

Zwischen der

**National Express Holding GmbH und
National Express Rail GmbH**

– einerseits –

und der

**Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer
(GDL)**

– andererseits –

wird der folgende

Haustarifvertrag National Express (HausTV NX)

geschlossen:

Gültig ab 1. März 2021

Inhaltsverzeichnis	Seite
§ 1 Geltungsbereich.....	4
Teil A – Unternehmensspezifische Regelungen	
§ 2 Arbeitsvertrag	5
§ 3 Probezeit und Befristung.....	5
§ 4 Ärztliche Untersuchungen.....	5
§ 5 Allgemeine Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis	5
§ 6 Nebentätigkeit.....	7
§ 7 Versetzung.....	7
§ 8 Betriebs- und Konzernzugehörigkeit.....	8
§ 9 Unternehmensbekleidung	8
§ 10 Jahresarbeitszeit-Soll.....	8
§ 11 Arbeitszeitkonto	9
§ 12 Ruhetage	10
§ 13 Arbeits- und Schichtplanung	10
§ 14 Überzeit (gültig bis 31. Dezember 2022).....	11
§ 14 Jahres- und Quartalsüberzeit (gültig ab 1. Januar 2023)	12
§ 15 Freistellung	12
§ 16 Freistellung für gewerkschaftliche Tätigkeit	14
§ 17 Urlaubsregelungen.....	14
§ 18 Wahlrecht „Zusätzlicher Erholungsurlaub“ (gültig bis 31. Dezember 2022)	15
§ 18 Arbeitszeitwahlmodelle (gültig ab 1. Januar 2023)	16
§ 19 Eingruppierung / Entgeltausgleich	17
§ 20 Monatstabellenentgelt.....	17
§ 21 Jährliche Zuwendung.....	17
§ 22 Zulagen.....	18
§ 23 Fortzahlungsentgelt	18
§ 24 Wegekosten bei wechselnden Einsatzorten	19
§ 25 Sterbegeld	19
§ 26 Vermögenswirksame Leistung	20
§ 27 Betriebliche Altersversorgung / Entgeltumwandlung.....	20
§ 28 Rufbereitschaft.....	21
§ 29 Kündigungsfristen	21
§ 30 Zeugnis	22
§ 31 Ausschlussfristen	22

Teil B – Überleitungsregelungen

§ 32 Weitere Abweichungen vom KoRa-ZugTV NX	24
---	----

Teil E – Schlussbestimmungen

§ 33 Laufzeit und Kündigung	25
-----------------------------------	----

Anlagen:

Anlage 1a Entgelttabelle Lokomotivführer gem. § 20 Abs. 2	26
Anlage 1b Entgelttabelle Zugbegleiter / Bordgastronomie gem. § 20 Abs. 2	28
Anlage 1c Entgelttabelle Teamleiter / Gruppenleiter und Praxistrainer / Ausbilder und Disponenten gem. § 20 Abs. 2	30

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

§ 1 **Geltungsbereich**

(1) Dieser Tarifvertrag gilt

- a) **Räumlich:**
Für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.
- b) **Betrieblich/fachlich:**
Für alle Betriebe der National Express Holding GmbH und National Express Rail 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 NX) fallen.

Teil B enthält Regelungen, die (i. d. R. zeitlich begrenzte) Abweichungen von den Rahmenregelungen gestatten; die in Teil B enthaltenen Regelungen verdrängen bei Identität des Regelungsgegenstands insoweit die in Teil A enthaltenen Regelungen, ohne dass es dazu einer Öffnungsklausel in Teil A bedarf. Dies gilt auch, soweit die Regelungen des Teil B nur noch nachwirken (§ 4 Abs. 5 TVG).

(2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für:

- a) leitende Angestellte i. S. v. § 5 Abs. 3 BetrVG,
- b) Auszubildende,
- c) Schüler,
- d) Trainees, Volontäre und
- e) Praktikanten.

Protokollnotiz:

Wenn National Express Auszubildende einstellt, wird ein Tarifvertrag für Auszubildende abgeschlossen.

