

Zwischen der

NordWestBahn GmbH

und der

**Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer
(GDL)**

wird der folgende

Haustarifvertrag NWB (HausTV NWB)

geschlossen:

Gültig ab 1. März 2021

Inhaltsverzeichnis	Seite
§ 1 Geltungsbereich.....	5
Teil A – Unternehmensspezifische Regelungen	
§ 2 Ärztliche Untersuchung.....	7
§ 3 Probezeit.....	7
§ 4 Arbeitsvertrag und Personalakte.....	7
§ 5 Allgemeine Pflichten	8
§ 6 Betriebs- und Konzernzugehörigkeit.....	9
§ 7 Gewerkschaftliche Betätigung	10
§ 8 Nebentätigkeit.....	10
§ 9 Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	10
§ 10 Versetzungen und Abordnungen	10
§ 11 Unternehmens- und Schutzbekleidung	11
§ 12 Arbeitszeit.....	11
§ 13 Eingruppierung, Entgeltausgleich, Entgelt und jährliche Sonderzuwendung ..	14
§ 14 Zulagen.....	16
§ 15 Erschwerniszulage.....	16
§ 16 Überstunden und Minderleistung	17
§ 17 Entgeltzahlung bei Leistungsminderung	17
§ 18 Jubiläumszuwendung	18
§ 19 Reisekosten, Umzugskosten, Trennungsentschädigung und Entschädigung für Einsatz am zweiten Einsatzort	18
§ 20 Krankengeldzuschuss.....	18
§ 21 Betriebliche Altersversorgung	20
§ 22 Unterstützung in Notfällen / Besonderer Rechtsschutz.....	21
§ 23 Ergänzende Regelung zur vorübergehenden Fahrdienstuntauglichkeit	21
§ 24 Urlaub	22
§ 25 Wahlrecht „Zusätzlicher Erholungsurlaub“ (gültig bis 31. Dezember 2021)	23
§ 25 Arbeitszeitwahlmodelle (gültig ab 1. Januar 2022)	24
§ 26 Arbeitsversäumnis	25

§ 27	Freistellung von der Arbeit	26
§ 28	Abtretung bei Dritthaftung	27
§ 29	Unterstützung im Todesfall	27
§ 30	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	27
§ 31	Zeugnis	28
§ 32	Ausschlussfristen	29

Teil B –Sicherungs- und Überleitungsbestimmungen

§ 33	Sicherungsregelungen zum Urlaub	30
§ 34	Übergangsregelungen für die Jahressonderzahlung, zu Bestandssicherungen und zu individuellen Entgelterhöhungen bei Lokomotivführern und Zugbegleitern	30
§ 35	Besitzstandsreglung für einen Tarifwechsel vom Tarifwerk NWB/EVG zum Tarifwerk NWB/GDL	31
§ 36	Übergangsregelung zum MTE	32
§ 37	Weitere Abweichungen vom KoRa-ZugTV TD und Teil A	32

Teil C – Regelungen für Neuverkehre

§ 38	Mischkalkulation	34
------	------------------------	----

Teil D – Schlussbestimmungen

§ 39	Laufzeit und Kündigung	36
------	------------------------------	----

Anlagen:

Anlage 1a	Entgeltabelle für Lokomotivführer gem. § 13 Abs. 5	37
Anlage 1a	Entgeltabelle für Lokomotivführer gem. §§ 13 Abs. 5 i. V. m. 25 Abs. 7 („Option Arbeitszeiterhöhung“)	38
Anlage 1b	Entgeltabelle für Zugbegleiter / Bordgastronomen gem. § 13 Abs. 5	39
Anlage 1b	Entgeltabelle für Zugbegleiter / Bordgastronomen gem. §§ 13 Abs. 5 i. V. m. 25 Abs. 7 („Option Arbeitszeiterhöhung“)	40
Anlage 1c	Entgeltabelle für Teamleiter / Gruppenleiter und Praxistrainer / Ausbilder und Disponenten gem. § 13 Abs. 5	41
Anlage 1c	Entgeltabelle für Teamleiter / Gruppenleiter und Praxistrainer / Ausbilder und Disponenten gem. § 13 Abs. 5 i. V. m. 25 Abs. 7 („Option Arbeitszeiterhöhung“)	42
Anlage 2	Ergänzende Eingruppierung für Disponenten bei der NWB	43
Anlage 3b	Entgeltabelle für Zugbegleiter / Bordgastronomen gem. § 36 Abs. 1 Buchst. a)	44

Anlage 3b Entgeltabelle für Zugbegleiter / Bordgastronomen gem. §§ 13 Abs. 5 i. V. m. 25 Abs. 7 und 36 Abs. 1 Buchst. a) („Option Arbeitszeiterhöhung“)	45
Anlage 3c Entgeltabelle für Teamleiter / Gruppenleiter und Disponenten gem. § 36 Abs. 1 Buchst. b)	46
Anlage 3c Entgeltabelle für Teamleiter / Gruppenleiter und Disponenten gem. §§ 13 Abs. 5 i. V. m. 25 Abs. 7 und 36 Abs. 1 Buchst. b) („Option Arbeitszeiterhöhung“)	47
Anlage 4a Entgeltabelle für Lokomotivführer gem. § 25 Abs. 4 („Option zusätzlicher Erholungsurlaub 12 Tage“)	48
Anlage 4b Entgeltabelle für Zugbegleiter / Bordgastronomen gem. §§ 25 Abs. 4 i. V. m. 36 Abs. 1 Buchst. a) („Option zusätzlicher Erholungsurlaub 12 Tage“)	49
Anlage 4c Entgeltabelle Teamleiter / Gruppenleiter und Disponenten gem. §§ 25 Abs. 4 i. V. m. 36 Abs. 1 Buchst. b) („Option zusätzlicher Erholungsurlaub 12 Tage“)	50
Anlage 5b Entgeltabelle für Zugbegleiter / Bordgastronomen gem. §§ 25 Abs. 3 i. V. m. 36 Abs. 1 Buchst. a) („Option zusätzlicher Erholungsurlaub 6 Tage“)	51
Anlage 5c Entgeltabelle für Teamleiter / Gruppenleiter und Disponenten gem. §§ 25 Abs. 3 i. V. m. 36 Abs. 1 Buchst. b) („Option zusätzlicher Erholungsurlaub 6 Tage“)	52
Anlage 6b Entgeltabelle für Zugbegleiter / Bordgastronomen gem. § 25 Abs. 4 Satz 4 („Option zusätzlicher Erholungsurlaub 12 Tage“)	53
Anlage 6c Entgeltabelle für Teamleiter / Gruppenleiter und Disponenten gem. § 25 Abs. 4 Satz 4 („Option zusätzlicher Erholungsurlaub 12 Tage“)	54
Anlage 7c Entgeltabelle für Disponenten in der Entgeltgruppe 3.2a gem. § 13 Abs. 5	55

Soweit in diesem Tarifvertrag die Bezeichnung Arbeitnehmer verwendet wird, sind hiervon sowohl weibliche wie auch 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

- a) **Räumlich:**
Für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.
- b) **Betrieblich/fachlich:**
Für alle Betriebe der NordWestBahn GmbH (nachfolgend Arbeitgeber genannt) soweit diese Verkehr im Sinne des 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, die in den Betrieben nach Buchst. b) tätig sind und unter den Geltungsbereich des Konzern-Rahmentarifvertrag für das Zugpersonal (KoRa-ZugTV TD) fallen.

Mit Ausnahme von Teil B gelten sämtliche Teile dieses Tarifvertrages auch für Verkehre, deren Angebotsabgabe für einen neu abzuschließenden Verkehrsvertrag nach dem 1. Januar 2016 liegt.

Dieser Tarifvertrag gilt auch für den Arbeitnehmer, der vom Arbeitgeber einem anderen Unternehmen zur Arbeitsleistung überlassen wird.

Sind einem Teil dieses Tarifvertrages spezielle Regelungen zum Geltungsbereich vorangestellt, gelten diese vorrangig.

- (2) Dieser Tarifvertrag ist der Haustarifvertrag gem. § 1 Abs. 4 Buchst. a) KoRa-ZugTV TD. Im Geltungsbereich nach Abs. 1 findet der KoRa-ZugTV TD, der Tarifvertrag über die gemeinsame Einrichtung der Eisenbahnverkehrsunternehmen zur Gewährung von Sozialleistungen (GE-TV TD) sowie der Tarifvertrag über den Beitritt zum „Tarifvertrag zum Personalübergang bei Wechsel des Betreibers einer Schienenpersonennahverkehrsleistung (TV Personalübergang SPNV GDL)“ BeitrittTV NWB in ihrer jeweils geltenden Fassung Anwendung.
- (3) Dieser Tarifvertrag findet keine Anwendung auf Arbeitnehmer, die Mitglied der Gewerkschaft EVG sind. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer der EVG beitrifft, nachdem er eine arbeitsvertragliche Verweisungsklausel auf diesen Tarifvertrag gem. Abs. 4, zweiter Unterabs. vereinbart hat.
- (4) Dieser Tarifvertrag findet ferner keine Anwendung auf Arbeitnehmer, die gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich unter Berufung auf eine arbeitsvertraglich vereinbarte Verweisungsklausel, die auf andere Tarifverträge verweist als diesen GDL-Tarifvertrag, Ansprüche geltend machen oder Rechte i. S. v. § 1 Abs. 1 des Tarifvertragsgesetzes herleiten. Ab dem Zeitpunkt des Zugangs der Geltendmachung fällt der Arbeitnehmer aus dem Anwendungsbereich dieses Tarifvertrages heraus und die normative Wirkung dieses Tarifvertrages endet für ihn.

Der Arbeitnehmer fällt wieder unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages und die normative Wirkung dieses Tarifvertrages lebt für ihn wieder auf, wenn der Arbeitnehmer mit dem Arbeitgeber unter Aufhebung der bisherigen Verweisklausel eine arbeitsvertragliche Verweisklausel auf diesen Tarifvertrag vereinbart. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, einer solchen Vereinbarung spätestens mit Wirkung zum Beginn des jeweils folgenden Kalenderjahres zuzustimmen (wegen der unterschiedlichen Strukturen der konkurrierenden Tarifverträge in der Regel jedoch nicht unterjährig).

Protokollnotiz zu Abs. 3 und 4:

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass die Inanspruchnahme der jeweils günstigeren Regelungen aus zwei konkurrierenden Tarifverträgen, von denen einer kraft Tarifbindung und einer kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahmeklausel anwendbar ist, ausgeschlossen sein soll. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, die Regelungen des § 1 im Sinne dieser Zielstellung unverzüglich anzupassen, falls sich herausstellen sollte, dass die derzeitige Fassung von § 1 das gemeinsame Ziel nicht rechtssicher herbeiführt.

Teil A
Unternehmensspezifische Regelungen

§ 2
Ärztliche Untersuchung

- (1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich auf Verlangen des Arbeitgebers vor Aufnahme der Tätigkeit und vor dem Wechsel in eine andere Tätigkeit ärztlich untersuchen zu lassen. Der Arbeitnehmer muss zulässige Fragen des untersuchenden Arztes wahrheitsgemäß beantworten. Der Arbeitnehmer befreit den untersuchenden Arzt von der ärztlichen Schweigepflicht für die Information an den Arbeitgeber, die über seine Tauglichkeit und Eignung für die vorgesehene Tätigkeit Auskunft geben. Die durch die Untersuchung anfallenden Kosten trägt der Arbeitgeber. Die entsprechende Zeit ist auf die Arbeitszeit anzurechnen; dies gilt nicht bei einer Einstellungsuntersuchung.
- (2) Der Arbeitnehmer hat jederzeit auf Verlangen des Arbeitgebers seine Tauglichkeit und Eignung für seine Tätigkeit durch das Zeugnis eines vom Arbeitgeber bestimmten Arztes nachzuweisen. Abs. 1 Satz 2, 3 und 4 gelten entsprechend. Das Ergebnis der Untersuchung ist dem Arbeitnehmer auf dessen Verlangen hin bekannt zu geben.

§ 3
Probezeit

- (1) Die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses sind die Probezeit.
- (2) Arbeitsvertraglich kann eine kürzere bzw. der Wegfall der Probezeit vereinbart werden.
- (3) Wechselt der Arbeitnehmer zeitlich nahtlos von einem anderen Unternehmen der Transdev Gruppe zum Arbeitgeber, und übt er dieselbe Tätigkeit aus wie in dem alten Unternehmen, so entfällt die Probezeit.

§ 4
Arbeitsvertrag und Personalakte

- (1) Zur Begründung des Arbeitsverhältnisses ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen.
- (2) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer spätestens am Tage der erstmaligen Arbeitsaufnahme ein Exemplar des gültigen Arbeitsvertrags auszuhändigen.
- (3) Alle Nebenabreden und Änderungen des Arbeitsvertrags bedürfen der Schriftform.
- (4) Für den Arbeitnehmer ist eine Personalakte zu führen. Sie ist vertraulich zu behandeln und vor unbefugter Einsicht zu schützen.
- (5) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Einsicht und Erläuterung seiner vollständigen Personalakte.
- (6) Abmahnungen werden in der Personalakte geführt. Sie werden auf Antrag des Arbeitnehmers nach zwei Jahren entfernt, wenn der Arbeitnehmer bis zu diesem Zeitpunkt keine weitere Abmahnung erhalten hat.

§ 5 Allgemeine Pflichten

- (1) Der Arbeitnehmer hat sich so zu verhalten, dass er jederzeit den Arbeitgeber angemessen in der Öffentlichkeit repräsentiert. Er hat alles zu unterlassen, was diesem Grundsatz entgegensteht.
- (2) Der Arbeitnehmer muss die Arbeit ausgeruht antreten. Unmittelbar vor und während der Arbeit gilt ein absolutes Alkoholverbot. Ebenso ist jeglicher Drogenkonsum vor und während der Arbeit strengstens untersagt. Jeder Verstoß hat eine außerordentliche Kündigung zur Folge. Ferner ist dem Arbeitgeber die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen vorbehalten.

Medikamenteneinfluss ist nur dann zulässig, wenn dieser keinen Einfluss auf die Arbeitsausübung des Arbeitnehmers hat.

- (3) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber Veränderungen seiner persönlichen Verhältnisse, soweit diese für das Arbeitsverhältnis bedeutsam sind, unverzüglich schriftlich mitzuteilen und ggf. notwendige Unterlagen in Kopie vorzulegen. Dazu gehören insbesondere:
 - a) Veränderung der Lohnsteuerklasse,
 - b) Veränderungen der Adresse,
 - c) Veränderungen des Familienstandes,
 - d) Anzahl der unterhaltspflichtigen Kinder,
 - e) Zuerkennung einer Schwerbehinderteneigenschaft sowie
 - f) körperliche Einschränkungen, soweit diese auf seine Tauglichkeit und Eignung für seine arbeitsvertragliche Tätigkeit Einfluss haben.

Hat der Arbeitnehmer es versäumt, dem Arbeitgeber die Meldung abzugeben oder hat er sie zu spät abgegeben, gehen Nachteile daraus zu seinen Lasten.

- (4) Muss der Arbeitnehmer zur Ausübung seiner arbeitsvertraglichen Aufgaben im Besitz eines Führerscheins zum Führen von Triebfahrzeugen oder Straßenfahrzeugen sein, so ist er verpflichtet, seiner Geschäftsführung unverzüglich dessen dauerhaften bzw. zeitweiligen Entzug zu melden. Das Gleiche gilt, wenn der Einsatz des Führerscheins oder seiner Zusätze eingeschränkt wird.
- (5) Der Arbeitnehmer hat über alle Dinge und Sachverhalte, die er im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit zur Kenntnis bekommt, während und nach seinem Arbeitsverhältnis Stillschweigen zu bewahren. Es ist ihm untersagt, unternehmens- und konzerninterne Angelegenheiten egal in welcher Form ohne Genehmigung an Medien oder andere Außenstehende weiterzugeben.
- (6) Alle dem Arbeitnehmer übergebenen Gegenstände bleiben Eigentum des Arbeitgebers. Sie sind pfleglich zu behandeln und jederzeit spätestens bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses unverzüglich zurückzugeben.

Das Gleiche gilt für Software, elektronische Daten und Datenträger. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind auch diese unverzüglich und in geeigneter Form zurückzugeben. Betriebliche Software und Daten sind von privaten Datenträgern zu löschen. Die Ausübung eines Zurückbehaltungsrechts durch den Arbeitnehmer ist ausgeschlossen.

