

Zwischen der

Westfälische Landes-Eisenbahn GmbH

und der

**Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer
(GDL)**

wird der folgende

Haustarifvertrag WLE (HausTV WLE)

geschlossen:

Gültig ab 1. Januar 2021

Inhaltsverzeichnis	Seite
§ 1 Geltungsbereich.....	4
Teil A – Unternehmensspezifische Regelungen	
§ 2 Arbeitsvertrag und Nebenabreden	5
§ 3 Probezeit	5
§ 4 Ärztliche Untersuchung	5
§ 5 Allgemeine Rechte und Pflichten	5
§ 6 Schweigepflicht.....	6
§ 7 Belohnungen und Geschenke.....	6
§ 8 Nebentätigkeit.....	7
§ 9 Versetzung	7
§ 10 Personalakten.....	7
§ 11 Arbeitszeit.....	7
§ 12 Soll-Arbeitszeit / Überstunden / Minderstunden	8
§ 13 Schicht- bzw. Einsatzplan, Arbeitseinteilung und Ruhetage	9
§ 14 Arbeitsversäumnis	11
§ 15 Eingruppierung / Entgelt / Zulagen.....	11
§ 16 Vermögenswirksame Leistungen	13
§ 17 Jährliche Zuwendung.....	13
§ 18 Reisekosten und Schichten mit auswärtigen Übernachtungen.....	14
§ 19 Entschädigung bei Einsatz an anderen Einsatzorten (gültig ab 1. Juli 2022) ..	14
§ 20 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und Urlaubsentgelt	14
§ 21 Ergänzende Regelung zur vorübergehenden Fahrdienstuntauglichkeit	15
§ 22 Zusätzliche Altersversorgung.....	16
§ 23 Entgeltumwandlung	16
§ 24 Erholungsurlaub.....	17
§ 25 Wahlmodell.....	17
§ 26 Zusatzurlaub	18
§ 27 Arbeitsbefreiung.....	19
§ 28 Beendigung des Arbeitsverhältnisses	20
§ 29 Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen.....	21
Teil B – Überleitungsregelungen	
§ 30 Abweichungen vom BuRa-LfTV SGV.....	23

Teil C – Schlussbestimmungen

§ 31	Ausschlussfrist.....	24
§ 32	Laufzeit und Kündigung	24

Anlagen

Anlage 1	Änderung zum Arbeitsvertrag	25
Anlage 2a	Entgelttabelle Lokomotivführer / Rangierer gem. §§ 15 Abs. 1 und 3 bzw. 25 Abs. 2	26
Anlage 2c	Entgelttabelle Teamleiter / Gruppenleiter und Praxistrainer / Ausbilder und Disponenten gem. § 15 Abs. 5 Buchst. b) bzw. § 25 Abs. 2.....	28
Anlage 3a	Entgelttabelle Lokomotivführer / Rangierer gem. §§ 15 Abs. 4 bzw. 25 Abs. 3.....	30
Anlage 4a	Entgelttabelle Lokomotivführer / Rangierer gem. § 15 Abs. 4 bzw. 25 Abs. 3.....	32
Anlage 4c	Entgelttabelle Teamleiter / Gruppenleiter und Praxistrainer / Ausbilder und Disponenten gem. §§ 15 Abs. 5 Buchst. c) bzw. 25 Abs. 3.....	33

Soweit in diesem Tarifvertrag die Bezeichnung Arbeitnehmer verwendet wird, sind hiervon sowohl weibliche und männliche Arbeitnehmer sowie Arbeitnehmer des dritten Geschlechts (und ggf. aller weiteren) erfasst. Die ausschließliche Verwendung einer Geschlechtsform soll keinerlei Diskriminierung gegenüber den anderen Geschlechtern darstellen, sondern ausschließlich die Verständlichkeit der Inhalte fördern.

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für alle bei der Westfälische Landes-Eisenbahn GmbH (WLE) (nachfolgend Arbeitgeber genannt) beschäftigten Arbeitnehmer, die dem Geltungsbereich des Bundes-Rahmen-Lokomotivführertarifvertrag (BuRa-LfTV SGV) unterliegen sowie für Rangierer, die Mitglied der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) sind (nachfolgend Arbeitnehmer genannt).
- (2) Die Anwendung dieses Tarifvertrages setzt für die in Abs. 1 genannten Arbeitnehmer voraus, dass die in der Anlage 1 beschriebene Änderung zum Arbeitsvertrag schriftlich abgeschlossen wird. Die WLE verpflichtet sich, diese Änderung des Arbeitsvertrages dem Arbeitnehmer anzubieten. Anlage 1 ist Bestandteil dieses Tarifvertrages.

Protokollnotiz:

1. *Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass unter diesen Tarifvertrag nur Arbeitnehmer fallen, die überwiegend als Lokomotivführer, Disponenten, Teamleiter/Gruppenleiter, Praxistrainer/Ausbilder bzw. Rangierer beschäftigt werden, soweit die Anlagen 1a und 1c des BuRa-LfTV SGV nichts anderes regeln. Arbeitnehmer, die als Lokomotivführer und Wagenmeister eingesetzt werden, unterliegen abweichend von Satz 1 als Lokomotivführer dem Geltungsbereich dieses Tarifvertrags, auch wenn die Wagenmeistertätigkeit überwiegen sollte.*
2. *Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass neben Ansprüchen aus diesem Tarifvertrag oder aus mit der GDL abgeschlossenen diesen Tarifvertrag ergänzenden Tarifverträgen keine Ansprüche auf die bis zum Inkrafttreten dieser Tarifverträge gewährte freiwillige außertarifliche Lokführer-Zulage bzw. freiwillige Aufwandsvergütung (Tagegeld für den Verpflegungsmehraufwand) bestehen. Sollten – wovon die Tarifvertragsparteien nicht ausgehen – gleichwohl weiterhin Ansprüche auf die genannten Leistungen und Ansprüche aus diesem Tarifvertrag bestehen, reduziert sich der Anspruch auf tarifliche Leistungen entsprechend, wobei vorrangig vergleichbare tarifliche Leistungen, soweit diese nicht ausreichen auch alle anderen tariflichen Leistungen, entsprechend reduziert werden können.*
- (3) Auf die Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer, die dem Geltungsbereich des BuRa-LfTV SGV unterliegen, findet der zwischen der Westfälische Landes-Eisenbahn GmbH (WLE) und der GDL abgeschlossene BuRa-LfTV SGV in seiner jeweils geltenden Fassung Anwendung, soweit sich aus diesem Tarifvertrag nichts Abweichendes ergibt. Dieser Tarifvertrag ist der Haustarifvertrag gem. § 1 Abs. 4 Buchst. a) BuRa-LfTV SGV.

Darüber hinaus finden im Geltungsbereich nach Abs. 1 der Tarifvertrag über die gemeinsame Einrichtung der Eisenbahnverkehrsunternehmen zur Gewährung von Sozialleistungen (GE-TV WLE) in seiner jeweiligen Fassung Anwendung.

- (4) Für bereits am 1. Mai 2013 bzw. am 1. Oktober 2015 beim Arbeitgeber beschäftigte Arbeitnehmer gelten ergänzend zu diesem Tarifvertrag die Bestimmungen eines gesondert abzuschließenden Tarifvertrags zur Überleitung von Arbeitnehmern in den Haustarifvertrag WLE und zur Absicherung von Einkommens- und Arbeitsbedingungen (ÜTV WLE) in seiner jeweiligen Fassung.

Teil A
Unternehmensspezifische Regelungen

§ 2
Arbeitsvertrag und Nebenabreden

- (1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen; dem Arbeitnehmer ist eine Ausfertigung auszuhändigen.
- (2) Die Art der Tätigkeit, die sich daraus ergebende Entgeltgruppe und die Dauer der Arbeitszeit sind im Arbeitsvertrag anzugeben.
- (3) Änderungen oder Ergänzungen des Arbeitsvertrags sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.
- (4) Während der Laufzeit dieses Tarifvertrags (1. Januar 2021 bis 31. Oktober 2023) sind sachgrundlose Befristungen nach § 14 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ausgeschlossen.

§ 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 oder der Arbeitnehmer im unmittelbaren Anschluss an ein beim Arbeitgeber erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis eingestellt wird.
- (2) Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis ohne Angabe von Gründen von beiden Seiten mit einer Frist von einer Woche schriftlich gekündigt werden.

