,

- a) in den ersten vier Kalenderjahren, in denen ihm ein Anspruch nach Abs. 1 zusteht, eine reduzierte jährliche Zuwendung i. H. v. 67 Prozent,
- b) im fünften bis achten Kalenderjahr, in denen ihm ein Anspruch nach Abs. 1 zusteht, eine reduzierte jährliche Zuwendung i. H. v. 83,5 Prozent,

des jeweiligen tariflichen MTE des Monats Oktober; Abs. 3 bleibt unberührt.

- (3) Hat der Arbeitnehmer, dem ein Anspruch gem. Abs. 1 zusteht, nicht während des ganzen Kalenderjahres Entgelt von der SBB CD erhalten, weil das Arbeitsverhältnis im Verlaufe des Kalenderjahres begonnen oder geendet hat, so vermindert sich die jährliche Zuwendung um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, für den der Arbeitnehmer kein volles Entgelt erhalten hat. Hat der Arbeitnehmer aus sonstigen Gründen nicht während des ganzen Kalenderjahres Arbeitsentgelt von der SBB CD erhalten, so vermindert sich die jährliche Zuwendung um ein Zwölftel für jeden vollen Kalendermonat, für den der Arbeitnehmer kein Entgelt erhalten hat. Krankenbezüge (§ 10) und Zuschuss zum Mutterschaftsgeld stehen dem Entgelt gleich. Eine Minderung der Zuwendung unterbleibt, soweit der Arbeitnehmer wegen eines Arbeitsunfalls i. S. d. SGB VII fortdauernd arbeitsunfähig ist und deshalb kein Entgelt erhält.
- (4) Wurde die jährliche Zuwendung gezahlt, obwohl sie dem Arbeitnehmer nicht oder teilweise nicht zustand, so ist sie in entsprechender Höhe zurückzuzahlen. Dies gilt auch, wenn sich die anspruchsvernichtenden Voraussetzungen nach Abs. 1 Buchst. b). bzw. die Voraussetzungen für die Kürzung nach Abs. 3 erst nach der Auszahlung der jährlichen Zuwendung ergeben.
- (5) Bei einem Arbeitnehmer, der dem Geltungsbereich des BuRa-LfTV SGV unterliegt, findet Abs. 1 Buchst. b). auf den Anteil der jährlichen Zuwendung keine Anwendung, der sich ergibt, wenn die Bemessungsgrundlage gem. Abs. 2 50 Prozent des jeweiligen MTE des Monats Oktober beträgt.

§ 26 Urlaubsgeld

- (1) Der Arbeitnehmer erhält in jedem Kalenderjahr im Monat Juli ein Urlaubsgeld, wenn er am 1. Juli seit dem 1. Januar in einem Arbeitsverhältnis zur SBB CD steht.
- (2) Das Urlaubsgeld beträgt für den vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer 600,00 Euro. Der am 1. Juli nicht vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer erhält das Urlaubsgeld anteilig.
- (3) Hat der Arbeitnehmer, dem ein Anspruch gem. Abs. 1 zusteht, nicht während des ganzen Jahres (1. Juli des Vorjahres bis zum 30. Juni des Zahljahres) Arbeitsentgelt von der SBB CD erhalten, weil das Arbeitsverhältnis im Verlaufe dieses Jahres begonnen oder geendet hat, vermindert sich das Urlaubsgeld um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, für den der Arbeitnehmer in diesem Zeitraum kein volles Arbeitsentgelt erhalten hat. Das Urlaubsgeld vermindert sich ferner um ein Zwölftel für jeden vollen Kalendermonat, für den der Arbeitnehmer in dem Zeitraum vom 1. Juli des Vorjahres bis zum 30. Juni des Zahljahres aus sonstigen Gründen kein Arbeitsentgelt erhalten hat. Krankenbezüge (§ 10) und Zuschuss zum Mutterschaftsgeld stehen dem Arbeitsentgelt gleich. Eine Minderung des Urlaubsgeldes unterbleibt, soweit der Arbeitnehmer wegen eines Arbeitsunfalls i. S. d. SGB VII fort-dauernd arbeitsunfähig ist und deshalb kein Arbeitsentgelt erhält.
- (4) Wurde das Urlaubsgeld gezahlt, obwohl es dem Arbeitnehmer nicht oder teilweise nicht zustand, so ist es in entsprechender Höhe zurückzuzahlen.

Protokollnotiz zu §§ 25 Abs. 3 und 26 Abs. 3

Erfolgt die arbeitsvertraglich-vereinbarte Arbeitsaufnahme nicht zum Ersten, aber vor dem Fünften eines Kalendermonats, so wird für die Berechnung der Zuwendung/des Urlaubsgeldes der Einstellungsmonat nicht mindernd berücksichtigt, auch wenn das Arbeitsverhältnis aus diesem Grund in diesen Fällen nicht den ganzen Kalendermonat bestanden und der Arbeitnehmer deshalb nicht für den vollen Kalendermonat Arbeitsentgelt erhalten hat.

§ 27 Urlaub

- (1) Der Arbeitnehmer hat in jedem Urlaubsjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
- (2) Der Erholungsurlaub des Arbeitnehmers, dessen Arbeitszeit auf fünf Arbeitstage in der Woche verteilt ist (Fünf-Tage-Woche), beträgt

in den ersten drei Jahren der Betriebszugehörigkeit	28 Arbeitstage,
nach drei Jahren Betriebszugehörigkeit	30 Arbeitstage.

Vollendet der Arbeitnehmer im Laufe des Urlaubsjahres die dreijährige Betriebszugehörigkeit, beträgt der Erholungsurlaub 29 Arbeitstage.

Für den Arbeitnehmer, der dem Geltungsbereich des BuRa-LfTV SGV unterliegt, gilt diese Regelung abweichend von § 4 Abs. 1 BuRa-LfTV SGV.

- (3) Ist die Arbeitszeit regelmäßig oder im Durchschnitt des vorangegangenen Urlaubsjahres auf mehr als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, erhöht sich der Urlaub für jeden zusätzlichen Arbeitstag im vorangegangenen Urlaubsjahr um 1/260 des Urlaubs nach Abs. 2.