- (7) Durch die vorstehenden Bestimmungen darf der Betriebsrat in seiner gesetzlich zulässigen Tätigkeit nicht eingeschränkt werden.
- (8) Der Arbeitnehmer darf Geld, Sachgeschenke oder sonstige Vorteile in Bezug auf sein Arbeitsverhältnis nicht ohne vorherige Genehmigung des Arbeitgebers annehmen. Werden dem Arbeitnehmer Geld, Sachgeschenke oder sonstige Vorteile in Bezug auf sein Arbeitsverhältnis angeboten, hat er dies dem Arbeitgeber unverzüglich und unaufgefordert mitzuteilen. Verbot und Mitteilungspflicht gelten nicht für allgemein übliche kleine Gelegenheitsgeschenke, die einen Neupreis von nicht über 20 Euro haben.

§ 6

Betriebs- und Konzernzugehörigkeit

- (1) Betriebs- und Konzernzugehörigkeit ist die Zeit, die der Arbeitnehmer in einem ununterbrochenen Arbeitsverhältnis bei dem Arbeitgeber steht. Zur Betriebs- und Konzernzugehörigkeit zählen auch die Zeiten, die aufgrund gesetzlicher, tariflicher oder betrieblicher Bestimmungen auf die Betriebs- und Konzernzugehörigkeit anzurechnen sind, auch wenn keine Tätigkeit ausgeübt wurde, das Arbeitsverhältnis geruht oder nicht bestanden hat.

Protokollnotiz:

Die Konzernzugehörigkeit wird, sofern sie außerhalb der NordWestBahn GmbH erworben wurde, der Betriebszugehörigkeit hinzugerechnet.

- (2) In Fällen der Kündigung und des Urlaubs gilt als Betriebs- und Konzernzugehörigkeit die Zeit, die der Arbeitnehmer bei den nicht bundeseigenen Eisenbahnen und bei der Deutschen Bundesbahn/Deutschen Reichsbahn sowie deren Rechtsnachfolgern nach Vollendung des 18. Lebensjahres in einem Beamten- oder Arbeitsverhältnis zugebracht hat. Außerdem gilt die Zeit des Ausbildungsverhältnisses als Betriebs- und Konzernzugehörigkeit, wenn sie bei der eigenen Verwaltung zugebracht worden ist.
- (3) Zeiten einer geringfügigen Beschäftigung im Sinne von § 8 SGB IV werden nicht berücksichtigt. Im Übrigen werden Zeiten als nicht vollbeschäftigter Arbeitnehmer vorbehaltlich Satz 3 dieses Abs. voll angerechnet. Wird eine längere Arbeitszeit vereinbart, wird die bis dahin erreichte Betriebs- und Konzernzugehörigkeit in dem Verhältnis angerechnet, in dem die bisher vereinbarte Arbeitszeit zur neuen Arbeitszeit steht. Die vor der Arbeitszeitverlängerung erreichte Betriebs- und Konzernzugehörigkeit bleibt jedoch solange maßgebend, bis sich unter Berücksichtigung des Satz 3 dieses Abs. eine längere Betriebs- und Konzernzugehörigkeit ergibt.
- (4) Kein Rechtsanspruch besteht auf Anrechnung früherer Zeiten, wenn der Arbeitnehmer freiwillig seine Tätigkeit bei einem Unternehmen im Sinne des Abs. 3 aufgegeben hat, um bei Unternehmen anderer Art Arbeit zu leisten, oder wenn er durch eigenes Verschulden ausgeschieden war.
- (5) Nach vorstehenden Bestimmungen nicht anrechnungsfähige Zeiten können im Einzelfall nach billigem Ermessen im Benehmen mit dem Betriebsrat angerechnet werden.

- (6) Für den Arbeitnehmer, der aus betrieblichen Gründen ausscheidet, gilt bei Wiedereinstellung innerhalb von zwölf Monaten die Betriebs- und Konzernzugehörigkeit als nicht unterbrochen.

§ 7 Gewerkschaftliche Betätigung

Der Arbeitnehmer, der der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) angehört, ist berechtigt, sich im Unternehmen gewerkschaftlich zu betätigen, wenn dadurch keine Störungen im Arbeitsablauf oder bei der Arbeitssicherheit eintreten. Der Arbeitnehmer darf insbesondere für die Ziele der Gewerkschaft werben, Informationsmaterial verteilen oder an den dafür vorgesehenen Stellen anbringen. Wegen der gewerkschaftlichen Tätigkeit darf der Arbeitnehmer weder direkt noch indirekt benachteiligt werden.

§ 8 Nebentätigkeit

- (1) Der Arbeitnehmer darf eine bezahlte Nebentätigkeit nur dann aufnehmen, wenn dazu vor der erstmaligen Aufnahme dieser Nebentätigkeit eine schriftliche Genehmigung des Arbeitgebers vorliegt.
- (2) Der Arbeitgeber kann die Genehmigung verweigern bzw. eine genehmigte Nebentätigkeit später untersagen, wenn
- a) zu befürchten ist, dass die vertragliche Arbeitsleistung des Arbeitnehmers beeinträchtigt wird,
 - b) Schutzrechte verletzt werden,
 - c) Gründe des Wettbewerbsverbotes entgegenstehen oder
 - d) ein sonstiger sachlicher Grund vorliegt.
- (3) Dem Arbeitnehmer ist auf sein Verlangen hin der Grund einer Ablehnung schriftlich mitzuteilen.

§ 9 Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Der Arbeitgeber nimmt unter Berücksichtigung der betrieblichen Möglichkeiten bei der Ausübung von Weisungs- und sonstigen Leistungsbestimmungsrechten Rücksicht auf die Pflichten des Arbeitnehmers aus Familie und Elternschaft.

§ 10 Versetzungen und Abordnungen

- (1) Dem Arbeitnehmer kann vorübergehend eine andere Tätigkeit zugewiesen werden, soweit diese ihm nach seiner Befähigung, Tauglichkeit und Eignung zugemutet werden kann.

- (2) Für einen befristeten Zeitraum von bis zu maximal drei Monaten im Kalenderjahr kann der Arbeitnehmer zu einem anderen Unternehmen der Transdev Gruppe versetzt werden, soweit ihm das aufgrund seines sozialen Umfelds zugemutet werden kann. Bei einer solchen Versetzung findet die vom Arbeitgeber jeweils gültige Reisekosten-Richtlinie gem. § 19 Abs. 1 Anwendung.
- (3) Die Beteiligungsrechte des Betriebsrats bleiben zu Abs. 1 und 2 unberührt.

§ 11 Unternehmens- und Schutzbekleidung

- (1) Soweit Unternehmensbekleidung bei dem Arbeitgeber vorgeschrieben ist, sind die Einzelheiten hierzu in betrieblichen Regelungen zu treffen. Der Arbeitnehmer ist in diesem Rahmen zum Tragen der Unternehmensbekleidung verpflichtet.
- (2) Schutzkleidung sind im Eigentum des jeweiligen Unternehmens stehende Kleidungsstücke, die bei bestimmten Tätigkeiten oder an bestimmten Arbeitsplätzen zum Schutze gegen Witterungsunbilden, andere gesundheitliche Gefahren oder außergewöhnliche Verschmutzungen getragen werden müssen.

Schutzzeug (Schutzkleidung und Schutzstücke), dessen Tragen gesetzlich vorgeschrieben oder arbeitgeberseitig angeordnet ist, wird unentgeltlich zur Verfügung gestellt. Es bleibt ebenfalls im Eigentum des Arbeitgebers.

§ 12 Arbeitszeit

Bis 31. Dezember 2021 gilt:

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit wird pro Kalendermonat festgelegt. Sie wird für einen Vollzeitbeschäftigten ermittelt, indem jeder Kalendertag von Montag bis Freitag, der in den jeweiligen Kalendermonat fällt, mit einem Arbeitszeitwert von 7,8 Stunden multipliziert wird. Als Ausgleichszeitraum gilt der Kalendermonat. Für Teilzeitarbeitnehmer gilt § 3 Abschn. I Abs. 1 Buchst. b) Satz 2 KoRa-ZugTV TD. Auf § 25 wird verwiesen.

Auf § 3 Abschn. I Abs. 7 KoRa-ZugTV TD wird verwiesen.

Protokollnotiz:

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass die betriebliche Arbeitszeit gem. § 3 Abschn. I Abs. 1 Buchst. b) KoRa-ZugTV TD 52 Stunden (ausschließlich der gesetzlich vorgeschriebenen Mindestruhepausen) mehr als die Referenzarbeitszeit gem. § 3 Abschn. I Abs. 1 Buchst. a) KoRa-ZugTV TD beträgt. Auf § 6 Abs. 4 KoRa-ZugTV TD wird verwiesen.

Die Arbeitszeit kann auf alle Tage der Woche, auch unregelmäßig, verteilt werden.

Entsprechend den betrieblichen Erfordernissen ist der Arbeitnehmer zur Arbeit an allen Wochentagen (auch Feiertagen), zur Wechsel- und Schichtarbeit und zur Ableistung von Arbeitsbereitschaft, Bereitschaft und Rufbereitschaft verpflichtet. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bleiben hiervon unberührt.

Ab 1. Januar 2022 gilt:

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit wird pro Kalendermonat festgelegt. Sie wird für einen Vollzeitarbeitnehmer ermittelt, indem jeder Kalendertag von Montag bis Freitag, der in den jeweiligen Kalendermonat fällt, mit einem Arbeitszeitwert von 7,6 Stunden multipliziert wird. Als Ausgleichszeitraum gilt der Kalendermonat. Für Teilzeitarbeitnehmer gilt § 3 Abschn. I Abs. 1 Buchst. b) Satz 2 KoRa-ZugTV TD. Auf § 25 wird verwiesen.

Auf § 3 Abschn. I Abs. 7 KoRa-ZugTV TD wird verwiesen.

Protokollnotiz:

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass die betriebliche Arbeitszeit gem. § 3 Abschn. I Abs. 1 Buchst. b) KoRa-ZugTV TD der Referenzarbeitszeit gem. § 3 Abschn. I Abs. 1 Buchst. a) KoRa-ZugTV TD entspricht.

Die Arbeitszeit kann auf alle Tage der Woche, auch unregelmäßig, verteilt werden.

Entsprechend den betrieblichen Erfordernissen ist der Arbeitnehmer zur Arbeit an allen Wochentagen (auch Feiertagen), zur Wechsel- und Schichtarbeit und zur Ableistung von Arbeitsbereitschaft, Bereitschaft und Rufbereitschaft verpflichtet. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bleiben hiervon unberührt.

- (2) Die Arbeitszeit beginnt und endet an dem vorgeschriebenen Arbeitsplatz.
- (3) Hinsichtlich der Fahrzeit auf dem Triebfahrzeug gilt § 3a KoRa-ZugTV TD.
- (4) Es gilt § 3 Abschn. III KoRa-ZugTV TD. Es wird klargestellt, dass der Arbeitnehmer für sich, auf Basis der Freiwilligkeit, gem. § 3 Abschn. III Abs. 2 Buchst. g) KoRa-ZugTV TD einen höheren Prozentsatz als 20 für Schichten innerhalb der Dispositionszeiträume mit dem Arbeitgeber vereinbaren kann und dies keine Auswirkung auf andere Arbeitnehmer hat.
- (5) Ergänzend zu § 3 Abschn. I Abs. 2 sowie Abschn. III Abs. 1a, 2 und 3 KoRa-ZugTV TD hat die Arbeitszeit- oder Schichtplanung alle relevanten Zeiteile (Arbeitszeit, Ruhepausen, Tätigkeitsunterbrechungen, Wegezeiten, Fahrgastfahrten usw.) sowie deren Verteilung auf die Wochentage zu enthalten.
- (6) Bei der Arbeits- oder Schichtplanung sollen Schichten von mehr als zwölf bis maximal 14 Stunden nur in Ausnahmefällen geplant werden. Für jede Schicht von mehr als zwölf Stunden Dauer hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Zulage in Höhe von 1,02 Euro.
- (7) Ergänzend zu § 3 Abschn. I Abs. 2 zweiter Unterabs. KoRa-ZugTV TD gilt, dass für Teilzeiterkräfte dies anteilig gilt, jedoch sind dabei mindestens drei Stunden anzurechnen. Ergänzend hierzu gilt, dass bei Simulatortraining und bahnärztlichen Untersuchungen abweichend von Satz 1 lediglich die tatsächliche Dauer inkl. evtl. auftretender Wartezeit der bahnärztlichen Untersuchung sowie die Dauer des Simulatortrainings zuzüglich der Wegezeiten (Hin- und Rückreise) angerechnet werden. Diese Tage gelten jedoch als Arbeitstage bzw. Schicht.
- (8) Hinsichtlich Ausfall, Teilausfall oder Veränderung der zeitlichen Lage von Arbeit gilt § 3 Abschn. III Abs. 5 KoRa-ZugTV TD.

- (9) Die tägliche Ruhezeit beträgt, abweichend von § 3 Abschn. I Abs. 5 KoRa-ZugTV TD dienstplanmäßig elf Stunden. Außerplanmäßig kann sie in Ausnahmefällen auf zehn Stunden verkürzt werden.
- (10) Ergänzend zu § 3 Abschn. II Abs. 3 KoRa-ZugTV TD ist der maßgebliche Zeitraum dieser Ruhetage Freitag 23:00 Uhr bis Montag 4:00 Uhr.

Ein solches Ruhetagswochenende gilt als gewährt, sofern vor einem Urlaub das späteste Schichtende 16:00 Uhr beträgt.

- (11) Ist es nicht möglich, den Arbeitnehmer an einem Wochenfeiertag von der Arbeit zu befreien, soll der Arbeitnehmer einen freien Tag im laufenden oder folgenden Kalendermonat erhalten. Ist auch das nicht möglich, ist der freie Tag zu einem zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu vereinbarenden späteren Zeitpunkt zu gewähren.
- (12) Wird an Tagen vor Neujahr, vor Ostersonntag, vor Pfingstsonntag und vor dem ersten Weihnachtstag gearbeitet, endet die Arbeitszeit zwei Stunden früher. Die dabei entfallende Arbeitszeit wird auf die regelmäßige Arbeitszeit angerechnet.

Dem Arbeitnehmer, dessen Arbeitszeit aus betrieblichen Gründen an diesen Tagen nicht gekürzt werden kann, werden pauschal zwei Stunden Arbeitszeit zusätzlich auf die regelmäßige Arbeitszeit angerechnet.

- (13) Ergänzend zu § 3 Abschn. III Abs. 2 und 3 KoRa-ZugTV TD können auch Zeiträume der Rufbereitschaft Bestandteil der Monats- und Wochenplanung sein und müssen insofern entsprechend ausgewiesen werden.
 - a) Wird Rufbereitschaft eingerichtet, ist eine Betriebsvereinbarung abzuschließen, in der alle relevanten Sachverhalte zu regeln sind. Die Betriebsvereinbarung kann materielle Regelungen enthalten
 - b) Die Regelungen dieses Abs. gelten nicht für Arbeitnehmer, die in die Entgeltgruppen 1.0, 1.1, 1.2, 1.3 als Lokomotivführer International der Anlage 1a KoRa-Zug TD bzw. in die Entgeltgruppen 2.1, 2.2 und 2.3 der Anlage 1b KoRa-ZugTV TD eingruppiert sind.
- (14) Bei Auswärtstätigkeit (ohne Fahrtätigkeit und ohne häufig wechselnden Arbeitsort) gehört die Reisezeit nur insoweit zur Arbeitszeit, wie sie in die regelmäßige Arbeitszeit des Arbeitnehmers fällt, der die Auswärtstätigkeit erledigt.
- (15) Die Einführung von Kurzarbeit ist nach Maßgabe der gesetzlichen und tarifvertraglichen Vorschriften zulässig.
- (16) Die Regelungen zum Jahresplan und der gesonderten Feiertagsplanung ergeben sich aus § 3 Abschn. III Abs. 1a KoRa-ZugTV TD.