§ 4
Ärztliche Untersuchung

- (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.
- (2) Der Arbeitgeber ist bei gegebener Veranlassung berechtigt, den Arbeitnehmer durch den Betriebsarzt oder einen Vertrauensarzt dahingehend untersuchen zu lassen, ob er zur Leistung der arbeitsvertraglichen geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. Von der Befugnis darf nicht willkürlich Gebrauch gemacht werden.
- (3) Die Kosten dieser ärztlichen 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 ausdrücklich oder stillschweigend 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. Der allgemeine Entgeltstand wird bestimmt durch das Entgelt im Falle von Urlaub. In Notfällen 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, Überstunden, Nacht-, Sonntags-, Feiertags-, Schicht- und Wechselschichtarbeit sowie Rufbereitschaft zu leisten.

Bei der Heranziehung zu den vorgenannten Arbeiten hat der Arbeitgeber im Rahmen des betrieblich Möglichen wichtige Belange des Arbeitnehmers nach billigem Ermessen zu berücksichtigen; der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber wichtige Belange, die seiner Heranziehung zu den vorgenannten Arbeiten entgegenstehen könnten, unverzüglich und vollständig mitzuteilen. Auf Verlangen des Arbeitgebers sind die Belange in geeigneter Weise glaubhaft zu machen.

- (5) Veränderungen in den persönlichen Verhältnissen, soweit sie wesentliche Eigenschaften des Arbeitsverhältnisses betreffen, sind dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen. Soweit Dienstwagen genutzt werden, ist dem Arbeitgeber über den Entzug der Fahrerlaubnis unverzüglich Mitteilung zu machen.
- (6) Beim Ausscheiden aus dem Unternehmen hat der Arbeitnehmer die ihm anvertrauten Gegenstände ordnungsgemäß zurück zu geben. Für Gegenstände, die durch eigenes Verschulden abhandengekommen oder beschädigt worden sind, kann der Arbeitnehmer unter Berücksichtigung einer eventuellen Wertminderung zur Ersatzleistung herangezogen werden.
- (7) Der Arbeitnehmer hat ab 1. Juni 2022 Anspruch auf einen besonderen Rechtsschutz gem. § 13 BuRa-LfTV SGV. 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 Schweigepflicht

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch Gesetz oder dienstliche Anordnung vorgeschrieben oder ihrer Natur nach erforderlich ist, Verschwiegenheit zu wahren.

§ 7 Belohnungen und Geschenke

- (1) Der Arbeitnehmer darf Belohnungen oder Geschenke in Bezug auf seine dienstliche Tätigkeit nur mit Zustimmung des Arbeitgebers annehmen.
- (2) Werden dem Arbeitnehmer Belohnungen oder Geschenke in Bezug auf seine dienstliche Tätigkeit angeboten, so hat er dies dem Arbeitgeber unverzüglich und unaufgefordert mitzuteilen.

§ 8 Nebentätigkeit

Entgeltliche oder auf Gewinn abzielende Nebentätigkeiten oder das Betreiben eines Gewerbes sind dem Arbeitgeber vor Aufnahme dieser unverzüglich schriftlich anzuzeigen. Die Ausübung der Nebentätigkeit oder das Betreiben eines Gewerbes kann nur untersagt werden, wenn sachlich berechnete Interessen des Arbeitgebers entgegenstehen.

§ 9 Versetzung

- (1) Der Arbeitnehmer kann aus betrieblichen Gründen versetzt werden. Er ist vorher zu hören. Die Rechte des Betriebsrates bleiben unberührt.
- (2) Während der Probezeit darf der Arbeitnehmer ohne seine Zustimmung nicht versetzt werden.

§ 10 Personalakten

- (1) Der Arbeitnehmer hat ein Recht auf Einsicht in seine vollständige Personalakte. Er kann dieses Recht auch durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben. Die Vollmacht ist zu den Personalakten zu nehmen.
- (2) Der Arbeitnehmer muss über Beschwerden und Behauptungen, die für ihn ungünstig oder ihm nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakte gehört werden. Seine Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.
- (3) Das Recht auf Akteneinsicht schließt das Recht ein, Abschriften oder Ablichtungen aus der Personalakte zu fertigen.
- (4) Spätestens nach zwei Jahren ist vom Arbeitgeber zu prüfen, ob eine Abmahnung aus der Personalakte entfernt werden kann.

§ 11 Arbeitszeit

- (1) Es gelten die Arbeitszeitbestimmungen des BuRa-LfTV SGV (dort § 3), soweit sich aus diesem Tarifvertrag nichts Abweichendes ergibt. Die regelmäßige tarifvertragliche Arbeitszeit gem. § 12 Abs. 1 ist eine von der Referenzarbeitszeit gem. § 3 Abschn. I Abs. 1 Buchst. a) BuRa-LfTV SGV abweichende regelmäßige tarifvertragliche Arbeitszeit i. S. d. § 3 Abschn. I Abs. 1 Buchst. b) BuRa-LfTV SGV.
- (2) Wird ein Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung bestellt und meldet er sich daraufhin an seinem Arbeitsplatz zur Arbeitsleistung, so erhält er die Vergütung für mindestens drei Stunden, auch wenn er nicht zur Arbeit herangezogen wird, es sei denn aus § 3 Abschn. I Abs. 2 zweiter Unterabs. bzw. Abschn. III Abs. 5 BuRa-LfTV SGV ergibt sich eine höhere Arbeitszeitanrechnung. Für angerechnete Arbeitszeit werden die in Betracht kommenden Zuschläge gezahlt.
- (3) Bei Ausfall, Teilausfall oder Veränderung der zeitlichen Lage von Arbeit gilt § 3 Abschn. III Abs. 5 BuRa-LfTV SGV für alle Arbeitnehmer.

- (4) Bei außerplanmäßigen Schichtverlängerungen, die erst nach Beginn der Schicht bekannt werden, besteht Anspruch auf einen Arbeitszeitzuschlag i. H. v. 25 Prozent der Arbeitszeit, die die planmäßige Arbeitszeit überschreitet.

§ 12

Soll-Arbeitszeit / Überstunden / Minderstunden

- (1) Die regelmäßige Soll-Arbeitszeit wird für jeden Monat gesondert festgelegt und ergibt sich, indem die Zahl der Kalendertage abzüglich der Samstage und Sonntage im betreffenden Kalendermonat mit 7,8 multipliziert wird. Bruchteile von 0,5 Stunden und mehr werden auf eine volle Stunde aufgerundet; Bruchteile von weniger als 0,5 Stunden werden auf eine volle Stunde abgerundet.
- (2) Überstunden sind diejenigen Arbeitsstunden, die auf Anordnung innerhalb des jeweils maßgeblichen Kalendermonats über die für diesen Kalendermonat nach Abs. 1 festgesetzte Arbeitszeit hinaus geleistet werden, einschließlich der Zeit, die nach den tarifvertraglichen Bestimmungen als Arbeitszeit anzurechnen ist. Überstunden sind zuschlagspflichtig. Der Zuschlag ergibt sich aus § 6 Abs. 12 BuRa-LfTV SGV. Der Zuschlag ist zu bezahlen.
- (3) Die individuelle Verpflichtung des Vollzeitarbeitnehmers zur Leistung von Mehrarbeit ist im Kalenderjahr auf 80 Stunden oberhalb von 2.036 Stunden 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.

Protokollnotiz:

Mehrarbeit ist die Zeit, die der Arbeitnehmer über das regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll von 2.036 Stunden hinaus leistet, unabhängig von der Frage der Überzeithwertung.