- (3) Dieser Tarifvertrag ist der Haustarifvertrag gem. § 1 Abs. 4 Buchst. a) KoRa-ZugTV NX. Im Geltungsbereich nach Abs. 1 finden der KoRa-ZugTV NX, der Tarifvertrag über die gemeinsame Einrichtung der Eisenbahnverkehrsunternehmen zur Gewährung von Sozialleistungen (GE-TV NX) sowie der Tarifvertrag über den Beitritt zum „Tarifvertrag zum Personalübergang bei Wechsel des Betreibers einer Schienenpersonennahverkehrsleistung (TV Personalübergang SPNV GDL)“ BeitrittTV NX in ihrer jeweils geltenden Fassung Anwendung.
- (4) Für den Fall, dass der Arbeitgeber die Erlaubnis gem. § 1 Abs. 1 AÜG hat, als Verleiher Dritten (Entleiher) Arbeitnehmer (Leiharbeitnehmer) gewerbsmäßig zur Arbeitsleistung zu überlassen, gilt dieser Tarifvertrag auch für die Überlassung von Arbeitnehmern i. S. v. § 8 Abs. 2 AÜG und trifft insoweit eine abschließende Regelung für Arbeitnehmer auch während ihrer Tätigkeit bei einem Entleiher.

Teil A
Unternehmensspezifische Regelungen

Abschnitt I
Allgemeine Bestimmungen

§ 2
Arbeitsvertrag

- (1) Der Arbeitsvertrag ist schriftlich abzuschließen. Dem Arbeitnehmer ist eine Ausfertigung auszuhändigen, spätestens mit der erstmaligen Aufnahme der Arbeit.
- (2) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

§ 3
Probezeit und Befristung

- (1) Die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.
- (2) Wird der Arbeitnehmer im unmittelbaren Anschluss an ein beim Arbeitgeber erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis eingestellt, wird auf eine Probezeit verzichtet.
- (3) Ein befristeter Arbeitsvertrag darf nur bei Vorliegen eines sachlichen Grundes geschlossen werden.

§ 4
Ärztliche Untersuchungen

- (1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich vor Aufnahme der 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 Informationen an den Arbeitgeber, ob er tauglich und geeignet ist für die vorgesehene Tätigkeit. Die hierdurch anfallenden Kosten trägt der Arbeitgeber.
- (2) Der Arbeitnehmer hat jederzeit auf Verlangen des Arbeitgebers seine Tauglichkeit und Eignung für seine Tätigkeit durch das Zeugnis eines von dem Arbeitgeber bestimmten Arztes nachzuweisen. Das Ergebnis der Untersuchung ist dem Mitarbeiter auf seinen Antrag bekannt zu geben. Abs.1 Satz 2, 3 und 4 gelten entsprechend.

§ 5
Allgemeine Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis

- (1) Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragenen Arbeiten gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen. Während der Arbeitszeit einschließlich der Pausen oder während einer Rufbereitschaft ist der Konsum von alkoholischen Getränken oder anderen berauschenden Mitteln untersagt. Der Arbeitnehmer darf während der Arbeitszeit nicht alkoholisiert sein (Null-Promille-Grenze), auch nicht durch Restalkohol, oder anderweitig unter Einfluss berauschender Mittel stehen.