Bei unterjährigem Eintritt des Arbeitnehmers gilt ergänzend Folgendes: Der Arbeitnehmer erhält im ersten Monat der Beschäftigung einen Ruhetagsplan, welcher für den Rest des Kalenderjahres die Arbeitstage, ggf. Urlaubstage sowie die zeitanteiligen Ruhetage gem. § 3 Abschn. II KoRa-ZugTV TD mit ihrer jeweiligen Bezeichnung ausweist. Ab dem zweiten Monat der Beschäftigung erhält der Arbeitnehmer die jeweiligen Monatsplanungen und ab dem vierten Monat der Beschäftigung erhalten die Arbeitnehmer einen zeitanteiligen Jahresschichtplan. Diese Regelung unterliegt § 77 Abs. 3 BetrVG.

Bei Eintritt innerhalb eines Monats gilt Folgendes: Wenn der Eintritt bis zum 20. des Kalendermonats erfolgt, dann gelten die Ruhetage ab nächstem Monat, wenn der Eintritt nach dem 20. des Kalendermonats erfolgt, dann ab übernächstem Monat. Die Konkretisierung der Ruhetage erfolgt in der jeweiligen Monatsplanung.

- (17) Die Einführung von Kurzarbeit ist nach Maßgabe von § 6 Abs. 17 i. V. m. Anlage 4 KoRa-ZugTV TD zulässig.

§ 13

Eingruppierung, Entgeltausgleich, Entgelt und jährliche Sonderzuwendung

- (1) In Bezug auf die Eingruppierung gelten folgende abweichende Regelungen:
- a) Abweichend von § 5 Abs. 4 Buchst. b) KoRa-ZugTV TD gilt Folgendes:
Eine zeitliche Unterbrechung der Tätigkeit als Zugbegleiter ist unschädlich, sofern die Dauer der Unterbrechung bis zu einem Jahr andauerte, soweit es sich nicht um ein Ruhen des Arbeitsverhältnisses auf Basis gesetzlicher Regelungen handelt.
 - b) Abweichend von § 5 Abs. 4 Buchst. c) KoRa-ZugTV TD gilt Folgendes:
Eine zeitliche Unterbrechung der Tätigkeit als Disponent ist unschädlich, sofern die Dauer der Unterbrechung bis zu drei Jahren andauerte, soweit es sich nicht um ein Ruhen des Arbeitsverhältnisses auf Basis gesetzlicher Regelungen handelt.
- (2) Ab. 1 September 2021 gilt: Wird Arbeitnehmern vorübergehend eine Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als der Entgeltgruppe entspricht, in die sie eingruppiert sind, und wird die höherwertige Tätigkeit in vollem Umfang mindestens eine volle Schicht ausgeübt, erhalten sie für diese Schicht und für jede folgende volle Schicht dieser Tätigkeit einen Entgeltausgleich. Der Entgeltausgleich wird für die in der Schicht gem. Satz 1 angerechnete Arbeitszeit gezahlt. Die ermittelten Zeiten werden einmal am Monatsende auf eine volle Stunde aufgerundet.

Der Entgeltausgleich ist der Unterschiedsbetrag zwischen dem Entgelt, das dem Arbeitnehmer zustehen würde, wenn er in der höheren Entgeltgruppe eingruppiert wäre, und dem Entgelt der Entgeltgruppe, in die er eingruppiert ist.

- (3) Ergänzend zu § 5 Abs. 2 KoRa-ZugTV TD gilt:

Ab. 1 September 2021 gilt:

- a) Arbeitnehmer, die vom Arbeitgeber ausdrücklich zum Ausbildungszugbegleiter ernannt werden, sind in die Entgeltgruppe 2.3 einzugruppieren.

Ab 1. Januar 2022 gilt:

- b) Auf Basis der Anlage 1c KoRa-ZugTV TD erfolgt eine Konkretisierung der Eingruppierungen für Arbeitnehmer, die als Disponenten bei der NWB beschäftigt sind. Die Entgeltgruppen und dazugehörigen Eingruppierungsmerkmale ergeben sich aus Anlage 2. Die Anlage 2 ist Bestandteil dieses Tarifvertrages.
- c) Die weiteren Regelungen des § 5 KoRa-ZugTV TD gelten in diesen Fällen sinngemäß.

- (4) Anspruch auf die Vergütung der Entgeltgruppe 1.0 der Anlage 1a sowie 2.0 der Anlage 2a KoRa-ZugTV TD besteht für neu eingestellte Arbeitnehmer, die die übrigen Eingruppierungsmerkmale erfüllen. Sofern in einer anderen Tätigkeit beschäftigte Arbeitnehmer des Arbeitgebers eine Qualifizierungsmaßnahme gem. § 2 Anlage 3a bzw. KoRa-ZugTV TD absolvieren und das vorhergehende Entgelt höher ist als der jeweilige Wert der Entgeltgruppe 1.0 erhalten sie ihr bisheriges Entgelt für die Dauer der Qualifizierungsmaßnahme weiter.

Bis 31. Dezember 2021 gilt:

- (5) Gem. § 6 Abs. 4 KoRa-ZugTV TD wird das Entgelt der Arbeitnehmer entsprechend des Arbeitszeit-Soll gem. § 12 Abs. 1 im Verhältnis zur Referenzarbeitszeit gem. § 3 Abschn. I Abs. 1 Buchst. a) KoRa-ZugTV TD erhöht. Die Werte der erhöhten Tabellen ergeben sich aus den Anlagen 1a, 1b und 1c. Die Anlagen 1a, 1b und 1c sind Bestandteil dieses Tarifvertrages.

Ab 1. Januar 2022 gilt:

- (5) Bei dem Arbeitnehmer die eine Wahl gem. § 25 Abs. 2 Buchst. c) und Abs. 7 getroffen hat, wird das Monatstabellenentgelt (MTE) gem. § 6 Abs. 4 KoRa-ZugTV TD entsprechend des erhöhten Arbeitszeit-Soll gem. § 12 Abs. 1 im Verhältnis zur Referenzarbeitszeit gem. § 3 Abschn. I Abs. 1 Buchst. a) KoRa-ZugTV TD erhöht.
- (5a) Hinsichtlich der Anbindungswerte für Zugbegleiter und Disponenten wird auf § 36 verwiesen.
- (5b) Ab 1. Januar 2022 gilt: Der Arbeitnehmer, der in die Entgeltgruppe 3.2a gem. Anlage 2 eingruppiert ist und vor dem 1. Januar 2016 beim Arbeitgeber als Disponenten eingestellt war, sowie ab dem 1. Januar 2022 keine Wahl gem. § 25 getroffen hat, erhält ein MTE gem. den Anlagen 7c. Die Anlage 7c ist Bestandteil dieses Tarifvertrages.
- (6) Die Zahlung des Monatstabellenentgelts erfolgt unbar, spätestens zum Monatsletzten für den laufenden Kalendermonat. Die Zahlung der Zulagen erfolgt mit der Entgeltzahlung im darauffolgenden Monat.
- (7) Der Arbeitgeber erstellt eine monatliche Entgeltabrechnung.
- (8) Die eingegangene Entgeltzahlung und die dazugehörige Abrechnung sind vom Arbeitnehmer unverzüglich zu prüfen. Beanstandungen hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.
- (9) Die jährliche Zuwendung nach § 6 Abs. 16 KoRa-ZugTV TD wird im Monat November gezahlt. Voraussetzung ist, dass zum Auszahlungszeitpunkt ein Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber besteht. Bezugsgröße ist das Monatstabellenentgelt des Monats Oktober. Bestand im Monat Oktober kein ungekürzter Anspruch auf Arbeitsentgelt tritt an die Stelle des Monats Oktober der Monat, in dem der Arbeitnehmer zuletzt Anspruch auf sein ungekürztes Arbeitsentgelt hatte. Für Teilzeitbeschäftigte wird entsprechend dem Verhältnis der arbeitsvertraglich vereinbarten zur tariflichen Arbeitszeit gezahlt. Bei Wechsel von Teil- auf Vollzeit oder umgekehrt im Laufe des Kalenderjahres wird entsprechend gewichtet. Für Zeiten des Ruhens des Arbeitsverhältnisses im laufenden Kalenderjahr wird entsprechend gekürzt. Bei Beginn oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses im laufenden Kalenderjahr wird entsprechend gekürzt.
- (10) Während des Urlaubs, der Freistellung von der Arbeit und der Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit erhält der Arbeitnehmer ein Durchschnittsentgelt gem. § 11 Bundesurlaubsgesetz. Nicht zu diesem Durchschnittsentgelt gehören:

- a) Einmalzahlungen (z. B. Jahressonderzuwendung, einmalige Entgeltzahlungen, Prämien),
- b) Reisekosten (z. B. Aufwandsersatzzahlungen, Verpflegungspauschalen),
- c) Überstundenabgeltungen und
- d) Überstundenzulagen

§ 14 Zulagen

- (1) Teamleiter Lokomotivführer und / oder Zugbegleiter erhalten eine monatliche Zulage in Höhe der Differenz der Entgeltgruppe 1.3 zur Entgeltgruppe 1.2. Dabei ist die der individuellen Berufserfahrung entsprechende Stufe maßgeblich.
- (2) Bezogen auf die Sonntagszulage finden die Bestimmungen des § 6 Abs. 9 KoRa-ZugTV TD Anwendung.
- (3) Bezogen auf die Feiertagszulage finden die Bestimmungen des § 6 Abs. 10 KoRa-ZugTV TD Anwendung. Der Anspruch auf Zahlung der Feiertagszulage richtet sich ausschließlich nach den am jeweiligen Arbeitsort, welcher dem Arbeitnehmer zu benennen ist, geltenden gesetzlichen Wochenfeiertagen. § 6 Abs. 10 Satz 1 zweiter Halbsatz KoRa-ZugTV TD bleibt davon unberührt.
- (4) Bezogen auf die Nachtarbeitszulagen finden die Bestimmungen des § 6 Abs. 11 KoRa-ZugTV TD Anwendung.
- (5) Bezogen auf die Fahrentschädigung finden die Bestimmungen des § 6 Abs. 15 KoRa-ZugTV TD Anwendung. Dies gilt nicht für Arbeitnehmer in Qualifizierung gem. § 2 Anlage 3a und § 3 Anlage 3b KoRa-ZugTV TD. Mit Ablauf des 31. Dezember 2022 entfällt Satz 2 ohne Nachwirkung.
- (6) Arbeitnehmer, die vom Arbeitgeber ausdrücklich als Ausbilder (für Lokomotivführer und Zugbegleiter) benannt sind, mit Ausnahme der Arbeitnehmer, welche in die Entgeltgruppe 3.2 eingruppiert sind, erhalten eine tägliche Leistungszulage i. H. v. 12,50 Euro pro Tag, an denen der Arbeitnehmer theoretische und oder praktische Ausbildungen durchführt oder zuvor genannte Ausbildungen vorbereitet.

Protokollnotiz:

Die Leistungszulage gem. Abs. 6 wird zusätzlich zum Entgeltausgleich gem. § 13 Abs. 2 oder einer entsprechend höheren Eingruppierung gewährt.

§ 15 Erschwerniszulage

Erschwerniszulagen werden für den Bereich Verkehr gezahlt. Die Einzelheiten sind zwischen den Betriebsparteien zu vereinbaren.

§ 16 Überstunden und Minderleistung

- (1) Überstunden sind diejenigen Stunden, die der Arbeitnehmer auf Anordnung innerhalb des Ausgleichszeitraums über die individuelle regelmäßige Arbeitszeit im Sinne von § 12 Abs. 1 geleistet hat oder angerechnet bekommt.

Arbeitnehmer sind nicht verpflichtet, Überstunden zu leisten. Auf Basis einer Betriebsvereinbarung dürfen abweichend von Satz 1 für Vollzeit Arbeitnehmer maximal 80 Stunden/Jahr über das jährliche regelmäßige Arbeitszeitsoll gem. § 12 Abs. 1 geplant werden. Für Teilzeitarbeiter darf nur das individuelle Arbeitszeitsoll verplant werden. Im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer können darüber hinaus Überstunden geplant werden. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bleibt davon unberührt.

Teilzeitarbeiter i. S. dieses Abs. sind Arbeitnehmer, die weniger als durchschnittlich 32 Stunden pro Woche als individuelle Arbeitszeit vereinbart haben.

- (2) Für jede Überstunde erhält der Arbeitnehmer in dem Monat nach ihrem Entstehen eine Überstundenzulage gem. § 6 Abs. 12 KoRa-ZugTV TD.
- (3) Überstunden sind nach Möglichkeit durch entsprechende Freizeit und nach Möglichkeit zusammenhängend auszugleichen. Für die Zeit, in der Überstunden ausgeglichen werden, ist das Monatstabellenentgelt weiterzuzahlen.
- (4) Wird die regelmäßige Arbeitszeit in einem Kalendermonat aus dringenden betrieblichen Gründen nicht erreicht, ist die nicht geleistete Arbeitszeit bis zu 18 Stunden bis zum Ablauf der drei folgenden Kalendermonate nachzuholen. Eine Nachleistung nach Ablauf dieser Frist ist nicht zulässig. Nicht geleistete Arbeitszeit nach Satz 1 ist wie geleistete Arbeitszeit zu vergüten. Nachgeleistete Arbeitszeit sind keine Überstunden.

§ 17 Entgeltzahlung bei Leistungsminderung

- (1) § 17 hat Vorrang vor § 8 KoRa-ZugTV TD, soweit § 17 eine Besserstellung des Arbeitnehmers bewirkt.
- (2) Ist ein Arbeitnehmer infolge eines Arbeitsunfalls im Sinne des § 8 SGB VII oder nach zweijähriger Betriebszugehörigkeit infolge einer Berufskrankheit im Sinne des § 9 SGB VII nicht mehr voll leistungsfähig, verbleibt er in seiner Entgeltgruppe.
- (3) Abs. 1 gilt entsprechend für Arbeitnehmer nach 15-jähriger Beschäftigungszeit, wenn die Leistungsminderung durch Abnahme der körperlichen Kräfte und Fähigkeiten infolge langjähriger Arbeit verursacht ist.

§ 18 Jubiläumszuwendung

- (1) Die Arbeitnehmer erhalten eine Jubiläumszuwendung nach einer Betriebszugehörigkeit von
 - a) 25 Jahren,
 - b) 40 Jahren und
 - c) 50 Jahren.
- (2) Die Höhe der Jubiläumszuwendung ist durch Betriebsvereinbarung zu regeln.
- (3) Bei der Berechnung der Betriebszugehörigkeit werden Zeiten bei verschiedenen, unter derselben Betriebsführung stehenden Betrieben zusammengerechnet.

§ 19 Reisekosten, Umzugskosten, Trennungentschädigung und Entschädigung für Einsatz am zweiten Einsatzort

- (1) Reisekosten, Umzugskosten und Trennungentschädigung werden betrieblich geregelt.
- (2) Bei wechselndem Einsatz am ersten und zweiten Einsatzort gilt beim Einsatz am zweiten Einsatzort folgendes:
 - a) pro zusätzlichem gefahrenen Kilometer (Hin- und Rückfahrt), im Vergleich zum regelmäßigen Arbeitsweg zwischen Wohnort und erstem Einsatzort, wird der jeweils gültige Pauschalbetrag (derzeit Euro 0,30/km) zur Anwendung gebracht,
 - b) die Arbeitszeit beginnt am Wohnort und endet auch dort (diese Wegezeiten sind nicht schutzwürdige Arbeitszeit i. S. d. ArbZG),
 - c) die Ruhezeit gem. § 12 Abs. 9 verlängert sich um die Arbeitszeit nach Buchst. b) und

Ab Fahrplanwechsel 2021/2022 gilt:

 - d) die Schicht inklusive der Wegezeiten gem. Buchst. b) darf nicht länger sein als die Schichtlage gem. § 3 Abschn. III Abs. 1a Buchst. a) Doppelbuchst. cc) KoRa-ZugTV TD oder die Schicht mit Schichtrahmen gem. § 3 Abschn. III Abs. 2 Buchst. c) KoRa-ZugTV TD, sofern sie vorhanden sind.

§ 20 Krankengeldzuschuss

- (1) § 20 hat Vorrang vor § 7 KoRa-ZugTV TD, soweit § 20 eine Besserstellung des Arbeitnehmers bewirkt.
- (2) Im Fall der Arbeitsunfähigkeit infolge eines Arbeitsunfalls oder einer anderen betrieblich verursachten Erkrankung erhalten nach einer Betriebszugehörigkeit von mehr als einem Jahr von der siebten Woche der Arbeitsunfähigkeit an:

- a) krankenversicherungspflichtige Arbeitnehmer einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Bruttokrallengeld der Krankenkasse und dem Nettoarbeitsentgelt,
- b) Arbeitnehmer, die nicht krankenversicherungspflichtig sind und die einen Arbeitgeberzuschuss zum Krankenversicherungsbeitrag nach § 257 SGB V erhalten, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den Barleistungen, die von der zuständigen Pflichtkrankenkasse gezahlt würden, wenn der Arbeitnehmer versicherungspflichtig wäre, und dem Nettoarbeitsentgelt,
- c) Arbeitnehmer, die einen Arbeitsunfall erlitten haben, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Bruttokrallengeld des Sozialversicherungsträgers und dem Nettoarbeitsentgelt.

Nettoarbeitsentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Arbeitsentgelt. Es ist das Arbeitsentgelt zugrunde zu legen, das gem. § 13 Abs. 10 für die Dauer der gesetzlichen Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall zu leisten ist.

(3) Der Krankengeldzuschuss nach Abs. 1 wird gewährt

- a) bei einer Betriebszugehörigkeit von mehr als einem Jahr bis zur Dauer von 13 Wochen,
- b) bei einer Betriebszugehörigkeit von mehr als drei Jahren bis zur Dauer von 26 Wochen,

jedoch nicht über die Dauer des Arbeitsverhältnisses hinaus. Die Dauer der gesetzlichen Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall wird angerechnet.

- (4) Innerhalb eines Kalenderjahres wird der Krankengeldzuschuss insgesamt nur für die nach Abs. 3 zulässige Dauer gewährt. Erstreckt sich eine Krankheit ununterbrochen von einem Kalenderjahr in das nächste Kalenderjahr, verbleibt es bei dem Anspruch aus dem vorhergehenden Jahr. Erleidet der Arbeitnehmer im neuen Kalenderjahr innerhalb von 13 Wochen nach Wiederaufnahme der Arbeit einen Rückfall, verbleibt es ebenfalls bei dem Anspruch aus dem vorhergehenden Jahr. Ob ein Rückfall vorliegt, entscheidet sich nach den für die Krankenkasse maßgebenden gesetzlichen Vorschriften.
- (5) Bei Krankenhausbehandlung erhalten Ledige 50 Prozent, Verheiratete 75 Prozent des Krankengeldzuschusses nach Abs. 2. Arbeitnehmer, die aufgrund gesetzlicher Verpflichtung Verwandte in gerader Linie unterhalten müssen, werden den Verheirateten gleichgestellt.
- (6) Bei Arbeitnehmern, die nicht arbeitsunfähig sind, kann während eines Kuraufenthaltes Krankengeldzuschuss nach Abs. 5 gewährt werden. Das Bruttokrallengeld eines Rentenversicherungsträgers wird in gleicher Weise wie die Barleistungen der Krankenkasse angerechnet.
- (7) Kein Anspruch auf Krankengeldzuschuss besteht
 - a) wenn der Arbeitnehmer sich die Arbeitsunfähigkeit grob fahrlässig, vorsätzlich oder bei einer verbotenen Nebenarbeit zugezogen hat,
 - b) bei Unfällen im fremden, eigenen oder Familienbetrieb, bei Berufssport, schuldhafter Beteiligung an Schlägereien oder bei Unfällen, die auf strafbare Handlungen zurückzuführen sind,

- c) wenn die Vorschriften der Krankenkasse schuldhaft übertreten werden,
 - d) wenn während der Erkrankung für Dritte gearbeitet wird.
- (8) Der Anspruch auf Krankengeldzuschuss erlischt von dem Zeitpunkt an, von dem der Arbeitnehmer Rente wegen Berufsunfähigkeit, Erwerbsminderung oder Verletztenrente aus der Unfallversicherung erhält.
- (9) Ergibt sich nach endgültiger Regelung des Versicherungsfalles aufgrund der Sozialversicherung, dass der Arbeitgeber Krankengeldzuschuss über die ihm obliegenden Leistungen hinaus gezahlt hat, gelten die Mehrleistungen als Vorschusszahlung auf die Versicherungsleistungen. Der Arbeitgeber hat in Höhe seiner Mehrleistungen Anspruch auf die zurzeit der Geltendmachung noch nicht gezahlten Versicherungsleistungen.
- (10) Bei missbräuchlichem Bezug des Krankengeldzuschusses wird die Weiterzahlung sofort eingestellt; der Arbeitnehmer hat die zu Unrecht in Empfang genommenen Krankenbezüge zurückzuzahlen.

§ 21

Betriebliche Altersversorgung

- (1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung gem. § 9 KoRa-ZugTV TD. Auf § 37 Abs. 4 wird verwiesen.
- (2) Der Arbeitnehmer kann nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften in ihrer jeweils gültigen Fassung vom Arbeitgeber betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung künftiger tarifvertraglicher Entgeltansprüche verlangen. Das Verlangen bedarf der Schriftform, ist spätestens zum letzten Tag des Vormonats, in dem die Entgeltumwandlung oder deren Änderung erfolgen soll, geltend zu machen und muss die umzuwandelnden Entgeltbestandteile eindeutig bezeichnen.
- (3) Der Arbeitnehmer, der einen Anspruch nach Abs. 1 geltend gemacht hat, erhält einen Zuschuss in Höhe des arbeitgeberseitig eingesparten Sozialversicherungsanteils (§ 1 Abs. 1 Nr. 9 Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV)) bezogen auf den jeweils im Einzelfall umgewandelten Betrag. Die Höhe des Arbeitgeberzuschusses beträgt 20 Prozent des vom Arbeitnehmer im Rahmen des § 3 Nr. 63 EStG durch Entgeltumwandlung finanzierten Betrages.
- (4) Sollte der Arbeitgeber rückwirkend verpflichtet werden, die Sozialversicherungsbeiträge für die Entgeltumwandlungsbeträge abzuführen (z. B. weil der Arbeitnehmer höhere Beträge als vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung abgeführt hat), ist der Arbeitgeber berechtigt, diese abgeführten Sozialversicherungsbeiträge vom Arbeitnehmer zurückzuverlangen bzw. gegen zukünftige Entgeltansprüche zu verrechnen.
- (5) Der Zuschuss wird nur solange gewährt, wie ein arbeitgeberseitig eingesparter Sozialversicherungsbeitrag gem. § 1 Abs. 1 Nr. 9 SvEV besteht.
- (6) Die Durchführung zur Entgeltumwandlung (Durchführungsweg) erfolgt über die DEVK.

- (7) Arbeitnehmer, die vor dem Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages bereits eine Entgeltumwandlung wirksam vereinbart haben, die über den Arbeitgeber durchgeführt wird, haben Anspruch auf den Arbeitgeberzuschuss nach dieser Regelung. Für Arbeitnehmer die eine Entgeltumwandlung nach dem Inkrafttreten dieses Tarifvertrages mit einem anderen Anbieter als nach Abs. 5 abgeschlossen haben, besteht kein Anspruch nach dieser Regelung.
- (8) Durch 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 oder Elektro-Fahrrädern (E-bikes, Pedelecs o. Ä.) durch den Arbeitgeber unter Einräumung eines privaten Nutzungsrechts.

§ 22

Unterstützung in Notfällen / Besonderer Rechtschutz

- (1) In Notfällen können den Arbeitnehmern Unterstützungen gewährt werden.
- (2) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen besonderen Rechtschutz gem. § 14 KoRa-ZugTV TD.

§ 23

Ergänzende Regelung zur vorübergehenden Fahrdienstuntauglichkeit

Für Arbeitnehmer, die vom Geltungsbereich des KoRa-ZugTV TD erfasst werden, gelten hinsichtlich § 8 Abs. 7 KoRa-ZugTV TD folgende ergänzenden Regelungen:

Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einigkeit, dass Ansprüche nach dieser Regelung nur dann bestehen, wenn ein Arbeitnehmer für seine Tätigkeit eine gesundheitliche Tauglichkeit 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.

Hinsichtlich der „Zumutbarkeit“ einer anderen Tätigkeit gilt § 8 Abs. 3 Buchst. f) KoRa-Zug TD sinngemäß mit der Ergänzung, dass auch sämtliche beim Arbeitgeber mit der GDL tarifvertraglich vereinbarten Tätigkeiten zumutbar sind, für Lokomotivführer nur, soweit für die Tätigkeit üblicherweise eine Berufsausbildung erforderlich ist.

Für die Dauer der vorübergehenden gesundheitsbedingten und vom Bahnarzt attestierten Fahrdienstuntauglichkeit, während der dem Arbeitnehmer eine andere Tätigkeit zugewiesen wird, die nicht von Anlagen 1a, 1b oder 1c KoRa-ZugTV TD erfasst ist, finden die Regelungen des § 3 KoRa-ZugTV TD mit Ausnahme des bereits genehmigten Urlaubs keine Anwendung. Der Arbeitnehmer wird in diesem Fall zeitnah in einen seiner neuen Tätigkeit entsprechenden Dienstplan eingeteilt. Die Regelungen des § 3 KoRa-ZugTV TD finden unverändert weiter Anwendung, wenn die zugewiesene andere Tätigkeit von Anlagen 1a, 1b oder 1c KoRa-ZugTV TD erfasst ist oder die haustarifvertraglichen Bestimmungen in § 12 die Anwendung des § 3 KoRa-ZugTV TD darüber hinaus für die zugewiesene Tätigkeit vorschreiben. In diesem Fall wird der Arbeitnehmer zeitnah in einen seiner neuen Tätigkeit entsprechenden Dienstplan eingeteilt, der den Vorgaben des KoRa-ZugTV TD entspricht; der bereits genehmigte Urlaub bleibt unangetastet.

Sofern und solange der Arbeitgeber dem betroffenen Arbeitnehmer keine zumutbare, andere Tätigkeit zuweisen kann, erhält der Arbeitnehmer Entgeltfortzahlung gem. den jeweils gültigen haustarifvertraglichen Regelungen gem. § 20 für maximal sechs Wochen. Besteht nach den jeweils gültigen haustarifvertraglichen Regelungen gem. § 20 zudem Anspruch auf Krankengeldzuschuss, erhält der Arbeitnehmer über den Anspruch nach Satz 1 hinaus vom Arbeitgeber Entgelt (brutto) in der Höhe und für die Dauer des persönlichen Anspruchs auf Krankengeldzuschuss, in der die Krankenversicherung Krankengeld zahlen würde.

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.

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

§ 24 Urlaub

- (1) Die Regelungen von § 24 ergänzen § 4 KoRa-ZugTV TD. § 4 KoRa-ZugTV TD hat im Zweifel Vorrang vor § 24, soweit nicht ausdrücklich etwas anderes vereinbart ist.
- (2) Dem Arbeitnehmer steht in jedem Urlaubsjahr Erholungsurlaub zu. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
- (3) Abweichend von in § 4 Abs. 1 KoRa-ZugTV TD haben Arbeitnehmer nach zehn Jahren der Betriebszugehörigkeit Anspruch auf 30 Urlaubstage. Die weiteren Regelungen bleiben hiervon unberührt. Auf § 33 wird verwiesen.

Maßgebend für die Urlaubsdauer ist die Betriebs- und Konzernzugehörigkeit (§ 6), die der Arbeitnehmer am 1. Juli des Kalenderjahres zurückgelegt hat.

- (4) Der Arbeitnehmer hat erstmalig Anspruch auf die tatsächliche Inanspruchnahme seines vollen Jahreserholungsurlaubs, wenn sein Arbeitsverhältnis sechs Monate ununterbrochen bestand hatte, bei Jugendlichen unter 18 Jahren nach drei Monaten.
- (5) Begründet oder beendet der Arbeitnehmer im laufenden Kalenderjahr sein Arbeitsverhältnis, so hat er Anspruch auf 1/12 seines tarifvertraglichen Erholungsurlaubs für jeden vollen Kalendermonat des Bestands seines Arbeitsverhältnisses. Errechnen sich dabei keine ganzen Erholungsurlaubstage, wird kaufmännisch auf volle Erholungsurlaubstage gerundet.
- (6) Der Erholungsurlaub ist rechtzeitig durch den Arbeitnehmer zu beantragen. Der Arbeitgeber hat den Antrag umgehend zu bescheiden und der Erholungsurlaub ist dann entsprechend dem genehmigten Antrag zu beginnen und zu beenden.
- (7) Der Arbeitnehmer muss die Zeitspanne in Kalendertagen beantragen, die er wegen des Erholungsurlaubs freigestellt werden will. Der Arbeitgeber kann dem Antrag entsprechen, den Antrag ablehnen oder mit dem Arbeitnehmer eine andere Antragstellung vereinbaren.

- (8) Der Erholungsurlaub ist im laufenden Urlaubsjahr zu nehmen. Kann der Urlaub aus dringenden betrieblichen Gründen nicht bis zum Ende des Urlaubsjahres genommen werden, ist er spätestens bis zum 31. März des Folgejahres zu nehmen. Urlaub, der nicht bis zu diesem Termin beantragt und genommen ist, verfällt; für den gesetzlichen Mindesturlaub sind im Falle der Arbeitsunfähigkeit die allgemeinen rechtlichen Bedingungen maßgeblich.
- (9) Für den teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer wird, entsprechend seines Arbeitszeitanteils bzw. entsprechend seiner vereinbarten Arbeitstage, ein anteiliger Erholungsurlaub bzw. ein anzurechnender anteilmäßiger durchschnittlicher Arbeitszeitwert ermittelt.
- (10) Für alle Tage von Montag bis Freitag mit Ausnahme der gesetzlichen Feiertage, die in die Zeitspanne der Freistellung wegen des Erholungsurlaubs fallen, wird ein Erholungsurlaubstag angerechnet. Für jeden Erholungsurlaubstag wird ein durchschnittlicher Arbeitszeitwert angerechnet.
- (11) Wurde dem Arbeitnehmer für den Zeitraum Montag bis Freitag zusammenhängender Urlaub genehmigt und handelt es sich dabei um den Jahreshaupturlaub, welchen der Arbeitnehmer explizit benennt, ist das unmittelbar vor und nach dem Urlaub liegende Wochenende auf Antrag des Arbeitnehmers als Ruhe zu gewähren.
- (12) Arbeitnehmer, die nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von zehn Jahren wegen Erreichens der Altersgrenze oder wegen Inanspruchnahme der flexiblen Altersgrenze in der zweiten Hälfte eines Jahres ausscheiden, erhalten den vollen Jahresurlaub.
- (13) Für die Berechnung des Zeitzuschlags werden die Zeiten gem. § 4 Abs. 2 KoRa-ZugTV TD minutengenau erfasst und fortlaufend addiert. Der Zeitzuschlag wird am Ende des Kalendermonats berechnet. Hat die Summe der Zeitzuschläge nach Abs. 12 das Volumen des durchschnittlichen individuellen täglichen Arbeitszeit-Solls des Arbeitnehmers erreicht, hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf einen Tag Zusatzurlaub. Zeitzuschläge für Nachtarbeit, die keinen vollen Zusatzurlaubstag ergeben, werden ins folgende Kalenderjahr übertragen.

§ 25

Wahlrecht „Zusätzlicher Erholungsurlaub“ (gültig bis 31. Dezember 2021)

- (1) Arbeitnehmer können sechs Tage zusätzlichen Erholungsurlaub beanspruchen.
- (2) Entscheiden sich Arbeitnehmer mit einem individuellen regelmäßigen Arbeitszeit-Soll in Höhe der betrieblichen Arbeitszeit gem. § 12 Abs. 1 für diesen zusätzlichen Erholungsurlaub, erhöht sich ihr individuelles regelmäßiges Arbeitszeit-Soll auf acht Stunden, mit denen sodann gem. § 12 Abs. 1 Satz 2 die regelmäßige monatliche pro Kalendermonat berechnet wird. Das für sie maßgebliche Entgelt wird dadurch nicht erhöht und richtet sich unabhängig von ihrem neuen individuellen regelmäßigen Arbeitszeit-Soll weiterhin nach der betrieblichen Arbeitszeit und somit nach den Werten der Entgelttabelle Anlage 1a, 1b bzw. 1c.
- (3) Für Arbeitnehmer mit einem individuellen regelmäßigen Arbeitszeit-Soll unterhalb der betrieblichen Arbeitszeit findet Abs. 2 unter proportionaler Anpassung des erhöhten neuen individuellen Arbeitszeit-Solls und des Entgelts entsprechend Anwendung.
- (4) Es gelten die gesetzlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Bestimmungen zum Erholungsurlaub.