- (4) Überstunden sind am Ende des jeweils maßgeblichen Kalendermonats in ein für den Arbeitnehmer zu führendes Ausgleichskontokonto zu übertragen. Das Ausgleichskonto darf insgesamt ein Zeitguthaben von maximal 130 Stunden enthalten.
- (5) Wird das individuelle Monatsarbeitszeit-Soll nicht erreicht, wird die nicht geleistete Arbeitszeit (Minderstunden) mit dem Zeitguthaben in dem Ausgleichskonto (Abs. 4) verrechnet. Enthält das Ausgleichskonto kein bzw. kein ausreichendes Zeitguthaben mehr, dürfen in dieses Konto bis maximal 60 Minderstunden gebucht werden, die mit in der Folgezeit auftretenden Überstunden verrechnet werden. Ist das Ausgleichskonto durchgängig sechs Kalendermonate lang im Minus, verfallen die am Ende des 6-Monatszeitraums noch stehenden Minderstunden.
- (6) In dem Ausgleichskonto (Abs. 4) enthaltenes Zeitguthaben kann mit Einverständnis von Arbeitnehmer und Arbeitgeber auch durch Gewährung von Freizeit ausgeglichen werden.
- (7) Überstunden, die dem Ausgleichskontokonto nicht mehr gutgeschrieben werden dürfen, weil das maximale Zeitguthaben erreicht ist, sind einem getrennt zu führenden Überstundenkonto gutzuschreiben. Das Überstundenkonto darf insgesamt ein Zeitguthaben von maximal 130 Stunden enthalten.
- (8) Das in dem Überstundenkonto (Abs. 7) enthaltene Zeitguthaben kann nur auf Antrag des Arbeitnehmers durch Gewährung von Freizeit ausgeglichen werden. Der Antrag ist schriftlich zu stellen. Für Freizeitausgleich bis zu fünf Arbeitstagen ist eine Ankündigungsfrist von einer Woche, für Freizeitausgleich von sechs bis zehn Arbeitstagen eine Ankündigungsfrist von zwei Wochen einzuhalten. Freizeitausgleich von mehr als zehn Arbeitstagen muss im Rahmen der Urlaubsplanung angekündigt werden. Soweit keine betrieblichen Gründe

dagegensprechen, kann auch ohne Einhaltung der hier genannten Beantragungsfristen Freizeitausgleich gewährt werden.

Der beantragte Freizeitausgleich kann vom Arbeitgeber nur versagt werden, wenn die Gewährung aus dringenden betrieblichen Gründen bzw. wegen entgegenstehender berechtigter Interessen anderer Arbeitnehmer nicht möglich ist. Die innerbetriebliche Urlaubsplanung und -durchführung ist vorrangig zu berücksichtigen.

Bei einem beantragten Freizeitausgleich von bis zu zehn Arbeitstagen muss der Arbeitnehmer innerhalb von drei Arbeitstagen nach Abgabe des Antrags über die entsprechende Entscheidung informiert werden.

- (9) Überstunden, die wegen der maximal zulässigen Zeitguthaben weder dem Ausgleichs- noch dem Überstundenkonto gutgeschrieben werden dürfen, sind zeitnah durch Arbeitsbefreiung auszugleichen.
- (10) Auf Antrag des Arbeitnehmers können Überstunden aus dem Überstundenkonto auch ausbezahlt werden.
- (11) Der Arbeitnehmer ist über den Stand seines Ausgleichs- und seines Überstundenkontos monatlich zu unterrichten.
- (12) Scheidet der Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis aus, sind das Ausgleichs- 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 (im Konto sind gem. Abs. 5 Satz 2 Minderstunden gebucht), ist das zu viel gezahlte Entgelt zurückzuzahlen bzw. mit noch ausstehenden Entgeltzahlungen zu verrechnen, wenn der Arbeitnehmer aus eigenem Verschulden (verhaltensbedingte arbeitgeberseitige Kündigung) aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Verbleiben Überstunden, wird der finanzielle Gegenwert mit dem zum Beendigungszeitpunkt geltenden auf die Arbeitsstunde umgerechneten Monatstabellenentgelt der 1. Erfahrungsstufe ausgeglichen.

Protokollnotiz:

Überstundenguthaben aus Zeiten, in denen der Arbeitnehmer dem Geltungsbereich dieses Tarifvertrages noch nicht unterlag, werden in den nach Abs. 4 bzw. Abs. 7 zulässigen Grenzen vorrangig in das Ausgleichskonto und nachrangig in das Überstundenkonto eingebracht. Für Überstunden, die wegen der maximal zulässigen Zeitguthaben weder dem Ausgleichs- noch dem Überstundenkonto gutgeschrieben werden dürfen, gilt Abs. 9

§ 13

Schicht- bzw. Einsatzplan, Arbeitseinteilung und Ruhetage

- (1) Die Schicht- bzw. Einsatzplanung und Arbeitseinteilung von Arbeitnehmern, die dem Geltungsbereich des BuRa-LfTV SGV unterliegen sowie von Arbeitnehmern, die als Rangierer beschäftigt werden, 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 (31. Oktober bzw. 30. November) können mit Zustimmung des Betriebsrats bis zu zwei Wochen nach hinten verschoben werden.

- b) § 3 Abschn. III Abs. 1 Buchst. c) bis e) sowie Abs. 1a BuRa-LfTV SGV finden ab dem 1. Januar 2023 keine Anwendung. Ab dem 1. Januar 2023 muss der Jahresruhetags- und Urlaubsplan (erstmalig für das Jahr 2023) mindestens folgende Ruhetage beinhalten:

- I. 26 individuell verbindliche freie Wochenenden (Kalendertage Samstag und Sonntag), beginnend spätestens am Freitag um 16:00 Uhr und endend frühestens am Montag um 4:00 Uhr sowie
- II. weitere 13 individuell verbindliche freie Sonntage (Kalendertag) deren Konkretisierung (exakter Beginn und exaktes Ende) in der jeweiligen Monatsplanung gem. § 3 Abschn. III Abs. 2 BuRa-LfTV SGV erfolgt.

In, unmittelbar vor oder unmittelbar nach dem Urlaub liegende freie Wochenenden oder freie Sonntage werden auf die nach den vorstehenden Unterpunkten I und II abzubildenden freien Wochenenden bzw. freien Sonntage angerechnet.

Protokollnotiz:

Die Tarifvertragsparteien stellen klar, dass die in Buchst. b) Unterpunkten I und II aufgeführten Ruhetage nicht kumulativ zu den Ruhetagen gem. § 3 Abschn. II BuRa-LfTV SGV wirken, sondern eine Teilmenge davon sind.

Der Jahresruhetags- und Urlaubsplan ist dem Arbeitnehmer in einem nachträglich nicht abänderbaren Format (z. B. pdf-Datei, Ausdruck auf Papier) zu übermitteln, so dass dieser die Festlegungen der Jahresschichtasterplanung mit der späteren tatsächlichen Disposition abgleichen kann.

- c) 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 dem Arbeitgeber vereinbaren kann und dies keine Auswirkung auf andere Arbeitnehmer hat.
- d) 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 darauf folgenden Montag konkret mitgeteilt werden. Der Zeitpunkt des Schichtbeginns ist maßgeblich. Für die Ansage von Dispo-schichten in Dispo-zeiträumen gilt § 3 Abschn. III Abs. 3 Buchst. b) BuRa-LfTV SGV.
- (2) Die Mindestnormen zur Ruhetagsgestaltung richten sich für Arbeitnehmer, die dem Geltungsbereich des BuRa-LfTV SGV unterliegen und für Arbeitnehmer, die als Rangierer beschäftigt werden, nach § 3 Abschn. II BuRa-LfTV SGV mit folgenden Abweichungen bzw. Ergänzungen:
- a) Ergänzend zu § 3 Abschn. II Abs. 1 Satz 1 BuRa-LfTV SGV müssen Ruhetage mindestens einen Kalendertag umfassen.
- b) 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. Buchst. a) bleibt hiervon unberührt. Außerplanmäßig in diesem Sinne sind Fälle, die nicht mehr durch den Einteiler bearbeitet werden können.
- (3) 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.

§ 14 Arbeitsversäumnis

- (1) Der Arbeitnehmer darf nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers von der Arbeit fernbleiben. Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, ist sie unverzüglich zu beantragen.
- (2) Bei nicht genehmigtem Fernbleiben von der Arbeit hat der Arbeitnehmer für die versäumte Arbeitszeit keinen Anspruch auf Entgelt; die Sollarbeitszeit reduziert sich entsprechend.
- (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 darauffolgenden 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, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

§ 15 Eingruppierung / Entgelt / Zulagen

- (1) Eingruppierung und Zulagen von Lokomotivführern richten sich nach §§ 5 und 6 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 betrieblichen Arbeitszeit gem. § 6 Abs. 4 BuRa-LfTV SGV entsprechend erhöhten Monatstabellenentgelte (MTE) ergeben sich aus Anlage 2a. Die Anlage 2a ist Bestandteil dieses Tarifvertrages.
- (2) Lokomotivführer, die auch Wagenmeistertätigkeit ausführen, werden gem. § 5 Abs. 2 BuRa-LfTV SGV in die Entgeltgruppe 1.3 eingruppiert.