- (2) Ohne vorherige Zustimmung des Arbeitgebers ist der Arbeitnehmer nicht berechtigt, von Institutionen oder Personen, zu denen der Arbeitgeber Geschäftsbeziehungen unterhält oder in sonstiger Weisen für ihn erkennbar in Verbindung steht, Vergütungen, Geschenke oder sonstige Vorteile anzunehmen. Hiervon ausgenommen sind übliche Gelegenheits- und Werbebeschenke, soweit sie nicht den Wert des Bagatellrahmens in Höhe von 20 Euro überschreiten. Die Annahme von derartigen Vorteilen ist dem Vorgesetzten anzuzeigen.
- (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) Schwangerschaft,
 - f) Zuerkennung einer Schwerbehinderteneigenschaft,
 - g) 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) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich so zu verhalten, dass das Ansehen des Arbeitgebers im Gesamten oder einzelner Arbeitnehmer sowohl innerhalb des Unternehmens als auch gegenüber Externen nicht geschädigt wird.
- (5) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, Geräte und sonstiges Eigentum des Arbeitgebers entsprechend den ihm gegebenen Weisungen zu bedienen und dabei pfleglich zu behandeln.
- (6) Der Arbeitnehmer ist weder berechtigt, für außerordentliche Zwecke Auszüge, Abschriften oder Kopien von Verzeichnissen oder sonstigen Dokumenten des Arbeitgebers anzufertigen, noch ihm zur Erfüllung seiner Arbeitsleistung überlassene Geräte zu privaten Zwecken zu nutzen. Die vorgenannten Bestimmungen sind sinngemäß auch auf elektronische Daten und Datenträger anzuwenden. Der Arbeitgeber kann abweichend von Satz 1 der privaten Nutzung der dem Arbeitnehmer überlassenen Geräte zur Erfüllung seiner Arbeitsleistung (z. B. Handy oder Tablet) zustimmen.
- (7) Der Arbeitnehmer ist im Rahmen seiner Tätigkeit verpflichtet, auf Veranlassung des Arbeitgebers an Trainingskursen und sonstigen Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen. Die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes sind zu beachten.
- (8) Muss der Arbeitnehmer zur Ausübung seiner arbeitsvertraglichen Aufgaben im Besitz eines Führerscheins zum Führen von Triebfahrzeugen 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.

- (9) 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.
- (10) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen besonderen Rechtsschutz gem. § 14 KoRa-ZugTV NX.

§ 6 Nebentätigkeit

- (1) Bei Arbeitnehmern in Vollzeitbeschäftigung bedürfen Nebentätigkeiten gegen Entgelt der schriftlichen Beantragung und der vorherigen Zustimmung des Arbeitgebers. Arbeitnehmer in Teilzeitbeschäftigung sind verpflichtet, Nebentätigkeiten gegen Entgelt stets anzuzeigen.

Protokollnotiz:

Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einvernehmen, dass Nebentätigkeiten, die ehrenamtlich bzw. und gegen eine Aufwandsentschädigung ausgeübt werden, nicht von der Regelung gem. Abs. 1 erfasst sind.

- (2) Der Arbeitgeber kann seine Zustimmung zur Ausübung von Nebentätigkeiten nur verweigern, wenn diese aus Wettbewerbsgründen den Interessen des Arbeitgebers zuwiderlaufen oder durch übermäßige Beanspruchung des Arbeitnehmers dessen vertraglich geschuldete Arbeitsleistung beeinträchtigen. Im Falle der Untersagung ist dieser Grund dem Arbeitnehmer schriftlich mitzuteilen.

§ 7 Versetzungen

- (1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, auch andere, seinen Fähigkeiten entsprechende und ihm zumutbare Arbeiten nach näherer Weisung des Arbeitgebers, eventuell auch vertretungsweise, zu übernehmen, wenn dadurch sein Einkommensniveau nicht verschlechtert wird.
- (2) Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer auch an einen anderen Arbeitsort innerhalb des Organisationsbereichs gem. § 1 Abs. 1 zu versetzen, wenn dies aus betrieblichen Gründen erforderlich ist. Die Interessen des Arbeitnehmers müssen dabei angemessen berücksichtigt werden.
- (3) Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer bei anderen Unternehmen (Entleiher) im Wege der Arbeitnehmerüberlassung einzusetzen. Solange der Arbeitnehmer bei einem Entleiher eingesetzt ist, unterliegt er dem Weisungsrecht des Entleihers. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich in den Betrieb des Entleihers und in die dortige Belegschaft zu integrieren.

Protokollnotiz:

Der Arbeitgeber hat bei der Auswahlentscheidung, welcher Arbeitnehmer bei Maßnahmen der Abs. 2 und 3 betroffen sein soll, soziale Gesichtspunkte angemessen zu berücksichtigen. Die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes sind zu beachten.