- (4) Ist die Arbeitszeit beim Teilzeitbeschäftigten regelmäßig oder im Durchschnitt des vorangegangenen Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, vermindert sich der Urlaub für jeden zusätzlichen arbeitsfreien Tag im vorangegangenen Urlaubsjahr um 1/260 des Urlaubs nach Abs. 2.
- (5) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat.
- (6) Bruchteile von Urlaubstagen (bei mehreren Bruchteilen nach ihrer Zusammenrechnung), die mindestens einen halben Tag ergeben, werden auf volle Urlaubstage aufgerundet.
- (7) Wurde dem Arbeitnehmer für den Zeitraum Montag bis Freitag zusammenhängender Urlaub genehmigt, so ist das nachfolgende Wochenende Bestandteil der Urlaubswoche; am ersten Kalendertag nach dem Urlaub darf die Schicht nicht vor 6:00 Uhr beginnen. Beim Jahreshaupturlaub, welchen der Arbeitnehmer benennt, ist auch das unmittelbar vor dem Urlaub liegende Wochenende als Urlaub zu gewähren; mit Einverständnis des Arbeitnehmers kann hiervon abgewichen werden.
- (8) Während des Urlaubs darf der Arbeitnehmer keine anderweitige Arbeit gegen Entgelt leisten. Der Arbeitnehmer, der während des Urlaubs gegen Entgelt arbeitet, verliert den Anspruch auf Urlaubsentgelt.
- (9) Der Urlaub ist spätestens bis zum Ende des Urlaubsjahres zu nehmen. Kann der Urlaub aus dringenden betrieblichen Gründen, wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers oder wegen eines Beschäftigungsverbotes vor bzw. nach der Entbindung (Mutterschutz) bis zum Ende des Urlaubsjahres nicht genommen werden, ist er spätestens bis zum 31. März des folgenden Urlaubsjahres, wenn er bis dahin wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers oder wegen Mutterschutzes nicht genommen werden kann, bis zum 31. Mai dieses Urlaubsjahres zu nehmen. Urlaub, der nicht innerhalb der genannten Fristen genommen ist, verfällt.
- (10) Der Arbeitnehmer hat darüber hinaus Anspruch auf einen Zeitzuschlag für Nachtarbeit. Die Regelungen des § 4 Abs. 2 BuRa-LfTV SGV gelten für den Arbeitnehmer. Der daraus entstehende Zusatzurlandsanspruch soll die Belastungen des Arbeitnehmers durch Nachtarbeit ausgleichen. Zeiteile, die keinen vollen Zusatzurlaubstag ergeben, werden ins folgende Jahr übertragen.
- (11) Der Zusatzurlaub für Nachtarbeit ist möglichst zeitnah im Kalenderjahr seiner Entstehung, spätestens aber bis 30. Juni des Folgejahres zu nehmen. Einzelheiten zur Abwicklung sind betrieblich zu regeln.

§ 28

Wahlrecht „Zusätzlicher Erholungsurlaub“

- (1) Der Arbeitnehmer kann sechs Tage zusätzlichen Erholungsurlaub beanspruchen.
- (2) Entscheidet sich Arbeitnehmer mit einem individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll in Höhe der betrieblichen Arbeitszeit gem. § 19 Abs. 1 für diesen zusätzlichen Erholungsurlaub, erhöht sich sein individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll auf 2.088 Stunden. Das für ihn maßgebliche Entgelt wird dadurch nicht erhöht und richtet sich unabhängig von seinem neuen individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll weiterhin nach der betrieblichen Arbeitszeit gem. § 19 Abs. 1 und somit nach den Werten der Entgelttabelle Anlage 1a, 1c bzw. 2

- (3) Für den Arbeitnehmer mit einem individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll unterhalb der betrieblichen Arbeitszeit gem. § 19 Abs. 1 findet Abs. 2 unter proportionaler Anpassung des erhöhten neuen individuellen Jahresarbeitszeit-Solls entsprechend Anwendung.
- (4) Es gelten die gesetzlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Bestimmungen zum Erholungsurlaub.

§ 29 Umsetzung des Wahlrechts

- (1) Das Wahlrecht nach § 28 besteht grundsätzlich jeweils zu Beginn eines Kalenderjahres. Der Arbeitnehmer muss bis zum 30. Juni des Vorjahres seinen Wunsch der SBB CD schriftlich mitteilen. Ein Wechsel zwischen dem individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll in Höhe der betrieblichen Arbeitszeit gem. § 19 Abs. 1 und dem Alternativmodell „Zusätzlicher Erholungsurlaub“ gem. § 28 ist kalenderjährlich möglich.
- (2) Der neueingestellte Arbeitnehmer kann bei seiner Einstellung ebenfalls das Wahlrecht nach § 28 ausüben.

§ 30 Reisekosten und Umzugskosten

- (1) Umfang und Höhe der Reisekosten einschließlich der Bewertung von Reisezeiten als Arbeitszeit sind betrieblich zu regeln; § 19 bleibt unberührt. Für Fahrttätigkeiten, die von einem Arbeitnehmer im Fahrdienst im Rahmen seiner dienstlichen Haupttätigkeit erbracht werden, besteht kein Anspruch auf Reisekosten.
- (2) Bei Versetzungen an einen anderen Arbeitsort mit Umzugsanordnung werden Umzugskosten erstattet. Die Höhe ist durch Betriebsvereinbarung zu regeln.

§ 31 Abweichungen von § 8 Abs. 3 und 7 BuRa-LfTV SGV

- (1) Ergänzend zu § 8 Abs. 3 Buchst. f) letzter Unterabs. BuRa-LfTV SGV gilt, dass auch Tätigkeiten zumutbar sind, die von der RT&S angeboten werden (sofern die sonstigen Zumutbarkeitskriterien erfüllt sind).
- (2) Abweichend von § 8 Abs. 3 Buchst. i) BuRa-LfTV SGV gilt für die Höhe der Abfindung im Falle des § 8 Abs. 3 Buchst. c) BuRa-LfTV SGV (Alternative „ab zwei Jahren Tätigkeit“) folgende Übergangsregelung:
 - im Jahr 2021 in Höhe des neunfachen Betrages,
 - im Jahr 2022 in Höhe des zehnfachen Betrages,
 - im Jahr 2023 in Höhe des elffachen Betrages.

Maßgeblich ist das Jahr, in dem die Abfindung zur Auszahlung kommt.

Ab dem Jahr 2024 gilt § 8 Abs. 3 Buchst. i) BuRa-LfTV SGV bezüglich der Höhe der Abfindung im Falle des § 8 Abs. 3 Buchst. c) BuRa-LfTV SGV uneingeschränkt.

- (3) Für den Arbeitnehmer, der vom Geltungsbereich des BuRa-LfTV SGV erfasst ist, gilt ab dem 1. Januar 2022 hinsichtlich § 8 Abs. 7 BuRa-LfTV SGV folgende ergänzenden Regelungen:

Ansprüche nach dieser Regelung (§ 8 Abs. 7 BuRa-LfTV SGV) können nur dann bestehen, wenn ein Arbeitnehmer für seine Tätigkeit eine gesundheitliche Fahrdiensttauglichkeit nachweisen muss.

Vorrangiges Ziel ist die Wiederherstellung der Fahrdiensttauglichkeit des betroffenen Arbeitnehmers. Der betroffene Arbeitnehmer ist verpflichtet, aktiv an der Erreichung dieses Zieles mitzuwirken. Bietet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ein Verfahren analog eines BEM (§ 167 Abs. 2 SGB IX) an, hat der Arbeitnehmer daran mitzuwirken.

Alle Tätigkeiten, auch geringerwertigere, die der Arbeitgeber anbietet, sind zumutbar. Zumutbar sind Wegezeiten zur Ausübung der neuen Tätigkeit, die die Grenzen des § 140 Abs. 4 SGB III einhalten.

Soweit der Arbeitnehmer seinen Mitwirkungspflichten im Zusammenhang mit bahnärztlichen Untersuchungen, die klären sollen, ob vorübergehende Fahrdienstuntauglichkeit besteht bzw. nicht mehr besteht, verschuldet nicht nachkommt (z. B. dadurch, dass Termine nicht wahrgenommen werden oder erforderliche ärztliche Befunde nicht beigebracht werden), besteht kein Anspruch nach § 8 Abs. 7 BuRa-LfTV SGV.