Protokollnotiz:

Eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 1.3 unterbleibt bzw. nach erfolgter Eingruppierung in die Entgeltgruppe 1.3 erfolgt wieder die Umgruppierung in die Entgeltgruppe 1.2, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer schriftlich mitteilt, die Wagenmeisterqualifikation künftig nicht mehr abzurufen und der Mitarbeiter vom Arbeitgeber danach nicht mehr zu Wagenmeistertätigkeiten herangezogen wird.

- (3) Rangierer werden in die Entgeltgruppe 1.R eingruppiert. Das MTE für Rangierer ergibt sich aus Anlage 2a. Die für Lokomotivführer geltenden Zulagenregelungen des BuRa-LfTV SGV gelten für Rangierer entsprechend, soweit die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt werden.
- (4) Bei Lokomotivführern und Rangierern, welche eine Wahl gem. § 25 (zusätzlicher Erholungsurlaub bzw. Arbeitszeitreduzierung) vorgenommen haben, ergibt sich das MTE aus Anlage 3a (sechs Tage zusätzlicher Erholungsurlaub bzw. eine Stunde Arbeitszeitreduzierung) bzw. aus Anlage 4a (zwölf Tage zusätzlicher Erholungsurlaub bzw. zwei Stunden Arbeitszeitreduzierung). Die Anlagen 3a und 4a sind Bestandteil dieses Tarifvertrages.

Protokollnotiz: zu Abs. 1, 3 und 4:

Die Tabellen, die Grundlage für die Berechnung der Anlage 2a sind und die Tabellen, die als Anlage 3a beigelegt sind, sind in den Entgeltgruppen 1.1 bis 1.4 mit einem Prozentsatz von 102 Prozent an die jeweiligen Tabellenwerte der Anlage 2a des zwischen der WLE und der GDL abgeschlossenen BuRa-LfTV SGV angebunden. Die Werte in der Entgeltgruppe 1.R (Rangierer) werden stets so erhöht, dass die Relation zu den Werten in den entsprechenden Stufen der Entgeltgruppe 1.1 gewahrt bleibt.

- (5) Eingruppierung, MTE und Zulagen von Disponenten, Teamleitern/Gruppenleitern und Praxistrainern/Ausbildern im Sinne des § 1 Abs. 1 Buchst. c) BuRa-LfTV SGV richten sich nach § 5 und § 6 BuRa-LfTV SGV i.V. mit Anlagen 1c und 2c BuRa-LfTV SGV, soweit sich aus den nachfolgenden Buchst. nicht Abweichendes ergibt.
 - a) Zeiten, in denen der Arbeitnehmer als Zugbegleiter tätig war, werden abweichend von § 5 Abs. 4 Buchst. b) BuRa-LfTV/SGV nicht als Berufserfahrung berücksichtigt.
 - b) Die wegen der von der Referenzarbeitszeit gem. § 3 Abschn. I Abs. 1 Buchst. a) BuRa-LfTV SGV abweichenden betrieblichen Arbeitszeit gem. § 6 Abs. 4 BuRa-LfTV SGV entsprechend erhöhten Monatstabellenentgelte (MTE) ergeben sich aus Anlage 2c. Die Anlage 2c ist Bestandteil dieses Tarifvertrages.
 - c) Bei Disponenten, Teamleitern/Gruppenleitern und Praxistrainern/Ausbildern welche eine Wahl gem. § 25 (zusätzlicher Erholungsurlaub bzw. Arbeitszeitreduzierung) vorgenommen haben, ergibt sich das MTE aus Anlage 2c BuRa-LfTV SGV (sechs Tage zusätzlicher Erholungsurlaub bzw. eine Stunde Arbeitszeitreduzierung) bzw. aus Anlage 4c (zwölf Tage zusätzlicher Erholungsurlaub bzw. zwei Stunden Arbeitszeitreduzierung). Die Anlage 4c ist Bestandteil dieses Tarifvertrages.
 - d) Für Arbeitnehmer, die bereits am 1. Oktober 2015 bei dem Arbeitgeber als Disponent beschäftigt sind, gelten ergänzend zu diesem Tarifvertrag die Bestimmungen eines gesondert abzuschließenden Tarifvertrags zur Überleitung in den Haustarifvertrag WLE und zur Absicherung von Einkommens- und Arbeitsbedingungen (ÜTV WLE).
- (6) Ergänzend zu § 5 Abs. 3 vierter Unterabs. BuRa-LfTV SGV gilt Folgendes: Übt der Arbeitnehmer vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit aus, deren Eingruppierung nicht seiner Eingruppierung entspricht, hat er Anspruch auf einen Entgeltausgleich pro geleistete Schicht. Der Entgeltausgleich entspricht dem Unterschiedsbetrag zwischen seinem MTE und dem MTE der entsprechenden Entgeltgruppe in der Stufe, die dem Arbeitnehmer zuzuweisen wäre, würde er die höherwertige Tätigkeit dauerhaft ausüben.

Protokollnotiz:

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass auch dann ein schicht-bezogener Anspruch auf Entgeltausgleich zur EG 1.3 besteht, wenn ein Lokomotivführer in Ausbildung im Rahmen des Fahrens unter Überwachung angeleitet wird.

- (7) Abweichend von Anlage 1c BuRa-LfTV SGV muss der Praxistrainer/Ausbilder, bei der WLE Lokomotivführer mit Lehraufgaben, 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.
- (8) Für die Ermittlung des Stundenentgelts ist das MTE durch 169,5 zu teilen.

- (9) Das Entgelt wird bargeldlos jeweils zum 15. des laufenden Monats gezahlt. Abrechnungszeitraum ist der Kalendermonat.
- (10) Die Zulagen für Überstunden, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit sowie die Fahrentschädigung eines Abrechnungsmonats werden jeweils zum 15. des darauf folgenden Kalendermonats überwiesen.
- (11) Abweichend von § 6 Abs. 15 BuRa-LfTV SGV wird die Fahrentschädigung ab dem 1. Juli 2022 auch dann gewährt, wenn Schichten ausschließlich Rangiertätigkeiten ohne Zugfahrten beinhalten.
- (12) Für jeden Abrechnungszeitraum ist dem Arbeitnehmer eine Verdienstbescheinigung auszuhandigen. Der Arbeitnehmer ist beim Empfang der Verdienstbescheinigung zur Nachprüfung verpflichtet.
- (13) Zu § 5 Abs. 7 BuRa-LfTV SGV erfolgt folgende Klarstellung: § 5 Abs. 7 findet nur bei Höher- bzw. Rückgruppierungen innerhalb eines Tätigkeitsgruppenverzeichnisses Anwendung; nicht beim Wechsel zwischen Tätigkeitsgruppenverzeichnissen. Die Regelungen von § 5 Abs. 4 BuRa-LfTV SGV bleiben hiervon unberührt.

§ 16

Vermögenswirksame Leistungen

Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung hat der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert, einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen. Für den vollbeschäftigten Arbeitnehmer beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden vollen Kalendermonat 6,65 Euro. Der Anspruch entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die erforderlichen Angaben schriftlich mitteilt, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres; die Fälligkeit tritt nicht vor acht Wochen nach Zugang der Mitteilung beim Arbeitgeber ein. Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die dem Arbeitnehmer sein monatliches Entgelt, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder Urlaubsentgelt zustehen. Die vermögenswirksame Leistung ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

§ 17

Jährliche Zuwendung

- (1) Der Arbeitnehmer erhält in jedem Kalenderjahr im Monat November eine jährliche Zuwendung, wenn er am 1. November seit dem 1. September ununterbrochen beim Arbeitgeber in einem Arbeitsverhältnis steht.
- (2) Die Höhe der jährlichen Zuwendung richtet sich nach § 6 Abs. 16 BuRa-LfTV SGV (derzeit 50 Prozent des jeweiligen MTE). Maßgeblich ist das MTE des Monats November gem. § 15.
- (3) Hat der Arbeitnehmer nicht während des ganzen Kalenderjahres Entgelt erhalten, so vermindert sich die jährliche Zuwendung um 1/12 für jeden Kalendermonat, für den der Arbeitnehmer kein MTE und keine Entgeltfortzahlung nach gesetzlichen oder tarifvertraglichen Bestimmungen erhalten hat.
- (4) Wurde die jährliche Zuwendung gezahlt, obwohl sie dem Arbeitnehmer nicht oder teilweise nicht zustand, so ist sie in entsprechender Höhe zurückzuzahlen