§ 8 Betriebs- und Konzernzugehörigkeit

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

§ 9 Unternehmensbekleidung

- (1) Unternehmensbekleidung für vom Arbeitgeber bestimmte Funktionsgruppen ist Eigentum des Arbeitgebers. Unternehmensbekleidung, die anstelle anderer Kleidung während der Arbeit getragen werden muss, dient der Sicherstellung eines einheitlichen und gepflegten Erscheinungsbildes in der Öffentlichkeit. Mit den zur Verfügung gestellten Kleidungsstücken hat der Arbeitnehmer schonend und pfleglich umzugehen. Die Unternehmensbekleidung wird dem Arbeitnehmer kostenfrei zur Verfügung gestellt, und ist vom Arbeitnehmer auf seine Kosten zu reinigen. Umfang von Erstbeschaffung und Ersatzbeschaffung von Dienstkleidung wird über die Kleiderordnung des Arbeitgebers geregelt.
- (2) Schutzzeug ist Kleidung, die bei bestimmten Tätigkeiten oder an bestimmten Arbeitsplätzen anstelle oder über die sonstige Kleidung zum Schutze gegen Witterungsunbilden, andere gesundheitliche Gefahren oder außergewöhnliche Verschmutzungen getragen werden muss. Schutzzeug (Schutzbekleidung und Schutzstücke), dessen Tragen gesetzlich vorgeschrieben oder arbeitgeberseitig angeordnet ist, wird unentgeltlich zur Verfügung gestellt. Es bleibt Eigentum des Arbeitgebers.

Protokollnotiz:

An den jeweiligen Einsatzorten befindet sich Räumlichkeiten, die u. a. Arbeitnehmern die Möglichkeit bietet dienstliche Gebrauchsgegenstände gem. § 5 Abs. 6 sowie Unternehmensbekleidung und Schutzzeug gem. § 8 aufzubewahren und sich vor sowie nach dem Dienst umzuziehen.

Abschnitt II Arbeitszeit

§ 10 Jahresarbeitszeit-Soll

Bis 31. Dezember 2022 gilt:

- (1) Die regelmäßige Jahresarbeitszeit beträgt, ausschließlich der gesetzlichen Mindestruhepausen, 52 Stunden mehr als die Referenzarbeitszeit gem. § 3 Abschn. I Abs. 1 Buchst. a) KoRa-ZugTV NX im Kalenderjahr für ein Vollzeitarbeitsverhältnis. Auf diese Jahresarbeitszeit beziehen sich alle Angaben dieses Tarifvertrages. Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von einem Jahr zugrunde zu legen. Dieser Zeitraum beinhaltet die Monate Januar bis Dezember des jeweils laufenden Kalenderjahres (Abrechnungszeitraum).

Ab 1. Januar 2023 gilt:

- (1) Die regelmäßige Jahresarbeitszeit entspricht, ausschließlich der gesetzlichen Mindestruhepausen, der Referenzarbeitszeit gem. § 3 Abschn. I Abs. 1 Buchst. a) KoRa-ZugTV NX im Kalenderjahr für ein Vollzeitarbeitsverhältnis. Auf diese Jahresarbeitszeit beziehen sich alle Angaben dieses Tarifvertrages. Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von einem Jahr zugrunde zu legen. Dieser Zeitraum beinhaltet die Monate Januar bis Dezember des jeweils laufenden Kalenderjahres (Abrechnungszeitraum).
- (2) Bei Teilzeitarbeitsverhältnissen sind die betroffenen tarifvertraglichen Bestimmungen im entsprechenden Verhältnis umzurechnen.
- (3) Ergänzend zu § 3 Abschn. I Abs. 2 dritter Unterabs. KoRa-ZugTV NX sind von den 261 Schichten pro Jahr Ausgleich für Arbeit an Wochenfeiertagen und sonstiger bezahlter Freizeitausgleich abzuziehen. Die Überschreitung der Zahl der sich daraus ergebenden Nettoarbeitstage um bis zu zehn Schichten ist mit Zustimmung des Betriebsrates möglich.