Wenn feststeht, dass der Arbeitnehmer vorübergehend fahrdienstuntauglich, aber nicht arbeitsunfähig ist und eine zumutbare, ggf. auch geringerwertigere, andere Tätigkeit nicht angeboten wird, besteht für die Dauer von sechs Wochen Anspruch auf Fortzahlung des bisherigen MTE (wie im Falle attestierter Arbeitsunfähigkeit). Für die Dauer von maximal 20 weiteren Wochen erhält der Arbeitnehmer Entgelt in Höhe des fiktiven Krankengeldes.

Rechenweg:

Der Arbeitnehmer würde (fiktiv) von der Krankenkasse ein Krankengeld i. H. v. X Euro ausgezahlt bekommen (Nettokrankengeld). In dieser Höhe erhält der Arbeitnehmer ein Bruttoentgelt.

Für die Dauer der vorübergehenden gesundheitsbedingten und vom Bahnarzt attestierten Fahrdienstuntauglichkeit, während der dem Arbeitnehmer eine andere Tätigkeit zugewiesen wird, wird der Arbeitnehmer zeitnah in einen seiner neuen Tätigkeit entsprechenden Dienstplan eingeteilt, der den einschlägigen tariflichen Vorgaben entspricht; der bereits genehmigte Urlaub bleibt unangetastet.

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach den jeweils gültigen haustarifvertraglichen Regelungen bleibt ansonsten unberührt

Teil C
Unternehmensspezifische Regelungen RT&S

§ 32
Monatliches Arbeitszeit-Soll

- (1) Als Vollzeitarbeit gilt eine - auf der Basis beidseitiger Freiwilligkeit – im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer individuell vereinbarte Arbeitszeit von 1.827 bis 2.192 Stunden ausschließlich der gesetzlich vorgeschriebenen Mindestruhepausen im Kalenderjahr. Abrechnungszeitraum ist der Kalendermonat. Für die Berechnung der regelmäßigen monatlichen Soll-Arbeitszeit ist pro Tag von Montag bis Freitag das individuell vereinbarte durchschnittliche arbeitstägliche Arbeitszeit-Soll zugrunde zu legen.

Als Teilzeitarbeit gilt ein – auf der Basis beidseitiger Freiwilligkeit – im Einvernehmen zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer individuell vereinbartes regelmäßiges Arbeitszeit-Soll von weniger als 1.827 Stunden im Jahr.

- (2) Es wird im Kalenderjahr im Durchschnitt in einer Fünf-Tage-Woche gearbeitet. Ergänzend zu § 3 Abschn. I Abs. 2 dritter Unterabs. BuRa-LfTV PDL sind von den 261 Schichten pro Jahr die Tage Montag bis Freitag fallende gesetzliche Wochenfeiertage (gem. § 40 Abs. 1 zweiter Unterabs. Satz 2) und sonstiger bezahlter Freizeitausgleich abzuziehen. In individuellen Vereinbarungen kann ein geringerer Durchschnitt als in Satz 1 geregelt, vereinbart werden.

Protokollnotiz:

Unter dem Begriff Schicht werden alle Tage verstanden, an denen ein Arbeitnehmer eine Arbeitsleistung zu erbringen hätte. Der Arbeitsleistung werden hierbei bezahlte Abwesenheiten wie Urlaub, Krankheit (sofern an diesem Tage eine Arbeitsleistung geplant war), Ausgleich für die Arbeit an Wochenfeiertagen sowie sonstiger Freizeitausgleich gleichgestellt. Sofern sich eine Arbeitsleistung über zwei Kalendertage erstreckt (z. B. bei Nachtschicht), wird diese nur einmal gezählt.

§ 33
Arbeitszeitkonto

- (1) Für den Arbeitnehmer ist ein Arbeitszeitkonto zu führen, über dessen Stand der Arbeitnehmer monatlich zu informieren ist. Auf diesem Konto sind alle Arbeitszeitanteile zu buchen. Jeder Tag einer Arbeitsunfähigkeit oder einer Arbeitsbefreiung mit Fortzahlung des Entgelts nach gesetzlichen oder tariflichen Bestimmungen wird im Arbeitszeitkonto des Arbeitnehmers mit der geplanten Arbeitszeit verrechnet. War noch keine Arbeitszeit geplant, wird für jeden Werktag von Montag bis Freitag das durchschnittliche individuelle arbeitstägliche Arbeitszeitsoll gem. § 32 Abs. 1 in das Arbeitszeitkonto gebucht.
- (2) Abweichungen der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit von der regelmäßigen monatlichen Soll-Arbeitszeit in Form von Plus- und Minusstunden werden fortlaufend saldiert. Das Arbeitszeitkonto kann ein Guthaben von bis zu 70 Stunden oder ein Minussaldo von bis zu 40 Stunden aufweisen. Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sind gehalten, dafür Sorge zu tragen, dass das Arbeitszeitkonto ausgeglichen ist oder ein Guthaben aufweist. Über das maximal zulässige Guthaben (70 Stunden) hinausgehende Stunden werden im auf den Abrechnungszeitraum folgenden Monat einschließlich der gem. § 40 zustehenden Zulagen ausbezahlt. Das Guthaben darf nur im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer verplant werden.

Protokollnotiz:

Die Tarifvertragsparteien stellen klar, dass Minusstunden oberhalb von 40 Stunden am Ende des Abrechnungszeitraum verfallen.

- (3) Scheidet der Arbeitnehmer unterjährig aus dem Arbeitsverhältnis aus bzw. begründet er unterjährig das Arbeitsverhältnis, berechnet sich das verbleibende bzw. entstehende Arbeitszeitsoll in der Weise, dass für jeden Werktag von Montag bis Freitag während des Bestandes des Arbeitsverhältnisses im laufenden Kalenderjahr das individuell vereinbarte durchschnittliche arbeitstägliche Arbeitszeit-Soll zugrunde gelegt wird.
- (4) Endet das Arbeitsverhältnis, ist das Arbeitszeitkonto bis zu diesem Zeitpunkt auszugleichen. Der Arbeitgeber schafft die hierfür erforderlichen Voraussetzungen. Ein zum Zeitpunkt des Ausscheidens noch vorhandenes Arbeitszeitsoll ist nur finanziell auszugleichen, wenn dieses vom Arbeitnehmer zu vertreten ist.
- (5) Im Arbeitszeitkonto werden alle angerechneten Arbeitsstunden aufgeführt. Den Arbeitnehmern ist eine monatliche Abrechnung des Arbeitszeitkontos inkl. des aktuellen Stands der Bruttoarbeitstage gem. § 32 Abs. 2 und der Summe des Zeitzuschlags gem. § 4 Abs. 2 BuRa-ZugTV PDL auszuhändigen oder auf andere Weise bereitzustellen.

**§ 34
Ruhetage**

- (1) Hinsichtlich der Ruhetage gilt § 3 Abschn. II BuRa-ZugTV PDL.
- (2) Auf § 3 Abschn. I Abs. 7 BuRa-ZugTV PDL wird verwiesen. Wird der Arbeitnehmer an einem auf einen Werktag fallenden gesetzlichen Feiertag beschäftigt, ist nach den Bestimmungen des ArbZG ein Ersatzruhetag zu gewähren.

**§ 35
Arbeits- und Schichtplanung**

- (1) Die Arbeit wird in Arbeitszyklen geleistet, die von Ruhezyklen unterbrochen werden. Für die Arbeits- und Ruhezyklen gilt § 3 Abschn. II Abs. 4 BuRa-ZugTV PDL. Ergänzend dazu gilt:

Maßgeblich für die Minstdauer eines Ruhezyklus (Minstdauer am Wohnort) ist die Dauer des unmittelbar vorangegangenen Arbeitszyklusses.