§ 18

Reisekosten und Schichten mit auswärtigen Übernachtungen

- (1) Bei beruflich veranlasster Auswärtstätigkeit (Dienstreise) erhält der Arbeitnehmer Reisekostenerstattung nach den folgenden Abs. 2 bis 4. Auswärtstätigkeit in diesem Sinne liegt nur vor, wenn der Arbeitnehmer auf Veranlassung des Arbeitgebers vorübergehend außerhalb seiner Wohnung und nicht an seiner regelmäßigen Arbeitsstätte beruflich tätig wird. Auswärtstätigkeit in diesem Sinne liegt nicht vor, wenn der Arbeitnehmer bei seiner individuellen beruflichen Tätigkeit typischerweise nur an ständig wechselnden Tätigkeitsstätten oder auf einem Fahrzeug tätig wird.
- (2) Bei Dienstreisen entstehende notwendige Fahrtkosten werden dem Arbeitnehmer in nachgewiesener Höhe ersetzt. Im Falle der durch den Arbeitgeber ausdrücklich genehmigten Benutzung eines eigenen Fahrzeugs werden dem Arbeitnehmer die lohnsteuerrechtlich zulässigen Pauschbeträge erstattet.
- (3) Bei Dienstreisen entstehende Verpflegungsmehraufwendungen werden dem Arbeitnehmer in Höhe der lohnsteuerrechtlich zulässigen Pauschbeträge erstattet.
- (4) Bei Dienstreisen notwendig werdende Übernachtungskosten werden dem Arbeitnehmer in nachgewiesener Höhe erstattet.
- (5) Bei angeordneten Schichten mit auswärtigen Übernachtungen trägt der Arbeitgeber die notwendigen Übernachtungskosten und zahlt Vergütungen für Verpflegungsmehraufwendungen, die die steuerlich zulässigen Pauschalen um 100 Prozent übersteigen. Soweit die Vergütungen für Verpflegungsmehraufwendungen die steuerlich zulässigen Pauschalen übersteigen, werden diese nach § 40 Abs. 2 Ziffer 4. EStG pauschal versteuert; der Arbeitgeber trägt die darauf entfallende Pauschalsteuer (pauschalisierte Lohnsteuer, pauschalierter Solidaritätszuschlag, pauschalisierte Kirchensteuer), sofern dies steuerrechtlich zulässig ist.

§ 19

Entschädigung bei Einsatz an anderen Einsatzorten (gültig ab 1. Juli 2022)

- (1) Der Arbeitnehmer, der an einem anderen Ort als dem arbeitsvertraglich vereinbarten Dienstort eingesetzt wird, hat für zusätzlich gefahrene Kilometer mit dem privaten PKW Anspruch auf 0,30 Euro/km (Hin- und Rückfahrt)
- (2) Der vollzeitbeschäftigte Lokomotivführer mit regelmäßig wechselnden Einsatzorten hat unabhängig vom Wohnort und unabhängig vom arbeitsvertraglich vereinbarten Dienstort Anspruch auf einen monatlichen Zuschuss i. H. v. 25 Euro. Teilzeitbeschäftigte Lokomotivführer mit regelmäßig wechselnden Einsatzorten erhalten einen ihrer Arbeitszeit entsprechenden anteilig reduzierten Betrag.
- (3) Abs. 1 und 2 wirken nicht kumulativ. Es wirkt der Abs., aus dem sich im Monat der höhere Anspruch ergibt.

§ 20

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und Urlaubsentgelt

- (1) Der Arbeitnehmer erhält im Falle der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit und im Falle des Urlaubs das Entgelt nach den gesetzlichen Bestimmungen fortgezahlt, soweit sich nicht aus Abs. 2 etwas anderes ergibt.

- (2) Die Höhe der Entgeltfortzahlung beträgt vom Beginn des Arbeitsverhältnisses an 100 Prozent des durchschnittlichen Entgelts, das der Arbeitnehmer in den letzten drei Kalendermonaten vor Beginn der Krankheit und des Urlaubs erhalten hat, mit Ausnahme von Sonderzahlungen (Jährliche Zuwendung, tarifliche Einmalzahlungen, Jubiläumsgeld und vergleichbare Zahlungen, die einmaligen Charakter haben) und des für Überstunden gezahlten Entgelts und der Überstundenzuschläge.

§ 21

Ergänzende Regelung zur vorübergehenden Fahrdienstuntauglichkeit

Für Arbeitnehmer, die vom Geltungsbereich des BuRa-LfTV SGV erfasst sind, gelten ab dem 1. Januar 2022 hinsichtlich § 8 Abs. 7 folgende ergänzenden Regelungen:

Ansprüche nach dieser Regelung (§ 8 Abs. 7) können nur dann bestehen, wenn ein Arbeitnehmer für seine Tätigkeit eine gesundheitliche Fahrdienstuntauglichkeit 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.

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's (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

§ 22 Zusätzliche Altersversorgung

- (1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, einer Zusatzversorgungseinrichtung beizutreten. Die Ansprüche der Arbeitnehmer auf Zusatzversorgung richten sich nach den satzungsrechtlichen Bestimmungen der Versorgungseinrichtung.
- (2) Auf die Arbeits- und Versorgungsverhältnisse der bei der Kommunalen Zusatzversorgungskasse Westfalen-Lippe versicherten Arbeitnehmer ist der Tarifvertrag über die Versorgung der Arbeitnehmer kommunaler Verwaltungen und Betriebe (VersTV-G) vom 6. März 1967 in der jeweils gültigen Fassung entsprechend anzuwenden.
- (3) Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, im Falle eines vom Arbeitgeber beabsichtigten Wechsels der derzeitigen Zusatzversorgungseinrichtung (Kommunale Zusatzversorgungskasse Westfalen-Lippe - ZKW) unverzüglich in Verhandlungen einzutreten.
- (4) § 9 BuRa-LfTV SGV findet keine Anwendung.

§ 23 Entgeltumwandlung

- (1) 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.
- (2) Zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann auf freiwilliger Basis vereinbart werden, dass Entgeltbestandteile in Höhe von mehr als vier Prozent der jeweils gültigen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung umgewandelt werden.
- (3) 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.
- (4) 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.
- (5) Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann geregelt werden, dass Arbeitnehmer künftige tarifvertragliche Entgeltansprüche durch Entgeltumwandlung für eine Sachleistung verwenden können. Sachleistung im Sinne dieser Vorschrift ist die Zurverfügungstellung von Fahrrädern (Job-Bikes) durch den Arbeitgeber unter Einräumung eines privaten Nutzungsrechts.

§ 24 Erholungsurlaub

- (1) Der Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Die Dauer des Erholungsurlaubs richtet sich nach § 4 Abs. 1 BuRa-LfTV SGV.
- (2) Wurde dem Arbeitnehmer für den Zeitraum Montag bis Freitag ein zusammenhängender Urlaub genehmigt, so ist das vorhergehende und nachfolgende Wochenende (Samstag und Sonntag) Bestandteil der Urlaubswoche. In Ausnahmefällen (insbesondere in Ferienzeiten und Zeiten überdurchschnittlich hohen Krankenstandes) kann mit Einverständnis des Arbeitnehmers hiervon abgewichen werden.
- (3) Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf mehr als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, erhöht sich der Erholungsurlaub für jeden zusätzlichen Arbeitstag im Urlaubsjahr um 1/260 des Erholungsurlaubs nach Abs. 1.
- (4) Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, vermindert sich der Erholungsurlaub für jeden zusätzlichen arbeitsfreien Tag im Urlaubsjahr um 1/260 des Erholungsurlaubs nach Abs. 1.
- (5) Verbleibt nach der Berechnung des Urlaubs nach den Abs. 2 und 3 ein Bruchteil eines Urlaubstages von 0,5 oder mehr, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; ein Bruchteil von weniger als 0,5 bleibt unberücksichtigt.
- (6) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, so beträgt der Erholungsurlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat. Die Bestimmungen des BUrlG bleiben unberührt.

Bruchteile von Urlaubstagen werden auf volle Tage, jedoch nur einmal im Urlaubsjahr, aufgerundet.