Protokollnotiz:

Sofern sich eine Arbeitsleistung über zwei Kalendertage erstreckt (z. B. bei Nachtschicht), wird diese nur einmal gezählt.

- (4) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, beim Arbeitgeber im Rahmen des rechtlich und tarifvertraglich Zulässigen Überstunden sowie Schicht-, Wechsel-, und Nachtschicht, Sonn-, Nacht- und Feiertagsarbeit und/oder Rufbereitschafts-/Bereitschaftsdienst zu leisten.

§ 11 Arbeitszeitkonto

- (1) Für den Arbeitnehmer ist ein Arbeitszeitkonto zu führen, über dessen Stand der Arbeitnehmer monatlich zu informieren ist. Auf diesem Konto sind alle Arbeitszeitanteile zu buchen. Jeder Tag einer Arbeitsunfähigkeit oder einer Arbeitsbefreiung mit Fortzahlung des Entgelts nach gesetzlichen oder tariflichen Bestimmungen wird im Arbeitszeitkonto des Arbeitnehmers mit der geplanten Arbeitszeit verrechnet. War noch keine Arbeitszeit geplant, werden für jeden Werktag von Montag bis Freitag 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls gem. § 10 Abs. 1 bzw. 2 in das Arbeitszeitkonto gebucht.
- (2) Steht das Arbeitszeitkonto des Arbeitnehmers am Ende des Abrechnungszeitraums im Soll, ist die nicht erbrachte Arbeitszeit (Minderzeit) bis zu 40 Stunden auf das Arbeitszeitkonto des folgenden Abrechnungszeitraum im Soll zu buchen, es erfolgt keine Entgeltkürzung. Durch die Nachleistung von Minderzeit entsteht keine Überzeit. Minderzeit von mehr als 40 Stunden am Ende eines Abrechnungszeitraums verfällt.

Die Grenze der vom Arbeitgeber über das regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll gem. § 10 Abs. 1 bzw. 2 angeordneten und zu leistenden Überstunden beträgt 80 Stunden/Jahr, bei Teilzeitbeschäftigten entsprechend anteilig. Teilzeitbeschäftigte sind von der Pflicht, Überstunden zu leisten, ausgenommen. Teilzeitarbeitnehmer i. S. d. Regelung sind Arbeitnehmer mit einer durchschnittlichen Arbeitszeit von weniger als 35 Stunden in der Woche (1.827 Stunden im Rahmen der Jahresarbeitszeit). Eine Ablehnung der Leistung von Überstunden oberhalb dieser Schwelle hat für den Arbeitnehmer keinerlei arbeitsrechtliche Konsequenzen. Im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer können darüber hinaus Überstunden geplant werden. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bleibt davon unberührt.

- (3) Scheidet der Arbeitnehmer unterjährig aus dem Arbeitsverhältnis aus bzw. begründet er unterjährig das Arbeitsverhältnis, berechnet sich das verbleibende bzw. entstehende Arbeitszeitsoll in der Weise, dass für jeden Werktag von Montag bis Freitag während des Bestandes des Arbeitsverhältnisses im laufenden Kalenderjahr $1/261$ des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls gem. § 10 Abs. 1 bzw. 2 unterstellt werden.
- (4) Endet das Arbeitsverhältnis, ist das Arbeitszeitkonto bis zu diesem Zeitpunkt auszugleichen. Der Arbeitgeber schafft die hierfür erforderlichen Voraussetzungen. Ein zum Zeitpunkt des Ausscheidens noch vorhandenes Arbeitszeitsoll ist nur finanziell auszugleichen, wenn dieses vom Arbeitnehmer zu vertreten ist.