Reisezeiten am Beginn eines Arbeitszyklus vom Wohnort zum Einsatzort und Reisezeiten am Ende eines Arbeitszyklus vom Einsatzort zum Wohnort werden zu 50 Prozent des individuellen Stundenlohns vergütet.

Ab 1. Januar 2022 gilt: Als persönliche Vorbereitungs- und Abschlusszeiten werden pro Schicht pauschal insgesamt 15 Minuten, auf die Arbeitszeit eingerechnet. Dies beinhaltet auch die Zeiterfassung durch den Arbeitnehmer.

- (2) Es gilt § 3 Abschn. III Abs. 2 und 3 BuRa-ZugTV PDL.

- (3) Ergänzend zu § 3 Abschn. I Abs. 2 zweiter Unterabs. BuRa-ZugTV PDL gilt, dass auch für Fortbildungsunterricht die Mindestschichtanrechnung gilt.

Bahnärztliche Untersuchungen inkl. Reisezeit gelten ebenfalls als Schichten, jedoch findet § 3 Abschn. I Abs. 2 zweiter Unterabs. BuRa-ZugTV PDL keine Anwendung. Die Anrechnung der dafür notwendigen Reisezeiten wird durch die Betriebsparteien bzw. betrieblich geregelt.

- (4) Hinsichtlich des Ausfalls, Teilausfalls oder der Veränderung der zeitlichen Lage von Arbeit gilt § 3 Abschn. III Abs. 5 BuRa-ZugTV PDL.

§ 36 Urlaub und Zusatzurlaub

- (1) Der Arbeitnehmer hat in jedem Urlaubsjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

- (2) Der Erholungsurlaub des Arbeitnehmers, dessen Arbeitszeit auf fünf Arbeitstage in der Woche verteilt ist (Fünf-Tage-Woche), beträgt

in den ersten drei Jahren der Betriebszugehörigkeit	28 Arbeitstage,
nach drei Jahren Betriebszugehörigkeit	30 Arbeitstage.

Vollendet der Arbeitnehmer im Laufe des Urlaubsjahres die dreijährige Betriebszugehörigkeit, beträgt der Erholungsurlaub 29 Arbeitstage.

Für den Arbeitnehmer, der dem Geltungsbereich des BuRa-ZugTV PDL unterliegt, gilt diese Regelung abweichend von § 4 Abs. 1 BuRa-ZugTV PDL.

- (3) Die An- und Abreise zu den Arbeitszyklen vor dem ersten bzw. dem letzten Tag der Freistellung erfolgen.
- (4) Ist die Arbeitszeit regelmäßig oder im Durchschnitt des vorangegangenen Urlaubsjahres auf mehr als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, erhöht sich der Urlaub für jeden zusätzlichen Arbeitstag im vorangegangenen Urlaubsjahr um 1/260 des Urlaubs nach Abs. 2.
- (5) Ist die Arbeitszeit bei einem Teilzeitbeschäftigten regelmäßig oder im Durchschnitt des vorangegangenen Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, vermindert sich der Urlaub für jeden zusätzlichen arbeitsfreien Tag im vorangegangenen Urlaubsjahr um 1/260 des Urlaubs nach Abs. 2.
- (6) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat.
- (7) Bruchteile von Urlaubstagen (bei mehreren Bruchteilen nach ihrer Zusammenrechnung), die mindestens einen halben Tag ergeben, werden auf volle Urlaubstage aufgerundet.
- (8) Während des Urlaubs darf der Arbeitnehmer keine anderweitige Arbeit gegen Entgelt leisten. Der Arbeitnehmer, der während des Urlaubs gegen Entgelt arbeitet, verliert den Anspruch auf Urlaubsentgelt.

- (9) Der Urlaub ist spätestens bis zum Ende des Urlaubsjahres zu nehmen. Kann der Urlaub aus dringenden betrieblichen Gründen, wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers oder wegen eines Beschäftigungsverbotes vor bzw. nach der Entbindung (Mutterschutz) bis zum Ende des Urlaubsjahres nicht genommen werden, ist er spätestens bis zum 31. März des folgenden Urlaubsjahres, wenn er bis dahin wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers oder wegen Mutterschutzes nicht genommen werden kann, bis zum 31. Mai dieses Urlaubsjahres zu nehmen. Urlaub, der nicht innerhalb der genannten Fristen genommen ist, verfällt.
- (10) Der Zusatzurlaub für Nachtarbeit richtet sich nach § 4 Abs. 2 BuRa-ZugTV PDL. Der Zusatzurlaub ist möglichst zeitnah im Kalenderjahr seiner Entstehung, spätestens aber bis 30. Juni des Folgejahres zu nehmen. Einzelheiten zur Abwicklung sind betrieblich zu regeln. Der daraus entstehende Zusatzurlaubsanspruch soll die Belastungen des Arbeitnehmers durch Nachtarbeit ausgleichen. Zeiteinheiten, die keinen vollen Zusatzurlaubstag ergeben, werden ins folgende Jahr übertragen.

§ 37 Eingruppierung

- (1) Ergänzend zu § 5 Abs. 3 dritter Unterabs. BuRa-ZugTV PDL gilt Folgendes: Übt der Arbeitnehmer eine höherwertige Tätigkeit, deren Eingruppierung nicht seiner Eingruppierung entspricht, nur vorübergehend aus, hat er Anspruch auf einen Entgeltausgleich pro geleistete Schicht. Der Entgeltausgleich entspricht dem Unterschiedsbetrag zwischen seinem Monatstabellenentgelt und dem Monatstabellenentgelt der entsprechenden Entgeltgruppe in der Stufe, die dem Arbeitnehmer zuzuweisen wäre, würde er die höherwertige Tätigkeit dauerhaft ausüben.
- (2) Bei Höher- und Rückgruppierungen ist § 5 Abs. 6 BuRa-ZugTV PDL sinngemäß anzuwenden.

§ 38 Monatstabellenentgelt

- (1) Das Monatstabellenentgelt (MTE) basiert auf der individuellen Soll-Arbeitszeit gem. § 32 Abs. 1 im Verhältnis zu der Referenzarbeitszeit gem. § 3 Abschn. I Abs. 1 Buchst. a) BuRa-ZugTV PDL. Wenn die individuelle Soll-Arbeitszeit von der Referenzarbeitszeit gem. § 3 Abschn. I Abs. 1, Buchst. a) BuRa-ZugTV PDL abweicht, wird das MTE gem. § 6 Abs. 4 BuRa-ZugTV PDL ermittelt. Berechnungsbeispiele sind als Anlage 3 beigelegt. Die Anlage 3 ist Bestandteil dieses Tarifvertrages
- (2) Das MTE wird für den laufenden Monat gezahlt. Das Entgelt ist auf ein vom Arbeitnehmer eingerichtetes Girokonto im Inland zu überweisen. Die Einzelheiten sind betrieblich zu regeln. Zulagen werden monatlich nachträglich für den Vormonat gezahlt.
- (3) Abweichend von Anlage 2a BuRa-ZugTV PDL beträgt der Wert der Entgeltgruppe 1.0 75 Prozent der Erfahrungsstufe 1 der Entgeltgruppe 1.2 auf Basis einer 39-Stunden-Woche; vom Arbeitgeber gewährte geldwerte Sachleistungen, z. B. Jobticket, Verpflegung, Unterkunft, können ganz oder teilweise angerechnet werden.