- (5) Das Wahlrecht nach Abs. 1 bis 4 besteht grundsätzlich jeweils zu Beginn eines Kalenderjahres. Der Arbeitnehmer muss bis zum 30. Juni des Vorjahres seinen Wunsch dem Arbeitgeber schriftlich mitteilen. Ein Wechsel zwischen dem individuellen regelmäßigen Arbeitszeit-Soll in Höhe der betrieblichen Arbeitszeit gem. § 12 Abs. 1 und dem Alternativmodell „Zusätzlicher Erholungsurlaub“ gem. Abs. 1 bis 6 ist kalenderjährlich möglich.
- (6) Neu eingestellte Arbeitnehmer können bei ihrer Einstellung ebenfalls das Wahlrecht nach Abs. 1 bis 4 ausüben.

§ 25

Arbeitszeitwahlmodelle (gültig ab 1. Januar 2022)

- (1) Die Arbeitnehmer haben nach Maßgabe der nachfolgenden Abs. das Recht, zwischen zusätzlichem Erholungsurlaub von sechs oder zwölf Tagen oder einem höheren MTE zu wählen. Für das Jahr 2022 hat die Wahl der Arbeitnehmer bis spätestens 15. September 2021 zu erfolgen.
- (2) Arbeitnehmer können:
 - a) sechs Tage oder
 - b) zwölf Tagezusätzlichen Erholungsurlaub beanspruchen oder
 - c) das individuelle Arbeitszeit-Soll um eine Stunde pro Woche erhöhen bei gleichzeitiger Hochrechnung des MTE gem. § 13 Abs. 5 in der ab 1. Januar 2022 geltenden Fassung.
- (3) Entscheiden sich Arbeitnehmer mit einem individuellen regelmäßigen Arbeitszeit-Soll in Höhe der betrieblichen Arbeitszeit gem. § 12 Abs. 1 für sechs Tage zusätzlichen Erholungsurlaub, erhöht sich ihr individuelles regelmäßiges Arbeitszeit-Soll auf 7,8 Stunden, mit denen sodann gem. § 12 Abs. 1 Satz 2 die regelmäßige monatliche Arbeitszeit pro Kalendermonat berechnet wird. Das für sie maßgebliche MTE wird dadurch nicht erhöht und richtet sich unabhängig von ihrem neuen individuellen regelmäßigen Arbeitszeit-Soll weiterhin nach der betrieblichen Arbeitszeit und somit nach den Werten der Entgelttabelle Anlage 1a KoRa-ZugTV TD und Anlagen 5b und 5c. Die Anlagen 5b und 5c sind Bestandteil dieses Tarifvertrages.
- (4) Entscheiden sich Arbeitnehmer mit einem individuellen regelmäßigen Arbeitszeit-Soll in Höhe der betrieblichen Arbeitszeit gem. § 12 Abs. 1 für zwölf Tage zusätzlichen Erholungsurlaub, erhöht sich ihr individuelles regelmäßiges Arbeitszeit-Soll auf 7,8 Stunden, mit denen sodann gem. § 12 Abs. 1 Satz 2 die regelmäßige monatliche Arbeitszeit pro Kalendermonat berechnet wird. Das für sie maßgebliche MTE wird gem. § 6 Abs. 4 KoRa-ZugTV TD auf eine wöchentliche Arbeitszeit von 37 Stunden pro Woche angepasst. Das MTE ergibt sich aus den Entgelttabellen gem. Anlage 4a, 4b bzw. 4c. Die Anlagen 4a, 4b und 4c sind Bestandteil dieses Tarifvertrages. Für Arbeitnehmer, die als Zugbegleiter oder Arbeitnehmer gem. Anlage 1c KoRa-ZugTV TD vor dem 1. Januar 2016 eingestellt waren, ergibt sich das MTE aus den Entgelttabellen gem. Anlage 6b bzw. 6c. Die Anlagen 6b und 6c sind Bestandteil dieses Tarifvertrages.
- (5) Für Arbeitnehmer mit einem individuellen regelmäßigen Arbeitszeit-Soll unterhalb der betrieblichen Arbeitszeit finden die Abs. 3 und 4 unter proportionaler Anpassung des erhöhten neuen individuellen Arbeitszeit-Solls und des Entgelts entsprechend Anwendung.

- (6) Es gelten die gesetzlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Bestimmungen zum Erholungsurlaub.
- (7) Bei Arbeitnehmern, die sich für die Option Arbeitszeiterhöhung gem. Abs. 2 Buchst. c) entscheiden, erhöht sich die regelmäßige Arbeitszeit um eine Stunde wöchentlich (4 Stunden und 20 Minuten monatlich). Die Werte der erhöhten Tabellen für Lokomotivführer ergeben sich aus der Anlage 1a. Die Anlage 1a ist Bestandteil dieses Tarifvertrages. Hinsichtlich der Höhe des MTE wird bei Zugbegleitern und Arbeitnehmern, die gem. Anlage 1c KoRa-ZugTV TD eingruppiert sind, auf § 36 verwiesen.
- (8) Ab 1. Januar 2022 gilt: Das Wahlrecht nach Abs. 1 bis 4 besteht grundsätzlich jeweils zu Beginn eines Kalenderjahres. Der Arbeitnehmer muss bis zum 30. Juni des Vorjahres seinen Wunsch dem Arbeitgeber schriftlich mitteilen. Ein Wechsel zwischen dem individuellen regelmäßigen Arbeitszeit-Soll in Höhe der betrieblichen Arbeitszeit gem. § 12 Abs. 1 und dem Alternativmodell „Zusätzlicher Erholungsurlaub“ gem. Abs. 1 bis 6 ist kalenderjährlich möglich.
- (9) Arbeitnehmer in einer Funktionsausbildung zum Lokomotivführer oder Zugbegleiter haben erst nach Abschluss der Qualifizierungsmaßnahme den Anspruch gem. Abs. 1 bis 8. Abs. 10 bleibt hiervon unberührt.
- (10) Neu eingestellte Arbeitnehmer können bei ihrer Einstellung ebenfalls das Wahlrecht nach Abs. 1 bis 4 ausüben.

§ 26 Arbeitsversäumnis

- (1) Ist der Arbeitnehmer infolge Krankheit oder sonstiger unvorhersehbarer Ereignisse an der Aufnahme der Arbeit verhindert, so ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber darüber unverzüglich, unter Angabe der Hinderungsgründe, Mitteilung zu machen.
- (2) Für die Dauer eines nicht genehmigten Fernbleibens von der Arbeit, hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Entgelt. Das maßgebliche Arbeitszeitsoll ist um den entsprechenden Anteil zu kürzen. Diese Regelung gilt unabhängig von einer evtl. arbeitsrechtlichen Maßnahme durch den Arbeitgeber, wegen des ungenehmigten Fernbleibens von der Arbeit.
- (3) Der arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber, wenn die Erkrankung länger als drei Kalendertage dauert, eine Bescheinigung des Arztes vorzulegen, in der die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer attestiert werden.
- (4) Die Bescheinigung ist spätestens am ersten allgemeinen Arbeitstag nach Ablauf der drei Tagesfrist nach Abs. 3 dem Arbeitgeber vorzulegen. In begründeten Ausnahmefällen kann der Arbeitgeber die ärztliche Bescheinigung bereits vom ersten Kalendertag der arbeitsunfähigen Erkrankung an verlangen.
- (5) Dauert die Arbeitsversäumnis wegen der Krankheit länger als in der ärztlichen Bescheinigung angegeben, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, auch die fortdauernde Arbeitsunfähigkeit unverzüglich anzuzeigen und spätestens innerhalb von drei Kalendertagen eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.
- (6) Der Arbeitnehmer hat die Bewilligung von Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation gem. § 9 Entgeltfortzahlungsgesetz sowie deren Beginn, Ende und eventuelle Verlängerung dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.

- (7) Der Arbeitnehmer erhält für den Zeitraum einer Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit das Durchschnittsentgelt gem. § 13 Abs. 11.
- (8) Dem Arbeitnehmer wird für den Zeitraum einer Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit die geplante ausgefallene Arbeitszeit angerechnet. Ist noch keine Arbeitszeit geplant, wird dem Arbeitnehmer für die Werktage Montag bis Freitag (außer Feiertage) je ein durchschnittlicher Arbeitszeitwert gebucht.

§ 27

Freistellung von der Arbeit

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Entgeltes bei folgenden Anlässen:

- (1) Für einen Tag
 - a) 25-, 40- und 50-jähriges Arbeitsjubiläum,
 - b) bei eigener Eheschließung,
 - c) bei Niederkunft der Ehefrau/Lebensgefährtin,
 - d) beim Tod eines leiblichen Elternteils,
 - e) beim Tod von Geschwistern.
- (2) Für zwei Tage bei folgenden Anlässen
 - a) bei Tod des Ehegatten/Lebensgefährten,
 - b) beim Tod des eigenen Kindes,
 - c) bei Umzug aus betrieblichem Grund.
- (3) Für die erforderliche Abwesenheitszeit
 - a) Ärztliche Behandlung des Arbeitnehmers, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss.
 - b) Für den Zeitraum und die An- und Abreisezeiten zu Sitzungen der zuständigen Tarifkommissionen der GDL auf deren Einladung hin. Die Anzahl der Tarifkommissionssitzungen sind auf das erforderliche Maß einzuschränken und nur im Zusammenhang mit laufenden Tarifverhandlungen anzusetzen.
- (4) Zur Teilnahme an Tagungen, Sitzungen oder sonstigen Veranstaltungen kann dem gewählten Mitglied eines satzungsmäßigen Gremiums der GDL auf Anforderung der GDL Arbeitsbefreiung bis zu sechs Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts erteilt werden, sofern nicht dringende betriebliche Interessen entgegenstehen. Zu weiteren Anlässen kann dem Arbeitnehmer auf Anforderung der GDL Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Arbeitsentgelts gewährt werden, sofern nicht dringende betriebliche Interessen entgegenstehen.

- (5) In allen Fällen kann der Arbeitgeber einen glaubhaften Nachweis darüber verlangen, dass ein anerkannter Grund zur Freistellung von der Arbeit gegeben ist.
- (6) Dem Arbeitnehmer wird für den Zeitraum einer Arbeitsbefreiung die geplante ausgefallene Arbeitszeit angerechnet. Ist noch keine Arbeitszeit geplant, wird dem Arbeitnehmer für die Werktage Montag bis Freitag (außer Feiertage) je ein durchschnittlicher Arbeitszeitwert gebucht.

§ 28 **Abtretung bei Dritthaftung**

- (1) Kann der Arbeitnehmer aufgrund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadensersatz wegen Verdienstauffalls beanspruchen, so geht dieser Anspruch insoweit auf den Arbeitgeber über, als dieser dem Arbeitnehmer Arbeitsentgelt fortgezahlt und darauf anfallende Arbeitgeberbeiträge zur gesetzlichen Arbeitslosen-, Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung abgeführt hat.
- (2) Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber die zur Geltendmachung des Ersatzanspruchs erforderlichen Angaben zu machen und in seinem Besitz befindliche Unterlagen dazu in Kopie zu überlassen.
- (3) Der Forderungsübergang nach Abs. 1 kann nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers geltend gemacht werden.

§ 29 **Unterstützung im Todesfall**

- (1) Stirbt der Arbeitnehmer, so ist das zu errechnende Entgelt für den Sterbemonat zu zahlen. Darüber hinaus sind bei mindestens fünfjähriger Betriebszugehörigkeit ein weiteres Monats Tabellenentgelt bzw. nach zehnjähriger Betriebszugehörigkeit insgesamt zwei weitere Monats Tabellenentgelte als Unterstützung zu zahlen.
- (2) Das auszuzahlende Entgelt nach Abs. 1 Satz 1 und die Unterstützung nach Abs. 1 Satz 2 ist nach Vorlage des Erbscheins auszuzahlen.
- (3) Der Arbeitgeber wird durch die Zahlung des gesamten Betrags nach Abs. 1 an einen berechtigten Erben von weiteren Ansprüchen befreit.

§ 30 **Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

- (1) Bei Arbeitsverhältnissen, die auf unbestimmte Zeit abgeschlossen sind, beträgt die Kündigungsfrist nach Ablauf der Probezeit für beide Vertragsteile
 - a) bis zwei Jahre Betriebszugehörigkeit 1 Monat,
 - b) nach zwei Jahren Betriebszugehörigkeit 2 Monate,
 - c) nach fünf Jahren Betriebszugehörigkeit 3 Monate,

- | | | |
|----|---|-----------|
| d) | nach acht Jahren Betriebszugehörigkeit | 4 Monate, |
| e) | nach zehn Jahren Betriebszugehörigkeit | 5 Monate, |
| f) | nach zwölf Jahren Betriebszugehörigkeit | 6 Monate |

zum Ende eines Kalendermonats.

Die Betriebs- und Konzernzugehörigkeit ist nach § 6 zu berechnen.

- (2) Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Kündigungsfrist von zwei Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.
- (3) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf
 - a) durch Fristablauf,
 - b) durch Ablauf der vereinbarten Zeit,
 - c) im gegenseitigen Einvernehmen,
 - d) mit Ablauf des Kalendermonats, in dem der Arbeitnehmer das gesetzliche Regelrentenalter erreicht,
 - e) mit der Wirkungsdatum für eine Erwerbsminderungsrente oder
 - f) durch den Tod.
- (4) Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. In diesem Falle ruht das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten mit dem Tage, ab dem der Rentenanspruch besteht. Der Ruhezeitraum endet mit Ablauf des Tages, bis zu dem die Zeitrente bewilligt ist, längstens jedoch bis zum Ablauf des Tages, an dem das Arbeitsverhältnis gem. Abs. 3 endet. Es gilt das SGB VI in seiner jeweils gültigen Fassung.
- (5) Der Arbeitnehmer hat bis zum Tag der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sein Arbeitszeitkonto auszugleichen. Ist dies nicht möglich, werden restliche Zeitguthaben ausgezahlt. Eine Zeitschuld führt zu einem entsprechenden Abzug.

§ 31 Zeugnis

- (1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf ein qualifiziertes Zeugnis.
- (2) Der Anspruch auf das Zeugnis entsteht mit dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis. Bei betriebsbedingten Kündigungen des Arbeitsverhältnisses kann der Arbeitnehmer das Zeugnis schon früher verlangen.

§ 32

Ausschlussfristen

- (1) Sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Fälligkeit und im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses spätestens drei Monate nach Arbeitsvertragsende schriftlich geltend gemacht werden. Lehnt die Gegenpartei den Anspruch schriftlich ab, so muss der Anspruch innerhalb von einem Monat nach der Ablehnung bzw. dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht werden. Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Frist geltend gemacht werden, sind ausgeschlossen.
- (2) Die Regelungen des Mindestlohngesetzes bleiben unberührt.

Teil B
Sicherungs- und Überleitungsbestimmungen

§ 33
Sicherungsregelungen zum Urlaub

Ab dem 1. Januar 2019 gilt § 4 Abs. 1 KoRa-ZugTV TD i. V. m. § 24 Abs. 3 mit der Maßgabe, dass Arbeitnehmer die am 31. Dezember 2018 einen höheren Urlaubsanspruch als den gem. erster Halbsatz haben, diesen solange behalten, bis sich aus diesen Regelungen ein höherer Anspruch ergibt.

Die weiteren Regelungen bleiben hiervon unberührt.

§ 34
Übergangsregelungen für die Jahressonderzahlung, zu Bestandssicherungen und zu individuellen Entgelterhöhungen bei Lokomotivführern und Zugbegleitern

- (1) Das zum 31. Januar 2013 maßgebliche Tabellenentgelt wird zum 1. Februar 2013 um drei Prozent erhöht. Das so erhöhte Tabellenentgelt bildet die Grundlage für die Überleitung der Arbeitnehmer aus den bisher gültigen tarifvertraglichen Regelungen.
- (2) Aufgrund der vor dem 1. Februar 2013 wirksamen tarifvertraglichen Regelungen hatten Arbeitnehmer unter den dort geregelten Bedingungen Anspruch auf bestandssichernde Zulagen (bZ), z. B. Ausgleichzulage und Überleitungsprämie. Mit in Kraft treten dieses Tarifvertrages treten diese Regelungen außer Kraft.
- (3) Der individuelle Anspruch auf bZ wird zum 31. Januar 2013 festgestellt. Der Arbeitnehmer hat - vorbehaltlich der Abs. 3 bis 4 - dauerhaft Anspruch auf bZ in Höhe gem. Satz 1.