§ 12 Ruhetage

- (1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Ruhetage gem. § 3 Abschn. II KoRa-ZugTV NX. Ergänzend zu § 3 Abschn. II Abs. 4 KoRa-ZugTV NX müssen die Ruhetage einen ganzen Kalendertag umfassen.
- (2) Abweichend von § 3 Abschn. II Abs. 3 und Abschn. III Abs. 1 Buchst. c) KoRa-ZugTV NX gilt, dass wenn durch Verspätung in den Kernzeitraum von Freitag 24:00 Uhr bis Montag 4:00 Uhr eingegriffen wird, dass das Wochenende dennoch als gewährt gilt, wenn die Länge von mindestens 60 Stunden weiterhin gewährt wird.

Im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer kann ein Wochenende gem. § 3 Abschn. II Abs. 3 und Abschn. III Abs. 1 Buchst. c) KoRa-ZugTV NX verschoben werden, wenn trotzdem im Kalenderjahr zwölf freie Wochenenden gewährt werden. Darüber hinaus kann im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer davon abgewichen werden, dass ein solches Wochenende in jedem Kalendermonat liegen muss.

- (3) Ein Arbeitnehmer, der an einem Wochenfeiertag arbeitet, hat neben der Gutschrift der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit Anspruch auf einen Ausgleichstag, der in Verbindung mit einem geplanten Ruhetag gewährt werden soll. Ist dies nicht möglich, ist der Ausgleichstag als zusätzlicher Ruhetag zu gewähren. Die Gewährung des Ausgleichstages ist unter Berücksichtigung der jährlich zu erbringenden Arbeitstage sicherzustellen. Für den Ausgleichstag ist der arbeitstägliche Durchschnitt der arbeitsvertraglichen Arbeitszeit gem. § 3 Abschn. I Abs. 7 KoRa-ZugTV NX anzurechnen.

§ 13 Arbeits- und Schichtplanung

- (1) Ergänzend zu § 3 Abschn. III Abs. 1a, 2 und 3 KoRa-ZugTV NX gilt, dass der Arbeits- oder Schichtplan alle Arbeitsleistungen enthalten muss. Beim Arbeitgeber werden Dispositionszeiträume gem. § 3 Abschn. III Abs. 2 Buchst. 3) Satz 2 KoRa-ZugTV NX als Disposchichten angewendet. Auf § 3 Abschn. III Abs. 4 zweiter Unterabs. KoRa-ZugTV NX wird verwiesen.
- (2) Abweichend zu § 3 Abschn. I Abs. 2 zweiter Unterabs. KoRa-ZugTV NX gilt, dass die Mindestschichtanrechnung i. H. v. sechs Stunden für planmäßige Schichten gilt. Für außerplanmäßige Schichten sowie für Fortbildungsunterricht werden mindestens fünf Stunden angerechnet.

Bahnärztliche Untersuchungen inkl. Reisezeit sind auch Schichten, jedoch findet die Mindestschichtlänge keine Anwendung. Die Ausgestaltung der Wegezeitanrechnung regeln die Betriebsparteien.

- (3) Ab dem 1. Januar 2022 gilt: Gesetzliche Mindestruhepausen (§ 4 ArbZG) sind nicht im Fahrzeug zu planen.

Ab dem 1. Januar 2023 gilt: Ferner dürfen in den ersten 90 Minuten nach Schichtbeginn sowie den letzten 90 Minuten vor Schichtende keine gesetzlichen Mindestruhepausen geplant werden. Gesetzliche Mindestruhepausen dürfen zudem pro Schicht nur einmal geteilt werden.

- (4) Die angerechnete Arbeitszeit des Arbeitnehmers darf in 168 nacheinander folgenden Stunden nach jedem Arbeitsbeginn planmäßig insgesamt 60 Stunden nicht überschreiten.

Bis 31. Dezember 2021:

- (5) Abweichend von § 3a Abs. 2 KoRa-ZugTV NX gilt beim Arbeitgeber Satz 3 nicht.