§ 39

Jährliche Zuwendung

- (1) Der Arbeitnehmer erhält in jedem Kalenderjahr im Monat November eine jährliche Zuwendung, wenn er
 - a) im Monat November in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis zur RT&S steht und
 - b) nicht in der Zeit bis einschließlich 31. März des folgenden Jahres aus eigenem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.
- (2) Die jährliche Zuwendung beträgt in den ersten drei Jahren der Betriebszugehörigkeit, abweichend von § 6 Abs. 16 BuRa-ZugTV PDL, 80 Prozent des individuellen MTE des Monats September, nach drei Jahren der Betriebszugehörigkeit 100 Prozent des individuellen MTE des Monats September.
- (3) Hat der Arbeitnehmer nicht während des ganzen Kalenderjahres Entgelt vom Arbeitgeber erhalten, weil das Arbeitsverhältnis im Verlauf des Kalenderjahres begonnen hat, so vermindert sich die jährliche Zuwendung um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, für den der Arbeitnehmer kein volles Entgelt erhalten hat. Hat der Arbeitnehmer aus sonstigen Gründen nicht während des ganzen Kalenderjahres Entgelt vom Arbeitgeber erhalten, so vermindert sich die jährliche Zuwendung um ein Zwölftel für jeden vollen Kalendermonat, für den der Arbeitnehmer kein Entgelt erhalten hat.
- (4) Wurde die jährliche Zuwendung gezahlt, obwohl sie dem Arbeitnehmer nicht oder teilweise nicht zustand, so ist sie in entsprechender Höhe zurück zu zahlen.

§ 40

Zulagen

- (1) Der Arbeitnehmer erhält pro Stunde folgende Zulagen:
 - a) eine Leistungszulage ab der 152. bis zur 174. Stunde je Monat: 1,50 Euro,
 - b) eine Leistungszulage ab der 175. Stunde je Monat: 6,50 Euro sowie,
 - c) eine Nachtarbeitszulage, abweichend von § 6 Abs. 11 Buchst. a) BuRa-ZugTV PDL: 4,00 Euro (maßgeblicher Zeitraum ist 22:00 bis 6:00 Uhr; der Klammerzusatz entfällt mit Ablauf des 30. Juni 2021 und der maßgebliche Zeitraum ist gem. § 6 Abs. 11 Buchst. a) BuRa-ZugTV PDL 20:00 bis 6:00 Uhr).

Für Arbeiten an einem Sonntag bzw. an einem gesetzlichen Feiertag gelten § 6 Abs. 9 bzw. 10 BuRa-ZugTV PDL. Maßgeblich ist die Feiertagsregelung am Sitz des Unternehmens. Hinsichtlich der Fahrentschädigung gilt § 6 Abs. 15 BuRa-ZugTV PDL.

Zulageberechtigte Zeiten werden je Zulage minutengenau erfasst und für den Kalendermonat addiert. Die dabei errechnete Summe wird kaufmännisch so gerundet, dass Zeiten von 30 Minuten und mehr auf eine volle Stunde aufgerundet werden, während Zeiten von weniger als 30 Minuten unberücksichtigt bleiben.

- (2) Der Arbeitnehmer erhält für Schichten, die acht Stunden überschreiten, einen Verpflegungsmehraufwand i. H. v. zwölf Euro pro Schicht.

§ 41

Abweichungen vom BuRa-ZugTV PDL

- (1) Abweichend von § 8 Abs. 3 Buchst. i) BuRa-ZugTV PDL gelten für die Höhe der Abfindung im Falle des § 8 Abs. 3 Buchst. c) BuRa-ZugTV PDL folgende Übergangsregelungen:

- im Jahr 2021 in Höhe des neunfachen Betrages,
- im Jahr 2022 in Höhe des zehnfachen Betrages,
- im Jahr 2023 in Höhe des elffachen Betrages.

Maßgeblich ist das Jahr, in dem die Abfindung zur Auszahlung kommt.

Ab dem Jahr 2024 gilt § 8 Abs. 3 Buchst. i) BuRa-ZugTV PDL bezüglich der Höhe der Abfindung im Falle des § 8 Abs. 3 Buchst. c) BuRa-ZugTV PDL uneingeschränkt.

- (2) Abweichend von § 8 Abs. 3 Buchst. i) BuRa-ZugTV PDL gelten für die Höhe der Abfindung im Falle des § 8 Abs. 3 Buchst. b) BuRa-ZugTV PDL folgende Übergangsregelungen für die Höhe der Abfindung:

- im Jahr 2021 in Höhe des 18-fachen Betrages,
- im Jahr 2022 in Höhe des 20-fachen Betrages,
- im Jahr 2023 in Höhe des 22-fachen Betrages.

Maßgeblich ist das Jahr, in dem die Abfindung zur Auszahlung kommt.

Ab dem Jahr 2024 gilt § 8 Abs. 3 Buchst. i) BuRa-ZugTV PDL bezüglich der Höhe der Abfindung im Falle des § 8 Abs. 3 Buchst. b) BuRa-ZugTV PDL uneingeschränkt.

- (3) Anlage 4 zum BuRa-ZugTV PDL vom 12. Juli 2021 findet keine Anwendung.

Protokollnotiz:

Die Tarifvertragsparteien werden ab dem Jahr 2022 Tarifverhandlungen über die Anwendung der Anlage 4 BuRa-ZugTV PDL aufnehmen.

§ 42

Tarifierung weiterer Arbeitnehmer

Die Tarifvertragsparteien vereinbaren, dass Tarifverhandlungen für die weiteren Arbeitnehmer aufgenommen werden, sobald beim Arbeitgeber mehr als zehn Arbeitnehmer in der Verwaltung beschäftigt. Der Arbeitgeber wird der GDL mitteilen, wenn dies der Fall ist.