Die bZ wird um individuelle Entgelterhöhungen, die über Abs. 1 hinausgehen, gekürzt. Die Kürzung darf sich jedoch nicht auf die Überleitungszulage (§ 4 Abs. 4 Einführungstarifvertrag NWB ./i. EVG vom 31. August 2011) und den Teil der bZ, der wegen dem Wegfall der vermögenswirksamen Leistungen eingeflossen ist, erstrecken.

Ein nach dieser Verrechnung ggf. verbleibender Restbetrag bleibt der Höhe nach unverändert. Davon abweichend wird die bZ für Arbeitnehmer, die gem. Anlage 1a KoRa-ZugTV TD eingruppiert sind, auf die sich aus den Strukturmaßnahmen in der Entgelttabelle zum 1. Januar 2021 ergebenden Steigerungen in den Anlagen 1a zu 100 Prozent angerechnet.

Protokollnotiz:

Arbeitnehmer, auf die das bis zum 31. Dezember 2011 generell gültige Entgeltsystem bis zum 31. Januar 2013 individuell weiter angewendet wurde (12 x MTE, Leistung- und Treueprämie, Weihnachtsgeld sowie eventuelle vermögenswirksame Leistungen; der EVG-Tarifvertrag sah insoweit ein Wahlrecht vor), werden so gestellt, dass die am 13. Juni 2013 vereinbarten Mechanismen wirkungsgleich angewendet werden. Dazu wird für die Berechnung angenommen, dass auch für diese Arbeitnehmer das Entgeltsystem ab 1. Januar 2012 angewendet wurde. Sollte die Leistungs- und Treueprämie bereits ausgezahlt worden sein, erfolgt deren Verrechnung mit der Jahressonderzahlung 2013. Eine darüberhinausgehende Rückzahlung wird nicht verlangt. Ab 1. Februar 2013 besteht kein Wahlrecht mehr.

- (4) Ab dem Jahr 2014 wird die Jahressumme der bZ um den Wert des Anspruchs auf Jahressonderzahlung (zum Stichtag 31. Dezember 2013) gekürzt und die Jahressonderzahlung im Gegenzug ohne Kürzung ausgezahlt. Der ggf. verbleibende Betrag der bZ wird durch zwölf dividiert und monatlich ausgezahlt.

§ 35

Besitzstandsregelung für einen Tarifwechsel vom Tarifwerk NWB/EVG zum Tarifwerk NWB/GDL

- (1) Die nachstehenden Regelungen zum Tarifwechsel finden Anwendung für Tarifwechsel, die ab dem 1. Januar 2018 erfolgen. Tarifwechsel vor dem 1. Januar 2018 bleiben unberührt.
- (2) Ein Wechsel zwischen den vorhandenen Tarifverträgen für identische Tätigkeiten beim Arbeitgeber kann nur zum Beginn eines Kalendermonats erfolgen.
- (3) Bei dem Tarifwechsel wird das individuelle Jahresentgelt NWB/EVG zum Zeitpunkt des dem Wechsel vorangehenden Tages mit dem individuellen Jahresentgelt NWB/GDL des Arbeitnehmers zum ersten Tag des Kalendermonats, zu dem der Tarifwechsel erfolgt, verglichen. In die Berechnung des Jahresentgelts werden einbezogen das MTE x 12,5 auf Basis einer 39-Stunden-Woche und ggf. im Tarifwerk NWB/EVG am Stichtag noch gezahlte individuelle Besitzstandszulagen und ggf. noch gezahlte Überleitungsprämien.
- (4) Für den Fall, dass das Jahresentgelt bei der Vergleichsberechnung nach Abs. 2 im Tarifwerk NWB/GDL niedriger ausfällt, wird die nach Abs. 2 festgestellte Differenz bei dem betroffenen Arbeitnehmer als Wechsel-Besitzstand fortgeführt. Der sich nach Abs. 2 ergebende jährliche Differenzbetrag bei einem niedrigeren Jahresentgelt im Tarifwerk NWB/GDL wird durch zwölf dividiert und monatlich gewährt. Der Wechsel-Besitzstand wird nicht durch künftige Höherstufungen, Höhergruppierungen oder Tabellensteigerungen abgeschmolzen. Der Wechsel-Besitzstand wird nicht dynamisiert.
- (5) Bei späterem Wechsel auf eine niedrigere Wochenarbeitszeit als zum Zeitpunkt des Tarifwechsels wird der Wechsel-Besitzstand entsprechend reduziert. Bei Teilzeitarbeitnehmer gilt Satz 1 sinngemäß.
- (6) Der Wechsel-Besitzstand fließt nicht ein in vom MTE abgeleitete Entgeltbestandteile und ist nicht Gegenstand der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, der Urlaubsvergütung und der AG-bAV.
- (7) Für zum Zeitpunkt des Tarifabschlusses (24. Juli 2021) bereits ab 1. Januar 2018 erfolgte Tarifwechsel muss die Anwendung dieser Regelungen bis spätestens 31. März 2022 geltend gemacht werden; für Geltendmachung die nach diesem Zeitpunkt, finden diese Regelungen zum Tarifwechsel keine rückwirkende Anwendung. Im Übrigen gilt für die Geltendmachung dieser Regelungen zum Tarifwechsel eine Ausschlussfrist von drei Monaten ab Tarifwechsel.

§ 36 **Übergangsregelung zum MTE**

- (1) Abweichend von § 13 i. V. m. Anlage 1b und 1c gelten für Arbeitnehmer, die beim Arbeitgeber ab dem 1. Januar 2016 eingestellt worden sind, besondere Monatsentgelttabellen, die auf einem Anbindungswert bezogen auf die jeweils gültigen Monatsentgelttabellen in den Anlagen 1b und 1c basieren.

Dieser Anbindungswert beträgt:

- a) für Arbeitnehmer, die gem. Anlage 1b KoRa-ZugTV TD eingruppiert sind, in der ersten Erfahrungsstufe 95 Prozent (ab 1. Januar 2022: 95,23 Prozent), in der zweiten Erfahrungsstufe 97,5 Prozent (ab 1. Januar 2022: 97,73 Prozent) und ab der dritten Erfahrungsstufe 100 Prozent bezogen auf die jeweils gültige Monatsentgelttabelle in Anlage 1b. Die maßgebliche Monatsentgelttabelle ergibt sich aus Anlage 3b. Anlage 3b ist Bestandteil dieses Tarifvertrages.
- b) für Arbeitnehmer, die gem. Anlage 1c KoRa-ZugTV TD in die Entgeltgruppe 3.1 eingruppiert sind, 95,4 Prozent (ab 1. Januar 2022: 95,8 Prozent) bezogen auf die jeweils gültige Monatsentgelttabelle in Anlage 1c.

Arbeitnehmer, die die Eingruppierungsmerkmale für Lehrlokomotivführer der Entgeltgruppe 3.1 erfüllen, gilt hinsichtlich der Höhe des MTE die Anlage 1c.

für Arbeitnehmer, die gem. Anlage 1c KoRa-ZugTV TD in die Entgeltgruppe 3.2 eingruppiert sind, 89,5 Prozent (ab 1. Januar 2022: 90,5 Prozent) bezogen auf die jeweils gültige Monatsentgelttabelle in Anlage 1c.

Ab 1. Januar 2022 gilt: Für Arbeitnehmer, die gem. Anlage 2 in die Entgeltgruppe 3.2a eingruppiert sind, ergibt sich die Höhe des Entgelts aus dem Mittelwert der Entgeltgruppen 3.1 und 3.2.

Die maßgebliche Monatsentgelttabelle ergibt sich aus Anlage 3c. Anlage 3c ist Bestandteil dieses Tarifvertrages.

Protokollnotiz:

Die Tarifvertragsparteien stimmen die Anbindungswerte aufgrund der Anwendung der Mischkalkulation gem. § 38 im Dezember 2022 im Laufe des zweiten Quartals 2022 ab.

- (2) Für Arbeitnehmer, die vor dem 1. Januar 2016 beim Arbeitgeber eingestellt worden und nach dem 1. Januar 2016 in eine Tätigkeit gem. Anlage 1b oder 1c KoRa-ZugTV TD umgruppiert werden, gilt Abs. 1 Buchst. a) und b) sinngemäß.
- (3) Die Anbindungswerte gem. Abs. 1 erhöhen sich zum 1. Januar 2024 um jeweils einen Prozentpunkt.

§ 37 **Weitere Abweichungen vom KoRa-ZugTV TD und Teil A**

- (1) Abweichend von Anlage 1a beläuft sich der Wert der Entgeltgruppe 1.0 auf 75 Prozent der Erfahrungsstufe 1 der Entgeltgruppe 1.2 der Anlage 1a.

- (2) Abweichend von Anlage 1b beläuft sich der Wert der Entgeltgruppe 2.0 auf 75 Prozent der Erfahrungsstufe 1 der Entgeltgruppe 2.2 der Anlage 2b.
- (3) Abweichend von § 1 Ziffer 2 Satz 1 der Anlage 3b KoRa-ZugTV TD gilt Folgendes:
„Vorzugsweise erfolgreicher Abschluss einer Berufsausbildung.“
- (4) Abweichend von § 9 Abs. 1 KoRa-ZugTV TD i. v. m. § 21 Abs. 1 beträgt die Höhe des AGbAV ein Prozent des MTE.

Teil C
Regelungen für Neuverkehre

§ 38
Mischkalkulation

- (1) Bei Aufnahme zusätzlicher Verkehrsleistungen aufgrund eines ab dem 1. Januar 2016 neu abgeschlossenen Verkehrsvertrages sowie bei der Fortführung bestehender (Stand: 1. Januar 2016) Verkehrsleistungen aufgrund eines nach dem 1. Januar 2016 abgeschlossenen Verkehrsvertrages durch den Arbeitgeber, nicht jedoch bei einer von Bestellern einseitig ohne Bewerbung veranlassten Verlängerung eines Verkehrsvertrages innerhalb bestehender Rahmenbedingungen für einen Verlängerungszeitraum von bis zu drei Jahren, wird die Monatstabellenvergütung aller Disponenten und Zugbegleiter neu berechnet, indem ein gewichteter Durchschnitt gebildet wird. Der gewichtete Durchschnitt ist aus dem Zahlenverhältnis der aufgrund des neuen Verkehrsvertrages neu eingestellten bzw. weiter beschäftigten Disponenten und Zugbegleiter (nachfolgend Dispo neu bzw. Zub neu) einerseits und der aufgrund eines oder mehrerer alten bereits abgeschlossenen Verkehrsverträge beschäftigten Disponenten und Zugbegleiter (nachfolgend Dispo alt bzw. Zub alt) andererseits (jeweils in Vollzeitstellen umgerechnet) zu ermitteln. Für die Dispo alt bzw. Zub alt werden dabei die im Zeitpunkt der Aufnahme des Neuverkehrs nach § 36 Abs. 1 maßgeblichen Anbindungsprozentsätze für die Dispo neu bzw. Zub neu 100 Prozent des MTE gem. der Anlage 1b bzw. 1c zugrunde gelegt. Der sich daraus für Dispo alt bzw. Zub alt ergebende Durchschnittsprozentsatz ist – gewichtet – mit dem Prozentsatz 100 ins Verhältnis zu setzen. Um den sich daraus ergebenden Prozentsatz (s. Beispiel) sind die individuellen Monatstabellenentgelte der Arbeitnehmer, welche in den Anlagen 1b sowie 1c KoRa-ZugTV TD erfasst sind, ab dem Zeitpunkt der Aufnahme der neuen Verkehrsleistung anzuheben; die Anbindungsprozentsätze nach § 36 Abs. 1 sind ebenfalls um den sich ergebenden Prozentsatz anzuheben.

Beispiel 1:

Für 40 Zub alt (in Vollzeitstellen) in der ersten Erfahrungsstufe, 20 Zub alt (in Vollzeitstellen) in der zweiten Erfahrungsstufe und 40 Zub alt (in Vollzeitstellen) ab der dritten Erfahrungsstufe ergibt sich unter Berücksichtigung des Anbindungsprozentsatzes (§ 36 Abs. 1) ein Durchschnittsprozentsatz von 97,5 Prozent.

Bei 30 Zub neu (in Vollzeitstellen) zu einem Prozentsatz von 100 Prozent ergibt sich folgender gewichteter Durchschnittsprozentsatz.

$$\begin{array}{rcl} 100 \text{ Zub alt} \times 97,5 & = & 9.750 \\ 30 \text{ Zub neu} \times 100,0 & = & \underline{3.000} \\ & & 12.750 \end{array}$$

Gewichteter Durchschnitt: $12.750 / (100 \text{ Zub alt} + 30 \text{ Zub neu}) = 98,08 \text{ Prozent}$

Anhebung der individuellen MTE: $98,08 \text{ Prozent} - 97,50 \text{ Prozent} = 0,58 \text{ Prozent}$

Die Anbindungsprozentsätze nach § 36 Abs. 1 Buchst. a) werden um 0,58 Prozent angehoben, können jedoch maximal den Wert von 100 Prozent erreichen. Für die Anhebung der Anbindungsprozentsätze nach § 36 Abs. 1 Buchst. b) wird eine analoge Berechnung durchgeführt.

Bei Arbeitnehmern, die unter die Regelungen des § 36 Abs. 2 fallen, wird der Kappungsbetrag um den Wert des errechneten Anhebungsprozentsatzes multipliziert mit dem individuellen MTE reduziert.

Beispiel 2:

$$0,58 \text{ Prozent Anhebungsprozentsatz} \times 2.300 \text{ Euro MTE} = 13,34 \text{ Euro}$$

$$\begin{array}{lcl} \text{Kappungsbetrag neu:} & & \\ 100 \text{ Euro Kappungsbetrag alt} & - & 13,34 \text{ Euro} = 86,66 \text{ Euro} \end{array}$$

- (2) Die Mischkalkulation nach Abs. 1 findet keine Anwendung, soweit die sich aus Abs. 1 ergebende Durchschnittsvergütungshöhe, die unter 100 Prozent der jeweils gültigen Anlage 2b und 2c liegt, aufgrund von geltenden Tariftreuevorschriften im Rahmen der Angebotsabgabe für Neuverkehre nicht zur Anwendung kommen kann.

Protokollnotiz:

Bei Abs. 2 ist insbesondere an den Fall gedacht, dass aufgrund von Tariftreuevorschriften eine Vergütung in Höhe von 100 Prozent des Markt-Niveaus für den Neuverkehr vorgeschrieben wird; für alle Arbeitnehmer alt verbleibt es dann bei dem nach § 36 Abs. 1 maßgeblichen Anbindungswert.

- (3) Die Mischkalkulation nach Abs. 1 findet ferner keine Anwendung, wenn der Arbeitgeber mit dem Neuverkehr lediglich vorübergehend, d. h. nicht länger als drei volle Fahrplanjahre, beauftragt wird. In diesem Fall gilt folgende Regelung über eine befristete monatliche Zulage:

Für den Gewinn von Verkehrsleistungen durch die Beteiligung an Vergabe- und Ausschreibungsverfahren (umfasst auch Direktvergaben, nicht jedoch eine von Bestellern einseitig ohne Bewerbung veranlasste Verlängerung eines Verkehrsvertrages innerhalb bestehender Rahmenbedingungen für einen Verlängerungszeitraum von bis zu drei Fahrplanjahren) für auf der Grundlage von Verträgen mit öffentlichen Bestellern durchzuführende Verkehre im SPNV, die einen Zeitraum von bis zu drei Fahrplanjahren umfassen, entfällt die sich aus Abs. 1 und 2 ergebende Vergütungs-Mischkalkulation für künftige Neuverkehre. Stattdessen wird in Höhe des sich aus den Berechnungen nach Abs. 1 und 2 ergebenden Unterschiedsprozentsatzes, bezogen auf das individuelle Monatstabellenentgelt (bei Teilzeitkräften anteilig), eine monatliche tarifliche Zulage gezahlt, die für die Dauer ihres Bestehens wie Monatstabellenentgelt behandelt wird (dynamisch; fließt ein in tabellenabhängige Entgeltbestandteile; geht ein in die Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und die Urlaubsvergütung). Mit Beendigung dieser befristeten Verkehrsleistung, nach spätestens drei Fahrplanjahren, entfällt die monatliche tarifliche Zulage. Wird eine ursprünglich für höchstens drei Fahrplanjahre durchzuführende Verkehrsleistung ohne Unterbrechung in einem oder mehreren Schritten insgesamt über drei Fahrplanjahre verlängert, wird das Monatstabellenentgelt um die tarifliche Zulage erhöht, und zwar ab dem auf die Kenntnis der rechtlich bestandskräftigen Verlängerung der Verkehrsleistung über drei Fahrplanjahre hinaus folgenden Kalendermonat.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die GDL über die Übernahme solcher Verkehrsleistungen, über die Dauer der Übernahme, die errechnete Höhe der Zulage sowie jede Veränderung, die für die Anwendung dieser Regelung relevant ist, unaufgefordert zu informieren.