Ab 1. Januar 2022:

- (5) Bleibt frei.
- (6) Schichten gem. § 3 Abschn. I Abs. 3 des KoRa-ZugTV NX sind symmetrisch zu planen. Ist eine Dienstschrift nicht symmetrisch umzusetzen, ist durch geeignete Maßnahmen (z. B. Fahrgastfahrt) eine Schichtsymmetrie herzustellen.
- (7) Ergänzend zu § 3 Abschn. I Abs. 5 des KoRa-Zugpersonal-TV NX soll die Mindestruhe zwischen zwei Schichten elf Stunden betragen.
- (8) Jedem Arbeitnehmer ist ein fester Einsatzort zu benennen, an dem jede Schicht beginnt und endet.
- (9) Die Fahrzeit zum jeweiligen Ort des Schichtbeginns wird nicht als Arbeitszeit, auch nicht bei wechselnden Einsatzorten, angerechnet. Jedoch beginnt und endet die vorgeschriebene Mindestruhe im Regelfall von elf Stunden gem. Abs. 7 bei wechselnden Einsatzorten erst am jeweils festen Einsatzort. Neben der Mindestruhezeit im Regelfall von elf Stunden gem. Abs. 7 ist bei wechselnden Einsatzorten stets vor und nach der Schicht die zusätzlich aufzuwendende Wegezeit vom festen Einsatzort gem. Abs. 8 zu wechselnden Einsatzorten zusätzlich zur Mindestruhezeit gem. Abs. 7 zu gewähren.

§ 14

Überzeit (gültig bis 31. Dezember 2022)

- (1) Überzeit ist die Arbeitszeit, die über das regelmäßige Jahresarbeitszeitsoll gem. § 10 Abs. 1 bzw. 2, abzüglich des Vortrags gem. Abs. 3, hinaus geleistet wird.
- (2) Überzeit gem. Abs. 1 wird mit einem Zuschlag nach § 6 Abs. 12 KoRa-ZugTV NX vergütet. Der Stundensatz ergibt sich, indem das Monatstabellenentgelt durch 169,66 geteilt wird.
- (3) Am Ende des Abrechnungszeitraums erbrachte Überzeit wird in den nächstfolgenden Abrechnungszeitraum übertragen. Das Jahresarbeitszeit-Soll gem. § 10 Abs. 1 bzw. 2 vermindert sich entsprechend. Der Arbeitnehmer hat ein Wahlrecht hinsichtlich der Überzeit am Ende des Abrechnungszeitraums zwischen Freizeitausgleich und Ausbezahlung.

§ 14

Jahres- und Quartalsüberzeit (gültig ab 1. Januar 2023)

- (1) Jahresüberzeit ist die Zeit, die vom Arbeitnehmer auf Anordnung über das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll hinaus geleistet wurde, einschließlich der Zeit, die nach den tarifvertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen zu verrechnen bzw. anzurechnen ist.
- (2) Quartalsüberzeit ist die Zeit, die vom Arbeitnehmer auf Anordnung über ein Viertel des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls hinaus geleistet wurde, einschließlich der Zeit, die nach den tarifvertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen zu verrechnen bzw. anzurechnen ist.

Wurden Minderzeiten nach § 11 Abs. 2 vorgetragen, so erhöht sich der Quartalswert nach Satz 1 im Folgejahr um jeweils ein Viertel der vorgetragenen Minderzeit.

- (3) In den ersten drei Quartalen eines Abrechnungszeitraums erhält der Arbeitnehmer für jede Stunde der Quartalsüberzeit die Überzeitzulage nach § 6 Abs. 12 KoRa-ZugTV NX. Am Ende des Abrechnungszeitraums erhält der Arbeitnehmer für jede Stunde der Jahresüberzeit abzüglich der nach Satz 1 bereits gezahlten Zulagen für Quartalsüberzeit ebenfalls die Überzeitzulage nach § 6 Abs. 12 KoRa-ZugTV NX. Der Stundensatz ergibt sich, indem das Monatstabelleentgelt durch 165,33 geteilt wird. Bereits gezahlte Überzeitzulagen für Quartalsüberzeiten werden nicht zurückgefordert.
- (4) Für den Arbeitnehmer, der seine Arbeitszeit in einem vorgegebenen betrieblichen Rahmen selbst einteilt, findet Abs. 2 keine Anwendung. Am Ende des Abrechnungszeitraums entsteht keine Über- bzw. Minderzeit, wenn der Arbeitnehmer den vorgegebenen betrieblichen Rahmen zu diesem Zeitpunkt weder über- noch unterschritten hat. Erst bei angeordneter Überschreitung des betrieblichen Rahmens gelten die Bestimmungen des Abs. 1.