- (7) Während des Erholungsurlaubs darf der Arbeitnehmer keine anderweitige Arbeit gegen Entgelt leisten. Arbeitnehmer, die während des Urlaubs gegen Entgelt arbeiten, verlieren den Anspruch auf Urlaubsentgelt.
- (8) Der Erholungsurlaub ist spätestens bis zum Ende des Urlaubsjahres zu nehmen. Kann der Urlaub bis zum Ende des Urlaubsjahres aus dringenden betrieblichen oder in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen nicht genommen werden, ist er bis zum 30. April des folgenden Urlaubsjahres zu nehmen. Läuft die Wartezeit (§ 4 BUrlG) erst im Laufe des folgenden Urlaubsjahres ab, ist der Urlaub spätestens bis zum Ende dieses Urlaubsjahres zu nehmen. Über den gesetzlich zustehenden Urlaub hinausgehender tariflicher Erholungsurlaub verfällt, auch wenn dieser innerhalb der genannten Fristen wegen Krankheit nicht genommen werden kann. Gesetzlicher Urlaub, der wegen Krankheit nicht genommen werden kann, verfällt spätestens 15 Monate nach Ablauf des betreffenden Urlaubsjahres, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist.

§ 25 Wahlmodell

- (1) Die Arbeitnehmer haben nach Maßgabe der nachfolgenden Absätze das Recht, zwischen einem höheren MTE („Grundmodell“) oder zusätzlichem Erholungsurlaub von sechs bzw. (ab 1. Januar 2023) zwölf Tagen oder einer Arbeitszeitreduzierung von einer Stunde wöchentlich bzw. (ab 1. Januar 2023) von zwei Stunden wöchentlich zu wählen. Grundsätzlich gilt das MTE nach dem Grundmodell; die Arbeitnehmer können jedoch das

Grundmodell abwählen und anstelle des MTE nach dem Grundmodell zusätzlichen Erholungsurlaub oder eine Arbeitszeitreduzierung wählen.

- (2) Das MTE im Grundmodell richtet sich nach § 15 Abs. 1, Abs. 3 bzw. Abs. 5 Buchst. b) i. V. m. Anlage 2a bzw. 2c.
- (3) Das MTE bei Abwahl des Grundmodells und Wahl der Option „Zusätzlicher Erholungsurlaub“ oder Wahl der Option „Arbeitszeitreduzierung“ richtet sich nach § 15 Abs. 4 bzw. Abs. 5 Buchst. c) i. V. m. Anlagen 3a, 4a und 4c HausTV WLE bzw. Anlage 2c BuRa-LfTV SGV (Disponenten, Teamleiter/Gruppenleiter und Praxistrainer/Ausbilder im Wahlmodell 6 Tage mehr Urlaub bzw. 1 Stunde Arbeitszeitreduzierung).
- (4) Vollzeitarbeitnehmern, die sich für den zusätzlichen Erholungsurlaub entscheiden, stehen im Jahr sechs oder (ab 1. Januar 2023) zwölf zusätzliche Tage Erholungsurlaub zu. Verteilt sich die Arbeitszeit von Teilzeitarbeitnehmern in der Woche auf weniger als fünf Arbeitstage, reduziert sich der zusätzliche Erholungsurlaub entsprechend. Im Übrigen gelten die gesetzlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Bestimmungen zum Erholungsurlaub mit folgender Ergänzung: Hat ein Arbeitnehmer nicht während des gesamten Jahres Anspruch auf Entgelt, so vermindert sich der Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub jeweils um 1/12 für jeden vollen Kalendermonat ohne Anspruch auf Entgelt; Entgelt im Sinne dieser Bestimmung ist das MTE.
- (5) Bei Arbeitnehmern, die sich für die Option „Arbeitszeitreduzierung“ entscheiden, verringert sich die regelmäßige Arbeitszeit um eine Stunde wöchentlich (4 Stunden und 20 Minuten) oder (ab 1. Januar 2023) um zwei Stunden wöchentlich (8 Stunden 40 Minuten monatlich). Über die konkrete betriebliche Umsetzung der Reduzierung ist zwischen den Arbeitsvertragsparteien Einvernehmen zu erzielen.
- (6) Das Wahlrecht besteht grundsätzlich jeweils zu Beginn eines Kalenderjahres. Der Arbeitnehmer muss bis zum 30. Juni des Vorjahres (Ausschlussfrist), für das Jahr 2023 bis zum 30. September 2022 (Ausschlussfrist), dem Arbeitgeber die Abwahl des Grundmodells und seinen Wunsch (zusätzlicher Erholungsurlaub oder Arbeitszeitreduzierung) schriftlich mitteilen. Nach dem 30. Juni neu eingestellte Arbeitnehmer, im Jahr 2022 nach dem 30. September 2022 neu eingestellte Arbeitnehmer, können bei Ihrer Einstellung das Wahlrecht mit Wirkung zum Beginn des folgenden Kalenderjahres ausüben.
- (7) Die Arbeitnehmer sind an Ihre Wahl mindestens für zwei Kalenderjahre gebunden, dies gilt auch dann, wenn das Grundmodell nicht abgewählt wird. Einvernehmlich kann zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein vorzeitiger Wechsel des gewählten Modells vereinbart werden.
- (8) Dieser Paragraph findet auf Arbeitnehmer, die sich in der Funktionsausbildung zum Lokführer befinden, keine Anwendung. Diese Arbeitnehmer haben nach erfolgreichem Abschluss der Funktionsausbildung mit Wirkung zum Beginn des folgenden Kalenderjahres das Wahlrecht gem. Abs. 6.

§ 26 Zusatzurlaub

- (1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen Zeitzuschlag für Nachtarbeit gem. § 4 Abs. 2 BuRa-LfTV SGV. Der daraus entstehende Zusatzurlaubsanspruch soll die Belastungen der Arbeitnehmer durch Nachtarbeit ausgleichen.
- (2) Für die Berechnung des Zeitzuschlags werden die Zeiten minutengenau erfasst und fortlaufend addiert.

- (3) Hat die Summe der Zeitzuschläge 1/261 des individuellen Jahresarbeitszeit-Solls des Arbeitnehmers erreicht, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen Tag Zusatzurlaub. Für die Beantragung und Abwicklung des Zusatzurlaubs gelten die Regelungen für den Erholungsurlaub entsprechend, soweit nachfolgend nichts anderes geregelt ist.
- (4) Zeitanteile, die keinen vollen Zusatzurlaubstag ergeben, werden ins folgende Jahr übertragen.
- (5) Der Zusatzurlaub für Nacharbeit ist möglichst zeitnah im Kalenderjahr seiner Entstehung, spätestens aber bis 30. Juni des Folgejahres zu nehmen.

§ 27 Arbeitsbefreiung

- (1) Als Fälle nach § 616 BGB, in denen der Arbeitnehmer unter Fortzahlung des Entgelts im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt wird, gelten nur die folgenden Anlässe:

- | | |
|--|---|
| a) Niederkunft der Ehefrau oder der in demselben Haushalt lebenden nichtehelichen Lebenspartnerin, | 1 Arbeitstag, |
| b) Tod des Ehegatten, eines Kindes oder Elternteils oder des in demselben Haushalt lebenden nichtehelichen Lebenspartners, | 2 Arbeitstage, |
| c) Umzug aus dienstlichem Grund an einen anderen Ort, | 1 Arbeitstag, |
| d) 25-, 40- und 50-jähriges Arbeitsjubiläum, | 1 Arbeitstag, |
| e) schwere Erkrankung | |
| aa) eines Angehörigen oder Lebenspartners, soweit er in demselben Haushalt lebt, | 1 Arbeitstag |
| | im Kalenderjahr, |
| bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat, | bis zu 4 Arbeitstage,
im Kalenderjahr, |
| cc) einer Betreuungsperson, wenn der Arbeitnehmer deshalb die Betreuung seines Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss, | bis zu 4 Arbeitstage
im Kalenderjahr. |

Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und der Arzt in den Fällen der Doppelbuchst. aa) und bb) die Notwendigkeit der Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt 5 Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

- f) Ärztliche Behandlung des Arbeitnehmers, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss, erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten.

Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, ggf. nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nur insoweit, als der Arbeitnehmer nicht Ansprüche auf Ersatz dieses Entgelts geltend machen kann. Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruches als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. Der Arbeitnehmer hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

- (2) Zur Teilnahme an Tagungen kann den gewählten Vertretern auf Anfordern der vertragsschließende Gewerkschaft Arbeitsbefreiung bis zu sechs Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Entgelts erteilt werden, sofern nicht dringende betriebliche Interessen entgegenstehen. Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen für den Bereich der WLE einschließlich der Tarifverhandlungen für den Bereich des BuRa-LfTV SGV und den dazu erforderlichen Tarifkommissionssitzungen kann auf Anfordern der vertragsschließenden Gewerkschaft Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts erteilt werden.
- (3) 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 gewährt werden, sofern nicht dringende betriebliche Interessen entgegenstehen.
- (4) Der Arbeitnehmer hat den Grund der Arbeitsbefreiung glaubhaft zu machen und sie rechtzeitig zu beantragen.
- (5) Kommt es, nachdem der Arbeitnehmer eine Freistellung beantragt hat, zu einer Änderung des Schicht- bzw. Einsatzplans mit der Folge, dass aus dem ursprünglich vorgesehenen Arbeitstag, für den die Freistellung beantragt wird, ein freier Tag wird, ist die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit anzurechnen; in diesem Falle gilt der Freistellungstag als gewährt.

§ 28

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Die beiderseitige Kündigungsfrist beträgt bei ordentlichen fristgerechten Kündigungen bei einer Beschäftigungszeit

bis zu einem Jahr	ein Monat,
von mehr als einem Jahr	sechs Wochen,
von mindestens fünf Jahren	drei Monate,
von mindestens acht Jahren	vier Monate,
von mindestens zehn Jahren	fünf Monate,
von mindestens zwölf Jahren	sechs Monate

zum Schluss 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) Die Kündigung bedarf der Schriftform
- (4) 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

- (5) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, bei Gewährung einer unbefristeten Rente wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung gem. § 43 SGB VI bzw. wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit (Altfälle) mit Ablauf des Monats, in dem der Rentenbescheid aus der gesetzlichen Rentenversicherung zugestellt wird. Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages.

Wird nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine befristete Rente gewährt, ruht das Arbeitsverhältnis 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 bzw. ruht nicht, wenn der Arbeitnehmer, der nur teilweise erwerbsgemindert ist, nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden kann, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und der Arbeitnehmer innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids eine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt. Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer auf diese Rechtsfolge und die Antragsfrist schriftlich hinzuweisen.

Liegt bei einem schwerbehinderten Arbeitnehmer im Sinne des SGB IX die nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes.

Verzögert der Arbeitnehmer schuldhaft den Rentenantrag oder ist er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten eines Amtsarztes. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem dem Arbeitnehmer das Gutachten bekannt gegeben worden ist. Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer auf diese Rechtsfolge schriftlich hinzuweisen.

- (6) Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber in allen Fällen den Rentenbescheid nach der Zustellung unverzüglich vorzulegen.

§ 29

Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen

- (1) Bei Kündigung hat der Arbeitnehmer Anspruch auf unverzügliche Ausstellung eines vorläufigen Zeugnisses über Art und Dauer seiner Tätigkeit. Dieses Zeugnis ist bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sofort gegen ein endgültiges Zeugnis umzutauschen, das sich auf Antrag auch auf Führung und Leistung erstreckt.

- (2) Der Arbeitnehmer ist berechtigt, auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis zu verlangen.
- (3) Auf Antrag ist dem Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Bescheinigung über das zuletzt bezogene regelmäßige Entgelt auszuhändigen.

Teil B
Überleitungsregelungen

§ 30
Abweichungen vom BuRa-LfTV SGV

- (1) 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 9-fachen Betrages,
 - im Jahr 2022 in Höhe des 10-fachen Betrages,
 - im Jahr 2023 in Höhe des 11-fachen 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.

- (2) Abweichend von Anlage 2a BuRa-LfTV SGV beträgt der Wert der Entgeltgruppe 1.0 75 Prozent der Erfahrungsstufe 1 der Entgeltgruppe 1.2 der Anlage 2a. Mit Ablauf des 31. Dezember 2022 findet Satz 1 keine Anwendung mehr; ab dem 1. Januar 2023 gelten die für die Entgeltgruppe 1.0 in der Anlage 2a BuRa-LfTV SGV ausgewiesenen Werte, hochgerechnet auf die betriebliche Arbeitszeit. Die insoweit maßgeblichen Werte sind in der Anlage 2a zu diesem HausTV ausgewiesen.

Teil C
Schlussbestimmungen

§ 31
Ausschlussfrist

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von sechs Monaten nach der Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden. Ansprüche von oder gegen ausgeschiedene Arbeitnehmer erlöschen beiderseits einen Monat nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sofern sie nicht vorher schriftlich geltend gemacht worden sind; bei Tarifansprüchen beträgt die Frist zwei Monate.

Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs aus, um die Ausschlussfrist auch für die später fällig werdenden Leistungen unwirksam zu machen.

§ 32
Laufzeit und Kündigung

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt rückwirkend zum 1. Januar 2021 in Kraft und ersetzt den HausTV WLE vom 20. Juni 2018.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann 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 § 21 gesondert durch den Arbeitgeber 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.

Frankfurt am Main / Lippstadt, den 7. April 2021

Westfälische Landes-Eisenbahn GmbH

.....
(André Pieperjohanns)
Geschäftsführer

.....
(Marcus Hinterland)
Leiter Personal und Recht

Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer

.....
(Claus Weselsky)
Bundesvorsitzender

.....
(Thomas Gelling)
Geschäftsführer Tarifabteilung

**Anlage 1
zum HausTV WLE**

Änderung zum Arbeitsvertrag

Zwischen

der Westfälische Landes-Eisenbahn GmbH,
Beckumer Str. 70, Lippstadt, vertreten durch

und

Herrn, geb., Adresse

ist mit Wirkung zum vereinbart:

Auf das Arbeitsverhältnis von Mitgliedern der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer finden die zwischen der Westfälische Landes-Eisenbahn GmbH (WLE) und der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) abgeschlossenen Tarifverträge in ihrer jeweils geltenden Fassung Anwendung. Mit einer anderen Gewerkschaft für den Bereich der WLE abgeschlossene Tarifverträge finden keine Anwendung.

Lippstadt, den

Westfälische Landes-Eisenbahn GmbH

Arbeitnehmer

.....
(Name)

.....
(Name)

**Anlage 2a
zum HausTV WLE**
Entgelttablette Lokomotivführer/Rangierer gem. §§ 15 Abs. 1 und 3 bzw. 25 Abs. 2

gültig ab 1. Januar 2021

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit						
Erfahrungs- Stufe	Berufs- erfahrung in Jahren	Entgeltgruppe				
		1.R	1.1	1.2	1.3	1.4
1	0 bis <5	2.601 €	2.890 €	3.117 €	3.282 €	3.349 €
2	5 bis <10	2.677 €	2.983 €	3.212 €	3.375 €	3.450 €
3	10 bis <15	2.749 €	3.076 €	3.305 €	3.468 €	3.553 €
4	15 bis <20	2.828 €	3.170 €	3.398 €	3.561 €	3.653 €
5	20 bis <25	2.900 €	3.263 €	3.491 €	3.654 €	3.757 €
6	25 bis <30	2.979 €	3.356 €	3.584 €	3.747 €	3.858 €
7	>=30	3.038 €	3.422 €	3.651 €	3.814 €	3.901 €

MTE der Entgeltgruppe 1.0 gem. § 30 Abs. 2: 2.338 Euro

gültig ab 1. Januar 2022

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit						
Erfahrungs- Stufe	Berufs- erfahrung in Jahren	Entgeltgruppe				
		1.R	1.1	1.2	1.3	1.4
1	0 bis <5	2.679 €	2.977 €	3.212 €	3.380 €	3.449 €
2	5 bis <10	2.758 €	3.073 €	3.309 €	3.476 €	3.554 €
3	10 bis <15	2.831 €	3.168 €	3.404 €	3.571 €	3.659 €
4	15 bis <20	2.913 €	3.265 €	3.499 €	3.668 €	3.763 €
5	20 bis <25	2.987 €	3.361 €	3.596 €	3.764 €	3.870 €
6	25 bis <30	3.068 €	3.456 €	3.692 €	3.859 €	3.974 €
7	>=30	3.129 €	3.524 €	3.761 €	3.928 €	4.018 €