Teil D
Schlussbestimmungen

§ 39
Laufzeit und Kündigung

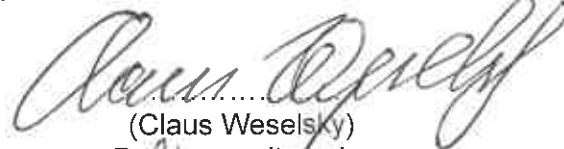
- (1) Dieser Tarifvertrag tritt rückwirkend zum 1. März 2021 in Kraft und ersetzt den HausTV NWB vom 13. Juli 2020.
- (2) Die Bestimmungen dieses Tarifvertrages können mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats, frühestens zum 30. Juni 2023, schriftlich gekündigt werden.
- (3) Für die Arbeitnehmer, die vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfasst sind, treten alle bisher wirksamen Tarifverträge ohne Nachwirkung außer Kraft, soweit nicht in diesem Tarifvertrag ausdrücklich etwas anderes geregelt ist. Dieser Tarifvertrag ersetzt die abgelösten Tarifregelungen und regelt deren vollständigen bisherigen Inhalt insgesamt und abschließend für die vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfassten Arbeitnehmer auch insoweit neu, als die bisherigen Tarifregelungen nicht fortgelten und in diesem Tarifvertrag keine inhaltliche Entsprechung finden.

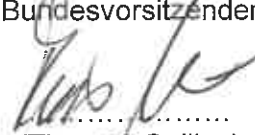
Berlin, den 24. Juli 2021

NordWestBahn GmbH


.....
(Ulrich Ehrhardt)
Geschäftsführer

Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer


.....
(Claus Weselsky)
Bundesvorsitzender


.....
(Thomas Gelling)
Geschäftsführer Tarifabteilung

9.

Anlage 1a
HausTV NWB
Entgeltabelle Lokomotivführer gem. § 13 Abs. 5

gültig ab 1. März 2021:

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit					
Erfahrungs-Stufe	Berufser-fahrung in Jahren	Entgeltgruppe			
		1.1	1.2	1.3	1.4
1	0 bis <5	2.877 €	3.106 €	3.268 €	3.334 €
2	5 bis <10	2.970 €	3.199 €	3.361 €	3.436 €
3	10 bis <15	3.063 €	3.291 €	3.453 €	3.537 €
4	15 bis <20	3.156 €	3.384 €	3.547 €	3.638 €
5	20 bis <25	3.248 €	3.477 €	3.639 €	3.740 €
6	25 bis <30	3.340 €	3.569 €	3.731 €	3.841 €
7	>=30	3.407 €	3.636 €	3.798 €	3.886 €

MTE der Entgeltgruppe 1.0 auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit i. V. m. § 37 Abs. 1: 2.330 Euro

gültig ab 1. Oktober 2021:

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit					
Erfahrungs-Stufe	Berufser-fahrung in Jahren	Entgeltgruppe			
		1.1	1.2	1.3	1.4
1	0 bis <5	2.918 €	3.149 €	3.315 €	3.380 €
2	5 bis <10	3.012 €	3.244 €	3.408 €	3.484 €
3	10 bis <15	3.106 €	3.337 €	3.501 €	3.587 €
4	15 bis <20	3.200 €	3.432 €	3.596 €	3.689 €
5	20 bis <25	3.293 €	3.525 €	3.690 €	3.792 €
6	25 bis <30	3.388 €	3.619 €	3.784 €	3.894 €
7	>=30	3.454 €	3.687 €	3.851 €	3.941 €

MTE der Entgeltgruppe 1.0 auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit i. V. m. § 37 Abs. 1: 2.362 Euro

Hinweis: Da die betriebliche Arbeitszeit ab dem 1. Januar 2022 der Referenzarbeitszeit gem. BuRa-ZugTV TD entspricht, ergeben sich die insoweit maßgeblichen Tabellen ab dem 1. Januar 2022 aus der Anlage 2a zum KoRa-ZugTV TD)

Anlage 1a
HausTV NWB
Entgeltabelle Lokomotivführer gem. §§ 13 Abs. 5 i. V. m. 25 Abs. 7
(„Option Arbeitszeiterhöhung“)

gültig ab 1. Januar 2022:

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der gewählten Arbeitszeit von 2.036 Std.					
Erfahrungs- Stufe	Berufser- fahrung in Jahren	Entgeltgruppe			
		1.1	1.2	1.3	1.4
1	0 bis <5	2.918 €	3.149 €	3.315 €	3.380 €
2	5 bis <10	3.012 €	3.244 €	3.408 €	3.484 €
3	10 bis <15	3.106 €	3.337 €	3.501 €	3.587 €
4	15 bis <20	3.200 €	3.432 €	3.596 €	3.689 €
5	20 bis <25	3.293 €	3.525 €	3.690 €	3.792 €
6	25 bis <30	3.388 €	3.619 €	3.784 €	3.894 €
7	>=30	3.454 €	3.687 €	3.851 €	3.941 €

gültig ab 1. Oktober 2022:

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der gewählten Arbeitszeit von 2.036 Std.					
Erfahrungs- Stufe	Berufser- fahrung in Jahren	Entgeltgruppe			
		1.1	1.2	1.3	1.4
1	0 bis <5	2.970 €	3.206 €	3.374 €	3.441 €
2	5 bis <10	3.066 €	3.302 €	3.470 €	3.547 €
3	10 bis <15	3.162 €	3.398 €	3.564 €	3.651 €
4	15 bis <20	3.257 €	3.493 €	3.660 €	3.756 €
5	20 bis <25	3.353 €	3.589 €	3.757 €	3.861 €
6	25 bis <30	3.448 €	3.684 €	3.851 €	3.964 €
7	>=30	3.517 €	3.754 €	3.921 €	4.011 €

Anlage 1b
HausTV NWB
Entgelttablette Zugbegleiter / Bordgastronomie gem. § 13 Abs. 5

gültig ab 1. März 2021:

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit				
Erfahrungs-Stufe	Berufser-fahrung in Jahren	Entgeltgruppe		
		2.1	2.2	2.3
1	0 bis <5	2.268 €	2.549 €	2.683 €
2	5 bis <10	2.312 €	2.603 €	2.743 €
3	10 bis <15	2.355 €	2.658 €	2.803 €
4	15 bis <20	2.399 €	2.712 €	2.863 €
5	20 bis <25	2.442 €	2.767 €	2.923 €
6	25 bis <30	2.487 €	2.822 €	2.982 €
7	>=30	2.530 €	2.876 €	3.043 €

MTE der Entgeltgruppe 2.0 auf Basis der betriebl. Arbeitszeit: 2.442 Euro

gültig ab 1. Oktober 2021:

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit				
Erfahrungs-Stufe	Berufser-fahrung in Jahren	Entgeltgruppe		
		2.1	2.2	2.3
1	0 bis <5	2.300 €	2.585 €	2.720 €
2	5 bis <10	2.345 €	2.640 €	2.781 €
3	10 bis <15	2.388 €	2.695 €	2.842 €
4	15 bis <20	2.433 €	2.750 €	2.903 €
5	20 bis <25	2.476 €	2.806 €	2.964 €
6	25 bis <30	2.521 €	2.862 €	3.024 €
7	>=30	2.566 €	2.916 €	3.086 €

MTE der Entgeltgruppe 2.0 auf Basis der betriebl. Arbeitszeit: 2.476 Euro

Hinweis: Da die betriebliche Arbeitszeit ab dem 1. Januar 2022 der Referenzarbeitszeit gem. BuRa-ZugTV TD entspricht, ergeben sich die insoweit maßgeblichen Tabellen ab dem 1. Januar 2022 aus der Anlage 2b zum KoRa-ZugTV TD)

Anlage 1b
HausTV NWB
Entgeltabelle Zugbegleiter / Bordgastronomie gem. §§ 13 Abs. 5 i. V. m. 25 Abs. 7
(„Option Arbeitszeiterhöhung“)

gültig ab 1. Januar 2022:

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit				
Erfahrungs-Stufe	Berufser-fahrung in Jahren	Entgeltgruppe		
		2.1	2.2	2.3
1	0 bis <5	2.300 €	2.585 €	2.720 €
2	5 bis <10	2.345 €	2.640 €	2.781 €
3	10 bis <15	2.388 €	2.695 €	2.842 €
4	15 bis <20	2.433 €	2.750 €	2.903 €
5	20 bis <25	2.476 €	2.806 €	2.964 €
6	25 bis <30	2.521 €	2.862 €	3.024 €
7	>=30	2.566 €	2.916 €	3.086 €

gültig ab 1. Oktober 2022:

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit				
Erfahrungs-Stufe	Berufser-fahrung in Jahren	Entgeltgruppe		
		2.1	2.2	2.3
1	0 bis <5	2.341 €	2.631 €	2.770 €
2	5 bis <10	2.387 €	2.688 €	2.831 €
3	10 bis <15	2.431 €	2.743 €	2.893 €
4	15 bis <20	2.477 €	2.800 €	2.955 €
5	20 bis <25	2.520 €	2.856 €	3.017 €
6	25 bis <30	2.567 €	2.913 €	3.079 €
7	>=30	2.612 €	2.969 €	3.141 €

Anlage 1c
HausTV NWB
Entgeltabelle Teamleiter / Gruppenleiter und Praxistrainer / Ausbilder und
Disponenten gem. § 13 Abs. 5

gültig ab 1. März 2021

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit			
Erfahrungs- Stufe	Berufser- fahrung in Jahren	Entgeltgruppe	
		3.1	3.2
1	0 bis <5	3.334 €	3.630 €
2	5 bis <10	3.436 €	3.757 €
3	10 bis <15	3.537 €	3.883 €
4	15 bis <20	3.638 €	4.009 €
5	20 bis <25	3.740 €	4.137 €
6	25 bis <30	3.841 €	4.263 €
7	>=30	3.885 €	4.308 €

gültig ab 1. Oktober 2021

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit			
Erfahrungs- Stufe	Berufser- fahrung in Jahren	Entgeltgruppe	
		3.1	3.2
1	0 bis <5	3.380 €	3.681 €
2	5 bis <10	3.484 €	3.809 €
3	10 bis <15	3.587 €	3.938 €
4	15 bis <20	3.689 €	4.066 €
5	20 bis <25	3.792 €	4.194 €
6	25 bis <30	3.894 €	4.322 €
7	>=30	3.941 €	4.369 €

Hinweis: Da die betriebliche Arbeitszeit ab dem 1. Januar 2022 der Referenzarbeitszeit gem. BuRa-ZugTV TD entspricht, ergeben sich die insoweit maßgeblichen Tabellen ab dem 1. Januar 2022 aus der Anlage 2c zum KoRa-ZugTV TD)

Anlage 1c
HausTV NWB
**Entgelttable Teamleiter / Gruppenleiter und Praxistrainer / Ausbilder und
 Disponenten gem. §§ 13 Abs. 5 i. V. m. 25 Abs. 7 („Option Arbeitszeiterhöhung“)**

gültig ab 1. Januar 2022:

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit				
Erfahrungs- Stufe	Berufser- fahrung in Jahren	Entgeltgruppe		
		3.1	3.2a	3.2
1	0 bis <5	3.380 €	3.531 €	3.681 €
2	5 bis <10	3.484 €	3.647 €	3.809 €
3	10 bis <15	3.587 €	3.763 €	3.938 €
4	15 bis <20	3.689 €	3.878 €	4.066 €
5	20 bis <25	3.792 €	3.993 €	4.194 €
6	25 bis <30	3.894 €	4.108 €	4.322 €
7	>=30	3.941 €	4.155 €	4.369 €

gültig ab 1. Oktober 2022:

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit				
Erfahrungs- Stufe	Berufser- fahrung in Jahren	Entgeltgruppe		
		3.1	3.2a	3.2
1	0 bis <5	3.441 €	3.595 €	3.748 €
2	5 bis <10	3.547 €	3.713 €	3.878 €
3	10 bis <15	3.651 €	3.830 €	4.008 €
4	15 bis <20	3.756 €	3.948 €	4.139 €
5	20 bis <25	3.861 €	4.066 €	4.270 €
6	25 bis <30	3.964 €	4.182 €	4.400 €
7	>=30	4.011 €	4.230 €	4.448 €

**Anlage 2
HausTV NWB**

Ergänzende Eingruppierung für Disponenten bei der NWB

3.1 Disposition der Wochen- und ad hoc Personaldisposition

Richtbeispiel:

- Personalkoordination

**3.2a Überwachung, Steuerung und Koordination der operativen Betriebsabläufe unter Berücksichtigung der geltenden Anweisungen und Richtlinien
Zuglaufüberwachung und Kommunikation von Betriebsstörungen
Notfallmanagement, sofern es Teil der Stellenbeschreibung ist**

Richtbeispiele:

- Disponenten Betriebssteuerung,
- Notfall- und Infodisponent,
- Disponent Betrieb und Kommunikation in der Betriebszentrale

**3.2. Fachliche Führung der Disponenten der Betriebssteuerung während der Schicht
Fahrgastinformation nach Vorgaben der Verkehrsverträge
Notfallmanagement, sofern es Teil der Stellenbeschreibung ist**

Richtbeispiele:

- Schichtleiter,
- Dispatcher

oder:

Strategische Personaldisposition für die Jahres- und Monatsplanung
Sicherstellung eines wirtschaftliche Personaleinsatzes

Richtbeispiel:

- Langfristdisponenten

Anlage 3b
HausTV NWB

Entgeltabelle Zugbegleiter / Bordgastronomen gem. § 36 Abs. 1 Buchst. a)

gültig ab 1. März 2021:

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit				
Erfahrungs- Stufe	Berufs- erfahrung in Jahren	Entgeltgruppe		
		2.1	2.2	2.3
1	0 bis <5	2.155 €	2.422 €	2.549 €
2	5 bis <10	2.254 €	2.538 €	2.674 €
3	10 bis <15	2.355 €	2.658 €	2.803 €
4	15 bis <20	2.399 €	2.712 €	2.863 €
5	20 bis <25	2.442 €	2.767 €	2.923 €
6	25 bis <30	2.487 €	2.822 €	2.982 €
7	>=30	2.530 €	2.876 €	3.043 €

MTE der Entgeltgruppe 2.0 auf Basis der betriebl. Arbeitszeit i. V. m.
 § 37 Abs. 2: 1.817 Euro

gültig ab 1. Oktober 2021:

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit				
Erfahrungs- Stufe	Berufs- erfahrung in Jahren	Entgeltgruppe		
		2.1	2.2	2.3
1	0 bis <5	2.185 €	2.456 €	2.584 €
2	5 bis <10	2.286 €	2.574 €	2.711 €
3	10 bis <15	2.388 €	2.695 €	2.842 €
4	15 bis <20	2.433 €	2.750 €	2.903 €
5	20 bis <25	2.476 €	2.806 €	2.964 €
6	25 bis <30	2.521 €	2.862 €	3.024 €
7	>=30	2.566 €	2.916 €	3.086 €

MTE der Entgeltgruppe 2.0 auf Basis der betriebl. Arbeitszeit i. V. m.
 § 37 Abs. 2: 1.842 Euro

Anlage 3b
HausTV NWB

Entgeltabelle Zugbegleiter / Bordgastronomen
gem. §§ 13 Abs. 5 i. V. m. 25 Abs. 7 und 36 Abs. 1 Buchst. a)
(„Option Arbeitszeiterhöhung“)

gültig ab 1. Januar 2022:

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der gewählten Arbeitszeit von 2.036 Std.				
Erfahrungs- Stufe	Berufs- erfahrung in Jahren	Entgeltgruppe		
		2.1	2.2	2.3
1	0 bis <5	2.190 €	2.462 €	2.590 €
2	5 bis <10	2.292 €	2.580 €	2.718 €
3	10 bis <15	2.388 €	2.695 €	2.842 €
4	15 bis <20	2.433 €	2.750 €	2.903 €
5	20 bis <25	2.476 €	2.806 €	2.964 €
6	25 bis <30	2.521 €	2.862 €	3.024 €
7	>=30	2.566 €	2.916 €	3.086 €

gültig ab 1. Oktober 2022:

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der gewählten Arbeitszeit von 2.036 Std.				
Erfahrungs- Stufe	Berufs- erfahrung in Jahren	Entgeltgruppe		
		2.1	2.2	2.3
1	0 bis <5	2.229 €	2.506 €	2.638 €
2	5 bis <10	2.333 €	2.627 €	2.767 €
3	10 bis <15	2.431 €	2.743 €	2.893 €
4	15 bis <20	2.477 €	2.800 €	2.955 €
5	20 bis <25	2.520 €	2.856 €	3.017 €
6	25 bis <30	2.567 €	2.913 €	3.079 €
7	>=30	2.612 €	2.969 €	3.141 €

Anlage 3c
HausTV NWB
Entgeltabelle Teamleiter / Gruppenleiter und Disponenten gem. § 36 Abs. 1 Buchst. b)

gültig ab 1. März 2021

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit			
Erfahrungs- Stufe	Berufs- erfahrung in Jahren	Entgeltgruppe	
		3.1	3.2
1	0 bis <5	3.181 €	3.249 €
2	5 bis <10	3.278 €	3.363 €
3	10 bis <15	3.374 €	3.475 €
4	15 bis <20	3.471 €	3.588 €
5	20 bis <25	3.568 €	3.703 €
6	25 bis <30	3.664 €	3.815 €
7	>=30	3.707 €	3.856 €

gültig ab 1. Oktober 2021

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit			
Erfahrungs- Stufe	Berufs- erfahrung in Jahren	Entgeltgruppe	
		3.1	3.2
1	0 bis <5	3.225 €	3.294 €
2	5 bis <10	3.324 €	3.409 €
3	10 bis <15	3.422 €	3.525 €
4	15 bis <20	3.519 €	3.639 €
5	20 bis <25	3.618 €	3.754 €
6	25 bis <30	3.715 €	3.868 €
7	>=30	3.760 €	3.910 €

Anlage 3c
HausTV NWB
Entgeltabelle Teamleiter / Gruppenleiter und Disponenten
gem. §§ 13 Abs. 5 i. V. m. 25 Abs. 7 und 36 Abs. 1 Buchst. b)
(„Option Arbeitszeiterhöhung“)

gültig ab 1. Januar 2022:

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der gewählten Arbeitszeit von 2.036 Std.				
Erfahrungs-Stufe	Berufser-fahrung in Jahren	Entgeltgruppe		
		3.1	3.2a	3.2
1	0 bis <5	3.238 €	3.285 €	3.331 €
2	5 bis <10	3.338 €	3.393 €	3.447 €
3	10 bis <15	3.436 €	3.500 €	3.564 €
4	15 bis <20	3.534 €	3.607 €	3.680 €
5	20 bis <25	3.633 €	3.715 €	3.796 €
6	25 bis <30	3.730 €	3.821 €	3.911 €
7	>=30	3.775 €	3.865 €	3.954 €

gültig ab 1. Oktober 2022:

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der gewählten Arbeitszeit von 2.036 Std.				
Erfahrungs-Stufe	Berufser-fahrung in Jahren	Entgeltgruppe		
		3.1	3.2a	3.2
1	0 bis <5	3.296 €	3.344 €	3.392 €
2	5 bis <10	3.398 €	3.454 €	3.510 €
3	10 bis <15	3.498 €	3.563 €	3.627 €
4	15 bis <20	3.598 €	3.672 €	3.746 €
5	20 bis <25	3.699 €	3.782 €	3.864 €
6	25 bis <30	3.798 €	3.890 €	3.982 €
7	>=30	3.843 €	3.934 €	4.025 €

Anlage 4a
HausTV NWB
Entgeltabelle Lokomotivführer gem. § 25 Abs. 4
(„Option zusätzlicher Erholungsurlaub 12 Tage“)

gültig ab 1. Januar 2022:

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit					
Erfahrungs- Stufe	Berufser- fahrung in Jahren	Entgeltgruppe			
		1.1	1.2	1.3	1.4
1	0 bis <5	2.767 €	2.987 €	3.144 €	3.206 €
2	5 bis <10	2.857 €	3.077 €	3.232 €	3.304 €
3	10 bis <15	2.946 €	3.165 €	3.321 €	3.402 €
4	15 bis <20	3.035 €	3.255 €	3.410 €	3.499 €
5	20 bis <25	3.123 €	3.343 €	3.500 €	3.596 €
6	25 bis <30	3.213 €	3.433 €	3.589 €	3.694 €
7	>=30	3.276 €	3.497 €	3.653 €	3.737 €

gültig ab 1. Oktober 2022:

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit					
Erfahrungs- Stufe	Berufser- fahrung in Jahren	Entgeltgruppe			
		1.1	1.2	1.3	1.4
1	0 bis <5	2.817 €	3.041 €	3.200 €	3.263 €
2	5 bis <10	2.908 €	3.132 €	3.291 €	3.364 €
3	10 bis <15	2.999 €	3.223 €	3.380 €	3.463 €
4	15 bis <20	3.089 €	3.313 €	3.472 €	3.562 €
5	20 bis <25	3.180 €	3.404 €	3.563 €	3.662 €
6	25 bis <30	3.270 €	3.494 €	3.653 €	3.760 €
7	>=30	3.335 €	3.560 €	3.719 €	3.805 €

Anlage 4b
HausTV NWB
Entgeltabelle Zugbegleiter / Bordgastronomen
gem. §§ 25 Abs. 4 i. V. m. 36 Abs. 1 Buchst. a)
(„Option zusätzlicher Erholungsurlaub 12 Tage“)

gültig ab 1. Januar 2022:

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der gewählte Option „zusätzlicher Erholungsurlaub 12 Tage“				
Erfahrungs- Stufe	Berufs- erfahrung in Jahren	Entgeltgruppe		
		2.1	2.2	2.3
1	0 bis <5	2.077 €	2.335 €	2.457 €
2	5 bis <10	2.174 €	2.447 €	2.578 €
3	10 bis <15	2.265 €	2.556 €	2.695 €
4	15 bis <20	2.308 €	2.608 €	2.753 €
5	20 bis <25	2.349 €	2.661 €	2.811 €
6	25 bis <30	2.391 €	2.714 €	2.868 €
7	>=30	2.433 €	2.766 €	2.927 €

gültig ab 1. Oktober 2022:

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der gewählte Option „zusätzlicher Erholungsurlaub 12 Tage“				
Erfahrungs- Stufe	Berufs- erfahrung in Jahren	Entgeltgruppe		
		2.1	2.2	2.3
1	0 bis <5	2.114 €	2.377 €	2.502 €
2	5 bis <10	2.213 €	2.491 €	2.624 €
3	10 bis <15	2.306 €	2.602 €	2.744 €
4	15 bis <20	2.350 €	2.655 €	2.803 €
5	20 bis <25	2.390 €	2.709 €	2.861 €
6	25 bis <30	2.434 €	2.763 €	2.920 €
7	>=30	2.477 €	2.816 €	2.979 €

Anlage 4c
HausTV NWB
Entgeltabelle Teamleiter / Gruppenleiter und Disponenten
gem. §§ 25 Abs. 4 i. V. m. 36 Abs. 1 Buchst. b)
(„Option zusätzlicher Erholungsurlaub 12 Tage“)

gültig ab 1. Januar 2022:

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der gewählte Option „zusätzlicher Erholungsurlaub 12 Tage“				
Erfahrungs- Stufe	Berufs-er- fahrung in Jahren	Entgeltgruppe		
		3.1	3.2a	3.2
1	0 bis <5	3.071 €	3.115 €	3.159 €
2	5 bis <10	3.166 €	3.218 €	3.269 €
3	10 bis <15	3.259 €	3.320 €	3.380 €
4	15 bis <20	3.352 €	3.421 €	3.490 €
5	20 bis <25	3.446 €	3.523 €	3.600 €
6	25 bis <30	3.538 €	3.624 €	3.709 €
7	>=30	3.580 €	3.665 €	3.750 €

gültig ab 1. Oktober 2022:

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der gewählte Option „zusätzlicher Erholungsurlaub 12 Tage“				
Erfahrungs- Stufe	Berufs-er- fahrung in Jahren	Entgeltgruppe		
		3.1	3.2a	3.2
1	0 bis <5	3.126 €	3.172 €	3.217 €
2	5 bis <10	3.223 €	3.276 €	3.329 €
3	10 bis <15	3.318 €	3.379 €	3.440 €
4	15 bis <20	3.412 €	3.483 €	3.553 €
5	20 bis <25	3.508 €	3.587 €	3.665 €
6	25 bis <30	3.602 €	3.690 €	3.777 €
7	>=30	3.645 €	3.731 €	3.817 €

Anlage 5b
HausTV NWB
Entgeltabelle Zugbegleiter / Bordgastronomen
gem. §§ 25 Abs. 3 i. V. m. 36 Abs. 1 Buchst. a)
(„Option zusätzlicher Erholungsurlaub 6 Tage“)

gültig ab 1. Januar 2022:

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der gewählte Option „zusätzlicher Erholungsurlaub 6 Tage“				
Erfahrungs- Stufe	Berufs- erfahrung in Jahren	Entgeltgruppe		
		2.1	2.2	2.3
1	0 bis <5	2.134 €	2.399 €	2.525 €
2	5 bis <10	2.233 €	2.515 €	2.648 €
3	10 bis <15	2.327 €	2.626 €	2.769 €
4	15 bis <20	2.371 €	2.680 €	2.829 €
5	20 bis <25	2.413 €	2.734 €	2.888 €
6	25 bis <30	2.457 €	2.789 €	2.947 €
7	>=30	2.500 €	2.842 €	3.007 €

gültig ab 1. Oktober 2022:

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der gewählte Option „zusätzlicher Erholungsurlaub 6 Tage“				
Erfahrungs- Stufe	Berufs- erfahrung in Jahren	Entgeltgruppe		
		2.1	2.2	2.3
1	0 bis <5	2.172 €	2.442 €	2.570 €
2	5 bis <10	2.273 €	2.560 €	2.696 €
3	10 bis <15	2.369 €	2.673 €	2.819 €
4	15 bis <20	2.414 €	2.728 €	2.880 €
5	20 bis <25	2.456 €	2.783 €	2.940 €
6	25 bis <30	2.501 €	2.839 €	3.000 €
7	>=30	2.545 €	2.893 €	3.061 €

Anlage 5c
HausTV NWB
Entgeltabelle Teamleiter / Gruppenleiter und Disponenten
gem. §§ 25 Abs. 3 i. V. m. 36 Abs. 1 Buchst. b)
(„Option zusätzlicher Erholungsurlaub 6 Tage“)

gültig ab 1. Januar 2022:

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der gewählte Option „zusätzlicher Erholungsurlaub 6 Tage“				
Erfahrungs- Stufe	Berufs-er- fahrung in Jahren	Entgeltgruppe		
		3.1	3.2a	3.2
1	0 bis <5	3.155 €	3.201 €	3.246 €
2	5 bis <10	3.253 €	3.306 €	3.359 €
3	10 bis <15	3.348 €	3.411 €	3.473 €
4	15 bis <20	3.444 €	3.515 €	3.586 €
5	20 bis <25	3.540 €	3.620 €	3.699 €
6	25 bis <30	3.635 €	3.723 €	3.811 €
7	>=30	3.679 €	3.766 €	3.853 €

gültig ab 1. Oktober 2022:

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der gewählte Option „zusätzlicher Erholungsurlaub 6 Tage“				
Erfahrungs- Stufe	Berufs-er- fahrung in Jahren	Entgeltgruppe		
		3.1	3.2a	3.2
1	0 bis <5	3.212 €	3.259 €	3.305 €
2	5 bis <10	3.311 €	3.366 €	3.420 €
3	10 bis <15	3.409 €	3.472 €	3.534 €
4	15 bis <20	3.506 €	3.578 €	3.650 €
5	20 bis <25	3.605 €	3.685 €	3.765 €
6	25 bis <30	3.701 €	3.791 €	3.880 €
7	>=30	3.745 €	3.834 €	3.922 €

Anlage 6b
HausTV NWB
Entgeltabelle Zugbegleiter / Bordgastronomen gem. § 25 Abs. 4 Satz 4
(„Option zusätzlicher Erholungsurlaub 12 Tage“)

gültig ab 1. Januar 2022:

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der gewählte Option „zusätzlicher Erholungsurlaub 12 Tage“				
Erfahrungs- Stufe	Berufs- erfahrung in Jahren	Entgeltgruppe		
		2.1	2.2	2.3
1	0 bis <5	2.181 €	2.452 €	2.580 €
2	5 bis <10	2.224 €	2.504 €	2.638 €
3	10 bis <15	2.265 €	2.556 €	2.695 €
4	15 bis <20	2.308 €	2.608 €	2.753 €
5	20 bis <25	2.349 €	2.661 €	2.811 €
6	25 bis <30	2.391 €	2.714 €	2.868 €
7	>=30	2.433 €	2.766 €	2.927 €

gültig ab 1. Oktober 2022:

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der gewählte Option „zusätzlicher Erholungsurlaub 12 Tage“				
Erfahrungs- Stufe	Berufs- erfahrung in Jahren	Entgeltgruppe		
		2.1	2.2	2.3
1	0 bis <5	2.220 €	2.496 €	2.627 €
2	5 bis <10	2.264 €	2.549 €	2.685 €
3	10 bis <15	2.306 €	2.602 €	2.744 €
4	15 bis <20	2.350 €	2.655 €	2.803 €
5	20 bis <25	2.390 €	2.709 €	2.861 €
6	25 bis <30	2.434 €	2.763 €	2.920 €
7	>=30	2.477 €	2.816 €	2.979 €

Anlage 6c
HausTV NWB

**Entgeltabelle Teamleiter / Gruppenleiter und Disponenten gem. § 25 Abs. 4 Satz 4
 („Option zusätzlicher Erholungsurlaub 12 Tage“)**

gültig ab 1. Januar 2022:

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der gewählte Option „zusätzlicher Erholungsurlaub 12 Tage“				
Erfahrungs- Stufe	Berufs-er- fahrung in Jahren	Entgeltgruppe		
		3.1	3.2a	3.2
1	0 bis <5	3.206 €	3.349 €	3.491 €
2	5 bis <10	3.304 €	3.459 €	3.613 €
3	10 bis <15	3.402 €	3.569 €	3.735 €
4	15 bis <20	3.499 €	3.678 €	3.856 €
5	20 bis <25	3.596 €	3.787 €	3.978 €
6	25 bis <30	3.693 €	3.896 €	4.099 €
7	>=30	3.738 €	3.941 €	4.144 €

gültig ab 1. Oktober 2022:

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der gewählte Option „zusätzlicher Erholungsurlaub 12 Tage“				
Erfahrungs- Stufe	Berufs-er- fahrung in Jahren	Entgeltgruppe		
		3.1	3.2a	3.2
1	0 bis <5	3.264 €	3.410 €	3.555 €
2	5 bis <10	3.364 €	3.521 €	3.678 €
3	10 bis <15	3.463 €	3.632 €	3.801 €
4	15 bis <20	3.562 €	3.744 €	3.926 €
5	20 bis <25	3.662 €	3.856 €	4.050 €
6	25 bis <30	3.760 €	3.967 €	4.173 €
7	>=30	3.804 €	4.012 €	4.219 €

Entgelttabelle Disponenten gem. § 13 Abs.5

gültig ab 1. Januar 2022:

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der Referenzarbeitszeit		
Erfahrungs-Stufe	Berufser-fahrung in Jahren	Entgelt-gruppe
		3.2a
1	0 bis <5	3.441 €
2	5 bis <10	3.554 €
3	10 bis <15	3.666 €
4	15 bis <20	3.779 €
5	20 bis <25	3.891 €
6	25 bis <30	4.004 €
7	>=30	4.049 €

gültig ab 1. Oktober 2022:

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der Referenzarbeitszeit		
Erfahrungs-Stufe	Berufser-fahrung in Jahren	Entgelt-gruppe
		3.2a
1	0 bis <5	3.503 €
2	5 bis <10	3.618 €
3	10 bis <15	3.732 €
4	15 bis <20	3.847 €
5	20 bis <25	3.962 €
6	25 bis <30	4.076 €
7	>=30	4.122 €