Teil D
Regelungen zum Wechsel zwischen SBB CD und RT&S

§ 43
Wechselrecht

- (1) Der Arbeitnehmer der SBB CD oder der RT&S, dem eine Tätigkeit gem. Anlage 1a BuRa-LfTV SGV bzw. BuRa-ZugTV PDL – ausgenommen die Tätigkeit in der EG 1.0 – übertragen ist, hat das Recht, nach Maßgabe der nachfolgenden Absätze, in ein Arbeitsverhältnis zur jeweils anderen Gesellschaft zu wechseln.
- (2) Sofern zwischen den drei Beteiligten (SBB CD, RT&S und dem Arbeitnehmer) im Einzelfall nichts Abweichendes vereinbart wird, erfolgt der Wechsel auf schriftlichen (§ 126 BGB) an den Vertragsarbeitgeber zu richtenden Antrag unter Einhaltung einer Ankündigungsfrist von sechs Kalendermonaten zum Beginn des darauf folgenden Kalenderhalbjahres (1. Januar oder 1. Juli eines Kalenderjahres). Ein Wechselantrag kann frühestens nach Ablauf der Probezeit an den Arbeitgeber gerichtet werden.
- (3) Mit dem neuen Arbeitgeber wird ein neuer Arbeitsvertrag abgeschlossen (§ 2). War der Arbeitnehmer bei dem bisherigen Arbeitgeber vollzeitig beschäftigt, besteht auch bei dem neuen Arbeitgeber Anspruch auf vollzeitige Beschäftigung. War der Arbeitnehmer bei dem bisherigen Arbeitgeber in Teilzeit beschäftigt, besteht auch bei dem neuen Arbeitgeber Anspruch auf Beschäftigung in gleichem Umfang, soweit das Arbeitszeitvolumen eines Vollzeitarbeitnehmers dadurch nicht überschritten wird. Sofern mit dem neuen Arbeitgeber zur Arbeitszeit Abweichendes vereinbart wird, gilt dies.
- (4) Macht der Arbeitnehmer von seinem Wechselrecht Gebrauch, kann ein erneuter Wechselantrag, sofern zwischen den drei Beteiligten (SBB CD, RT&S und dem Arbeitnehmer) im Einzelfall nichts Abweichendes vereinbart wird, frühestens nach Ablauf von sechs Kalendermonaten seit dem Beginn des Arbeitsverhältnisses bei dem neuen Arbeitgeber gestellt werden. Die Abs. 2 und 3 gelten entsprechend.
- (5) Der Arbeitnehmer, der in einem gekündigten oder ruhenden Arbeitsverhältnis steht oder der aus gesundheitlichen Gründen seine Arbeitsleistung nicht erbringen kann, hat kein Wechselrecht. Sofern ein form- und fristgerechter Wechselantrag gestellt wurde, erfolgt der Wechsel frühestens, wenn das Arbeitsverhältnis nicht mehr ruht bzw. wenn der Arbeitnehmer gesundheitlich wieder in der Lage ist, seine Arbeitsleistung zu erbringen.
- (6) Ein Wechselrecht besteht nicht, wenn dringende betriebliche Erfordernisse einer Weiterbeschäftigung bei dem neuen Arbeitgeber entgegenstehen. Dringende betriebliche Erfordernisse i. S. dieser Regelung stehen einer Beschäftigung bei dem neuen Arbeitgeber entgegen, wenn bei dem neuen Arbeitgeber nicht in ausreichendem Maß Arbeit vorhanden ist. Verkehrsleistungen, zu deren Erbringung Drittfirmen als Dienstleister beauftragt sind bzw. für deren Erbringung Drittfirmen Personal überlassen ist vorhandene Arbeit.
- (7) Soweit in tarifvertraglichen oder gesetzlichen Bestimmungen auf Betriebszugehörigkeit oder Beschäftigungszeit bzw. die Dauer des Arbeitsverhältnisses abgestellt wird, werden die beim jeweils anderen Arbeitgeber zurückgelegten Zeiten angerechnet. Dies gilt nicht im Falle einer Unterbrechung zwischen den Arbeitsverhältnissen; jede zeitliche Unterbrechung zwischen den Arbeitsverhältnissen ist anrechnungsschädlich.
- (8) Erhält der Arbeitnehmer bei der SBB CD nach dem Tarifvertrag über die Absicherung der Einkommen und Arbeitsbedingungen (SicherungsTV) vom 15. Juni 2011 eine persönliche monatliche Besitzstandszulage, wird diese im Falle des Arbeitgeberwechsels vom neuen Arbeitgeber weiter gewährt. Dies gilt auch im Falle eines erneuten Wechsels von der RT&S zur SBB CD. Die Bestimmungen des SicherungsTV vom 15. Juni 2011 sowie die Tarifvereinbarung über die Abschmelzung im Zusammenhang mit den Strukturanpassungen 2018,

2019 und 2020 vom 3. Mai 2018 gelten für die weiter gewährte Besitzstandszulage bei dem neuen Arbeitgeber entsprechend. § 2 Abs. 8 der SicherungsTV vom 15. Juni 2011 findet keine Anwendung, wenn der bei der SBB CD vollzeitig beschäftigte Arbeitnehmer bei der RT&S innerhalb des Vollzeitkorridors mit einer anderen individuell vereinbarten Arbeitszeit beschäftigt wird; im Falle eines erneuten Wechsels von der RT&S zur SBB CD gilt dies entsprechend.

- (9) Im Falle des Arbeitgeberwechsels gelten für die Arbeitszeitkonten bzw. das Überstundenkonto (SBB Cargo) die für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses tariflich vereinbarten Regelungen. Ist dem Arbeitnehmer ein finanzieller Gegenwert auszugleichen, kann der Arbeitnehmer verlangen, dass dieser Entgeltanspruch ganz oder teilweise durch Entgeltumwandlung für seine betriebliche Altersversorgung verwendet wird.
- (10) Sofern zwischen den drei Beteiligten (SBB CD, RT&S und dem Arbeitnehmer) im Einzelfall nichts Abweichendes vereinbart wird, gelten für den Erholungsurlaub und den Zusatzurlaub für Nachtarbeit die allgemeinen tarifvertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen. Kann der Erholungsurlaub oder der Zusatzurlaub für Nachtarbeit wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten. Zeitanteile, die keinen vollen Zusatzurlaubstag für Nachtarbeit ergeben, werden in das neue Arbeitsverhältnis portiert.
- (11) Der Arbeitnehmer scheidet i. S. d. tariflichen Bestimmungen über die Gewährung einer jährlichen Zuwendung weder aus eigenem Verschulden noch auf eigenen Wunsch aus. Eine Minderung der jährlichen Zuwendung nach §§ 25 Abs. 3 bzw. 39 Abs. 3 und eine Minderung des Urlaubsgeldes nach § 26 Abs. 3 unterbleibt im Falle des unterjährigen Wechsels für Kalendermonate, in denen der Arbeitnehmer entweder von der SBB CD oder von der RT&S Arbeitsentgelt erhalten hat.
- (12) Soweit in §§ 7 oder 8 BuRa-LfTV SGV bzw. BuRa-ZugTV PDL Rechtsfolgen daran geknüpft sind, dass Arbeitnehmer während der Arbeitszeit einem traumatischen Ereignis ausgesetzt sind bzw. aufgrund eines traumatischen Ereignisses oder aufgrund eines während der Arbeit erlittenen Arbeitsunfalls dauerhafte Fahrdienstuntauglichkeit (dFDU) eintritt, lassen die Unternehmen diese Ereignisse gegen sich gelten, auch wenn diese beim jeweils anderen Arbeitgeber eingetreten sind.

Teil E
Schlussbestimmungen

§ 44
Laufzeit und Kündigung

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt rückwirkend zum 1. Januar 2021 in Kraft; er ersetzt den HaustV SBB CD und RT&S vom 15. Mai 2018.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann von der SBB CD und von der GDL gegenüber dem beteiligten Arbeitgeber SBB CD mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats, frühestens zum 31. Oktober 2023, schriftlich gekündigt werden.
- (3) Abweichend von Abs. 2 und von § 15 BuRa-LfTV SGV können die Regelungen von § 8 Abs. 7 BuRa-LfTV SGV und von § 31 Abs. 3 von der SBB CD gesondert mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende schriftlich gekündigt werden. Die Nachwirkung ist ausgeschlossen. Die Tarifvertragsparteien werden bei kritischen Fällen vor Aussprache der Kündigung Kontakt aufnehmen, mit dem Ziel den Sachverhalt einvernehmlich zu lösen.
- (4) Dieser Tarifvertrag für die RT&S kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats, frühestens zum 30. Juni 2023, schriftlich gekündigt werden.
- (5) Abweichend von § 16 Abs. 4 BuRa-ZugTV PDL wirkt dieser Tarifvertrag gem. § 4 Abs. 5 TVG nach.
- (6) Die beteiligten Arbeitgeber SBB CD bzw. RT&S können jeder für sich die Kündigung erklären. Die (arbeitgeberseitige) Kündigung wird nur für denjenigen Arbeitgeber wirksam, der sie erklärt. Die Gewerkschaft kann die Kündigung gegenüber jedem beteiligten Arbeitgeber für sich aussprechen. Die (gewerkschaftsseitige) Kündigung wird nur gegenüber demjenigen Arbeitgeber wirksam, dem sie erklärt wurde.