MTE der Entgeltgruppe 1.0 gem. § 30 Abs. 2: 2.409 Euro (ab 1. Januar 2023: 2.631 Euro)

gültig ab 1. März 2023

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit						
Erfahrungs- Stufe	Berufs- erfahrung in Jahren	Entgeltgruppe				
		1.R	1.1	1.2	1.3	1.4
1	0 bis <5	2.729 €	3.032 €	3.273 €	3.445 €	3.514 €
2	5 bis <10	2.809 €	3.130 €	3.372 €	3.542 €	3.621 €
3	10 bis <15	2.886 €	3.229 €	3.469 €	3.638 €	3.727 €
4	15 bis <20	2.966 €	3.325 €	3.566 €	3.738 €	3.834 €
5	20 bis <25	3.042 €	3.423 €	3.665 €	3.835 €	3.941 €
6	25 bis <30	3.125 €	3.520 €	3.762 €	3.933 €	4.048 €
7	>=30	3.188 €	3.591 €	3.832 €	4.004 €	4.095 €

MTE der Entgeltgruppe 1.0 gem. § 30 Abs. 2: 2.678 Euro

Anlage 2c
zum HausTV WLE

**Entgeltabelle Teamleiter / Gruppenleiter und Praxistrainer / Ausbilder
und Disponenten gem. §§ 15 Abs. 5 Buchst. b) bzw. § 25 Abs. 2**

gültig ab 1. Januar 2021

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit			
Erfahrungs-Stufe	Berufs- erfahrung 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	Berufs- erfahrung 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. März 2023

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit			
Erfahrungs-Stufe	Berufs- erfahrung in Jahren	Entgeltgruppe	
		3.1	3.2
1	0 bis <5	3.445 €	3.751 €
2	5 bis <10	3.550 €	3.881 €
3	10 bis <15	3.654 €	4.012 €
4	15 bis <20	3.759 €	4.143 €
5	20 bis <25	3.864 €	4.274 €
6	25 bis <30	3.968 €	4.404 €
7	>=30	4.015 €	4.451 €

**Anlage 3a
zum HaustV WLE**
**Entgeltabelle Lokomotivführer / Rangierer gem. §§ 15 Abs. 4 bzw. 25 Abs. 3
(Zusätzlicher Erholungsurlaub 6 Tage bzw. 1 Stunde Arbeitszeitreduzierung)**

gültig ab 1. Januar 2021

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der Referenzarbeitszeit bzw. Option „Zusätzlicher Erholungsurlaub“						
Erfahrungs- Stufe	Berufs- erfahrung in Jahren	Entgeltgruppe				
		1.R	1.1	1.2	1.3	1.4
1	0 bis <5	2.535 €	2.816 €	3.040 €	3.198 €	3.263 €
2	5 bis <10	2.609 €	2.907 €	3.130 €	3.288 €	3.362 €
3	10 bis <15	2.680 €	2.998 €	3.220 €	3.379 €	3.462 €
4	15 bis <20	2.755 €	3.089 €	3.311 €	3.470 €	3.560 €
5	20 bis <25	2.826 €	3.179 €	3.402 €	3.561 €	3.661 €
6	25 bis <30	2.902 €	3.270 €	3.492 €	3.652 €	3.760 €
7	>=30	2.959 €	3.334 €	3.558 €	3.717 €	3.802 €

gültig ab 1. Januar 2022

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der Referenzarbeitszeit bzw. Option „Zusätzlicher Erholungsurlaub“						
Erfahrungs- Stufe	Berufs- erfahrung in Jahren	Entgeltgruppe				
		1.R	1.1	1.2	1.3	1.4
1	0 bis <5	2.611 €	2.901 €	3.130 €	3.294 €	3.361 €
2	5 bis <10	2.688 €	2.995 €	3.224 €	3.387 €	3.463 €
3	10 bis <15	2.760 €	3.088 €	3.317 €	3.480 €	3.566 €
4	15 bis <20	2.838 €	3.181 €	3.410 €	3.574 €	3.667 €
5	20 bis <25	2.911 €	3.275 €	3.504 €	3.668 €	3.771 €
6	25 bis <30	2.990 €	3.368 €	3.598 €	3.761 €	3.873 €
7	>=30	3.049 €	3.434 €	3.665 €	3.828 €	3.916 €

gültig ab 1. März 2023

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der Referenzarbeitszeit bzw. Option „Zusätzlicher Erholungsurlaub“						
Erfahrungs- Stufe	Berufs- erfahrung in Jahren	Entgeltgruppe				
		1.R	1.1	1.2	1.3	1.4
1	0 bis <5	2.660 €	2.955 €	3.190 €	3.357 €	3.424 €
2	5 bis <10	2.737 €	3.050 €	3.285 €	3.452 €	3.528 €
3	10 bis <15	2.812 €	3.147 €	3.380 €	3.546 €	3.632 €
4	15 bis <20	2.891 €	3.241 €	3.475 €	3.642 €	3.736 €
5	20 bis <25	2.964 €	3.335 €	3.571 €	3.737 €	3.840 €
6	25 bis <30	3.045 €	3.430 €	3.666 €	3.832 €	3.944 €
7	>=30	3.107 €	3.500 €	3.734 €	3.902 €	3.990 €

Anlage 4a
zum HaustV WLE

Entgeltabelle Lokomotivführer / Rangierer gem. §§ 15 Abs. 4 bzw. 25 Abs. 3
(Zusätzlicher Erholungsurlaub 12 Tage bzw. 2 Stunden Arbeitszeitreduzierung)

gültig ab 1. Januar 2023

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der Referenzarbeitszeit bzw. Option „Zusätzlicher Erholungsurlaub“						
Erfahrungs- Stufe	Berufs- erfahrung in Jahren	Entgeltgruppe				
		1.R	1.1	1.2	1.3	1.4
1	0 bis <5	2.541 €	2.823 €	3.047 €	3.206 €	3.271 €
2	5 bis <10	2.616 €	2.915 €	3.138 €	3.297 €	3.370 €
3	10 bis <15	2.686 €	3.005 €	3.228 €	3.387 €	3.471 €
4	15 bis <20	2.762 €	3.096 €	3.319 €	3.479 €	3.569 €
5	20 bis <25	2.833 €	3.188 €	3.410 €	3.570 €	3.670 €
6	25 bis <30	2.910 €	3.278 €	3.501 €	3.660 €	3.769 €
7	>=30	2.968 €	3.343 €	3.567 €	3.726 €	3.811 €

gültig ab 1. März 2023

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der Referenzarbeitszeit bzw. Option „Zusätzlicher Erholungsurlaub“						
Erfahrungs- Stufe	Berufs- erfahrung in Jahren	Entgeltgruppe				
		1.R	1.1	1.2	1.3	1.4
1	0 bis <5	2.588 €	2.876 €	3.104 €	3.267 €	3.333 €
2	5 bis <10	2.663 €	2.968 €	3.198 €	3.359 €	3.434 €
3	10 bis <15	2.737 €	3.063 €	3.290 €	3.451 €	3.535 €
4	15 bis <20	2.814 €	3.154 €	3.382 €	3.545 €	3.636 €
5	20 bis <25	2.885 €	3.246 €	3.476 €	3.637 €	3.738 €
6	25 bis <30	2.964 €	3.339 €	3.568 €	3.730 €	3.839 €
7	>=30	3.024 €	3.406 €	3.634 €	3.797 €	3.884 €

**Anlage 4c
zum HausTV WLE**
**Entgeltabelle Teamleiter / Gruppenleiter und Praxistrainer / Ausbilder
und Disponenten gem. §§ 15 Abs. 5 Buchst. c) bzw. 25 Abs. 3
(Zusätzlicher Erholungsurlaub 12 Tage bzw. 2 Stunden Arbeitszeitreduzierung)**

gültig ab 1. Januar 2023

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit			
Erfahrungs-Stufe	Berufs- erfahrung in Jahren	Entgeltgruppe	
		3.1	3.2
1	0 bis <5	3.207 €	3.491 €
2	5 bis <10	3.304 €	3.613 €
3	10 bis <15	3.403 €	3.734 €
4	15 bis <20	3.499 €	3.857 €
5	20 bis <25	3.598 €	3.979 €
6	25 bis <30	3.696 €	4.100 €
7	>=30	3.736 €	4.143 €

gültig ab 1. März 2023

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit			
Erfahrungs-Stufe	Berufs- erfahrung in Jahren	Entgeltgruppe	
		3.1	3.2
1	0 bis <5	3.267 €	3.557 €
2	5 bis <10	3.367 €	3.681 €
3	10 bis <15	3.466 €	3.806 €
4	15 bis <20	3.565 €	3.929 €
5	20 bis <25	3.664 €	4.054 €
6	25 bis <30	3.764 €	4.177 €
7	>=30	3.807 €	4.221 €