Frankfurt am Main, den 10. Januar 2023

SBB Cargo Deutschland GmbH

.....
(Götz Jesberg)
Geschäftsführer

.....
(Tobias Reppahn)
Prokurist

RT&S Lokführer-Akademie GmbH

.....
(Pascal Gentges)
Geschäftsführer

.....
(Marcel Ludwig)
Prokurist

Gewerkschaft Deutscher
Lokomotivführer

.....
(Claus Weselsky)
Bundesvorsitzender

.....
(Thomas Gelling)
Geschäftsführer Tarifabteilung

**Anlage 1a gem. Teil B
zum HaustV SBB CD und RT&S
(gültig nur für die SBB CD)**

Entgeltabelle Lokomotivführer und Wagenmeister gem. § 24 Abs. 1 und 2

gültig ab 1. Januar 2021:

Monatstabellenentgelt – MTE – auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit					
Erfahrungs- Stufe	Berufs- erfahrung in Jahren	Entgeltgruppe			
		1.1	1.2	1.3	1.4
1	0 bis <5	2.833 €	3.058 €	3.217 €	3.283 €
2	5 bis <10	2.925 €	3.149 €	3.309 €	3.382 €
3	10 bis <15	3.016 €	3.240 €	3.400 €	3.483 €
4	15 bis <20	3.107 €	3.331 €	3.491 €	3.581 €
5	20 bis <25	3.199 €	3.422 €	3.582 €	3.683 €
6	25 bis <30	3.290 €	3.514 €	3.674 €	3.783 €
7	>=30	3.355 €	3.579 €	3.740 €	3.825 €

MTE in der Entgeltgruppe 1.0 gem. § 24 Abs. 4 Ziff. 10: 2.294 Euro

gültig ab 1. Januar 2022:

Monatstabellenentgelt – MTE – auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit					
Erfahrungs- Stufe	Berufs- erfahrung in Jahren	Entgeltgruppe			
		1.1	1.2	1.3	1.4
1	0 bis <5	2.919 €	3.149 €	3.314 €	3.381 €
2	5 bis <10	3.013 €	3.244 €	3.408 €	3.484 €
3	10 bis <15	3.106 €	3.337 €	3.501 €	3.588 €
4	15 bis <20	3.201 €	3.431 €	3.596 €	3.689 €
5	20 bis <25	3.295 €	3.525 €	3.690 €	3.794 €
6	25 bis <30	3.389 €	3.619 €	3.784 €	3.897 €
7	>=30	3.455 €	3.687 €	3.851 €	3.940 €

MTE in der Entgeltgruppe 1.0 gem. § 24 Abs. 4 Ziff. 10: 2.362 Euro

gültig ab 1. März 2023:

Monatstabellenentgelt – MTE – auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit					
Erfahrungs- Stufe	Berufs- erfahrung in Jahren	Entgeltgruppe			
		1.1	1.2	1.3	1.4
1	0 bis <5	2.973 €	3.209 €	3.377 €	3.445 €
2	5 bis <10	3.068 €	3.305 €	3.473 €	3.550 €
3	10 bis <15	3.166 €	3.401 €	3.567 €	3.654 €
4	15 bis <20	3.260 €	3.496 €	3.665 €	3.759 €
5	20 bis <25	3.356 €	3.593 €	3.760 €	3.864 €
6	25 bis <30	3.451 €	3.688 €	3.855 €	3.968 €
7	>=30	3.521 €	3.757 €	3.925 €	4.015 €

MTE in der Entgeltgruppe 1.0 gem. § 24 Abs. 4 Ziff. 10: 2.407 Euro

**Anlage 1c gem. Teil B
zum HausTV SBB CD und RT&S
(gültig nur für die SBB CD)**

**Entgelttabelle Teamleiter / Gruppenleiter und Praxistrainer / Ausbilder
und Disponenten gem. § 24 Abs. 4**

gültig ab 1. Januar 2021:

Monatstabellenentgelt – MTE – auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit			
Erfahrungs- stufe	Berufserf. in Jahren	Entgeltgruppe	
		3.1	3.2
1	0 bis <5	3.283 €	3.574 €
2	5 bis <10	3.382 €	3.698 €
3	10 bis <15	3.483 €	3.823 €
4	15 bis <20	3.581 €	3.949 €
5	20 bis <25	3.683 €	4.073 €
6	25 bis <30	3.783 €	4.197 €
7	>=30	3.825 €	4.241 €

gültig ab 1. Januar 2022:

Monatstabellenentgelt – MTE – auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit			
Erfahrungs- stufe	Berufserf. in Jahren	Entgeltgruppe	
		3.1	3.2
1	0 bis <5	3.381 €	3.681 €
2	5 bis <10	3.484 €	3.809 €
3	10 bis <15	3.588 €	3.938 €
4	15 bis <20	3.689 €	4.067 €
5	20 bis <25	3.794 €	4.195 €
6	25 bis <30	3.897 €	4.323 €
7	>=30	3.940 €	4.369 €

gültig ab 1. Juli 2022:

Monatstabellenentgelt – MTE – auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit				
Erfahrungs- stufe	Berufserf. in Jahren	Entgeltgruppe		
		3.1	3.2	3.3
1	0 bis <5	3.381 €	3.681 €	3.981 €
2	5 bis <10	3.484 €	3.809 €	4.134 €
3	10 bis <15	3.588 €	3.938 €	4.288 €
4	15 bis <20	3.689 €	4.067 €	4.447 €
5	20 bis <25	3.794 €	4.195 €	4.597 €
6	25 bis <30	3.897 €	4.323 €	4.749 €
7	>=30	3.940 €	4.369 €	4.797 €

gültig ab 1. Januar 2023:

Monatstabellenentgelt – MTE – auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit				
Erfahrungs- stufe	Berufserf. in Jahren	Entgeltgruppe		
		3.1	3.2	3.3
1	0 bis <5	3.445 €	3.751 €	4.053 €
2	5 bis <10	3.550 €	3.881 €	4.208 €
3	10 bis <15	3.654 €	4.012 €	4.365 €
4	15 bis <20	3.759 €	4.143 €	4.527 €
5	20 bis <25	3.864 €	4.274 €	4.680 €
6	25 bis <30	3.968 €	4.404 €	4.834 €
7	>=30	4.015 €	4.451 €	4.883 €

**Anlage 2 gem. Teil B
zum HausTV SBB CD und RT&S
(gültig nur für die SBB CD)**

Entgelttabelle RCP-Mitarbeiter gem. § 24 Abs. 3

gültig ab 1. Januar 2021:

Monatstabellenentgelt – MTE –		
Stufe	Betriebs- zugehörigkeit in Jah- ren	Entgelt
		2.0
1	0 bis <5	2.320 €
2	5 bis <10	2.427 €
3	10 bis <15	2.537 €
4	15 bis <20	2.645 €
5	20 bis <25	2.752 €
6	25 bis <30	2.864 €
7	>=30	2.906 €

gültig ab 1. Januar 2022:

Monatstabellenentgelt – MTE –		
Stufe	Betriebs- zugehörigkeit in Jah- ren	Entgelt
		2.0
1	0 bis <5	2.390 €
2	5 bis <10	2.500 €
3	10 bis <15	2.613 €
4	15 bis <20	2.724 €
5	20 bis <25	2.835 €
6	25 bis <30	2.950 €
7	>=30	2.993 €

gültig ab 1. März 2023:

Monatstabellenentgelt – MTE –		
Stufe	Betriebs- zugehörigkeit in Jah- ren	Entgelt
		2.0
1	0 bis <5	2.433 €
2	5 bis <10	2.545 €
3	10 bis <15	2.660 €
4	15 bis <20	2.773 €
5	20 bis <25	2.886 €
6	25 bis <30	3.003 €
7	>=30	3.047 €

**Anlage 3 gem. Teil C
zum HausTV SBB CD und RT&S
(gültig nur für die RT&S)**

Berechnungsbeispiele für RT&S gem. § 38 Abs. 1

Das Monatstabellenentgelt (MTE) nach BuRa-ZugTV PDL (Referenzarbeitszeit 1.984 Std.) beträgt ab dem 1. Januar 2021:

Monatstabellenentgelt – MTE – auf Basis der Referenzarbeitszeit 1.984 Std.					
Erfahrungs- Stufe	Berufser- fahrung	Entgeltgruppe			
		1.1	1.2	1.3	1.4
1	0 bis <5	2.916 €	3.139 €	3.297 €	3.361 €
2	5 bis <10	3.006 €	3.228 €	3.387 €	3.460 €
3	10 bis <15	3.096 €	3.318 €	3.476 €	3.558 €
4	15 bis <20	3.187 €	3.408 €	3.566 €	3.656 €
5	20 bis <25	3.277 €	3.499 €	3.657 €	3.755 €
6	25 bis <30	3.367 €	3.589 €	3.747 €	3.855 €
7	>=30	3.432 €	3.654 €	3.812 €	3.898 €

Das auf Basis der individuellen Arbeitszeit von 1.827 Std. (35 Std./Woche) ermittelte MTE beträgt ab dem 1. Januar 2021: (Rechenweg: Werte Referenztabelle dividiert durch 1.984 Std. und multipliziert mit 1.827 Std.):

Monatstabellenentgelt – MTE – auf Basis der individuellen Arbeitszeit von 1.827 Std. (35 Std./Woche)					
Erfahrungs- Stufe	Berufser- fahrung	Entgeltgruppe			
		1.1	1.2	1.3	1.4
1	0 bis <5	2.685 €	2.891 €	3.036 €	3.095 €
2	5 bis <10	2.768 €	2.973 €	3.119 €	3.186 €
3	10 bis <15	2.851 €	3.055 €	3.201 €	3.276 €
4	15 bis <20	2.935 €	3.138 €	3.284 €	3.367 €
5	20 bis <25	3.018 €	3.222 €	3.368 €	3.458 €
6	25 bis <30	3.101 €	3.305 €	3.450 €	3.550 €
7	>=30	3.160 €	3.365 €	3.510 €	3.590 €

Das MTE nach BuRa-ZugTV PDL (Referenzarbeitszeit 1.984 Std.) beträgt ab dem 1. September 2021:

Monatstabellenentgelt –MTE – auf Basis der Referenzarbeitszeit 1.984 Std.					
Erfahrungs-Stufe	Berufser-fahrung	Entgeltgruppe			
		1.1	1.2	1.3	1.4
1	0 bis <5	2.957 €	3.183 €	3.343 €	3.408 €
2	5 bis <10	3.048 €	3.273 €	3.434 €	3.508 €
3	10 bis <15	3.139 €	3.364 €	3.525 €	3.608 €
4	15 bis <20	3.232 €	3.456 €	3.616 €	3.707 €
5	20 bis <25	3.323 €	3.548 €	3.708 €	3.808 €
6	25 bis <30	3.414 €	3.639 €	3.799 €	3.909 €
7	>=30	3.480 €	3.705 €	3.865 €	3.953 €

Das auf Basis der individuellen Arbeitszeit von 2.036 Std. (39 Std./Woche) ermittelte MTE beträgt ab dem 1. September 2021: (Rechenweg: Werte Referenztabelle dividiert durch 1.984 Std. und multipliziert mit 2.036 Std.):

Monatstabellenentgelt – MTE – auf Basis der individuellen Arbeitszeit von 2.036 Std. (39 Std./Woche)					
Erfahrungs-Stufe	Berufser-fahrung	Entgeltgruppe			
		1.1	1.2	1.3	1.4
1	0 bis <5	3.035 €	3.266 €	3.431 €	3.497 €
2	5 bis <10	3.128 €	3.359 €	3.524 €	3.600 €
3	10 bis <15	3.221 €	3.452 €	3.617 €	3.703 €
4	15 bis <20	3.317 €	3.547 €	3.711 €	3.804 €
5	20 bis <25	3.410 €	3.641 €	3.805 €	3.908 €
6	25 bis <30	3.503 €	3.734 €	3.899 €	4.011 €
7	>=30	3.571 €	3.802 €	3.966 €	4.057 €

Das MTE nach BuRa-ZugTV PDL (Referenzarbeitszeit 1.984 Std.) beträgt ab dem 1. Mai 2022:

Monatstabellenentgelt – MTE – auf Basis der Referenzarbeitszeit 1.984 Std.					
Erfahrungs-Stufe	Berufser-fahrung	Entgeltgruppe			
		1.1	1.2	1.3	1.4
1	0 bis <5	3.010 €	3.240 €	3.403 €	3.469 €
2	5 bis <10	3.103 €	3.332 €	3.496 €	3.571 €
3	10 bis <15	3.196 €	3.425 €	3.588 €	3.673 €
4	15 bis <20	3.290 €	3.518 €	3.681 €	3.774 €
5	20 bis <25	3.383 €	3.612 €	3.775 €	3.877 €
6	25 bis <30	3.475 €	3.705 €	3.867 €	3.979 €
7	>=30	3.543 €	3.772 €	3.935 €	4.024 €

Das auf Basis der individuellen Arbeitszeit von 2.192 Std. (42 Std./Woche) ermittelte MTE beträgt ab dem 1. Mai 2022: (Rechenweg: Werte Referenztabelle dividiert durch 1.984 Std. und multipliziert mit 2.192 Std.):

Monatstabellenentgelt – MTE – auf Basis der individuellen Arbeitszeit von 2.192 Std. (42 Std./Woche)					
Erfahrungs-Stufe	Berufser-fahrung	Entgeltgruppe			
		1.1	1.2	1.3	1.4
1	0 bis <5	3.326 €	3.580 €	3.760 €	3.833 €
2	5 bis <10	3.428 €	3.681 €	3.863 €	3.945 €
3	10 bis <15	3.531 €	3.784 €	3.964 €	4.058 €
4	15 bis <20	3.635 €	3.887 €	4.067 €	4.170 €
5	20 bis <25	3.738 €	3.991 €	4.171 €	4.283 €
6	25 bis <30	3.839 €	4.093 €	4.272 €	4.396 €
7	>=30	3.914 €	4.167 €	4.348 €	4.446 €