§ 15

Freistellung

- (1) Die Arbeitszeit ist pünktlich anzutreten und einzuhalten. Persönliche Angelegenheiten hat der Arbeitnehmer grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen.
- (2) Wird der Arbeitnehmer nach den Bestimmungen dieses Paragraphen unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts von der Arbeit freigestellt, erhält er das Arbeitsentgelt, das er auch ohne die Freistellung von der Arbeit erhalten hätte.
- (3) Der Arbeitnehmer darf grundsätzlich nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeitsgebers der Arbeit fernbleiben. Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, ist sie unverzüglich nach Wegfall des Hemmnisses zu beantragen. Bei nicht genehmigtem und unentschuldigtem Fernbleiben besteht kein Anspruch auf Arbeitsentgelt.
- (4) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber eine Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtlicher Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer schnellstmöglich, spätestens jedoch am übernächsten Arbeitstag vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, in begründbaren Einzelfällen die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der vorgelegten Bescheinigung angegeben, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dies dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen und eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

- (5) Sucht der Arbeitnehmer während der Arbeitszeit einen Arzt auf und setzt er danach die Arbeit fort, hat er nur Anspruch auf Arbeitsentgelt für die Zeit der Arbeitsbefreiung, wenn der Arzt den Besuch bescheinigt. Die Kosten der Bescheinigung trägt der Arbeitgeber.
- (6) Als Fälle nach § 616 BGB, in denen der Arbeitnehmer unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt wird, gelten nur die folgenden Anlässe:

- a) Eigene Eheschließung bzw. Eintragung der eigenen Lebenspartnerschaft. = 2 Arbeitstage
- b) Niederkunft der Ehefrau bzw. eingetragenen Lebenspartnerin/Lebensgefährtin. = 1 Arbeitstag
- c) Tod des Ehegatten/eingetragenen Lebenspartner/Lebensgefährten, eines Kindes oder Elternteil. = 2 Arbeitstage
- d) Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund. = 2 Arbeitstage
- e) 10-, 25-, 40-, und 50-jähriges Arbeitsjubiläum. = 1 Arbeitstag
- f) Schwere Erkrankung
 - i. Eines Angehörigen, soweit er in demselben Haushalt lebt. = 1 Arbeitstag im Kalenderjahr
 - ii. Eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat. = bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr
 - iii. Einer Betreuungsperson, wenn der Arbeitnehmer deshalb die Betreuung seines Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss. = bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr

Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und ein Arzt in den Fällen der Buchst. i. und ii. die Notwendigkeit der Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

- g) Ärztliche Behandlung des Arbeitnehmers, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss. = erforderliche Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten
- (7) Fällt in den Fällen der Buchst. b) und c) der Anlass der Freistellung auf einen arbeitsfreien Tag oder ist im Falle des Buchst. c) der dem Anlass der Freistellung folgende Tag arbeitsfrei, vermindert sich der Anspruch auf Freistellung um einen Arbeitstag.
- (8) Im Falle des Buchst. f) vermindert sich der Anspruch auf Freistellung um jeden in den Anspruchszeitraum fallenden arbeitsfreien Tag.

- (9) Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts nur insoweit, als der Arbeitnehmer nicht Ansprüche auf Ersatz des Arbeitsentgelts geltend machen kann. Die fortgezählten Beträge gelten in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. Der Arbeitnehmer hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.
- (10) Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts bis zu drei Arbeitstagen gewähren.
- (11) In begründeten Fällen kann kurzfristige Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Arbeitsentgelts gewährt werden, wenn die betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

§ 16

Freistellung für gewerkschaftliche Tätigkeit

Für die erforderliche Zeit zur Teilnahme an Sitzungen der für diesen Tarifvertrag zuständigen satzungsmäßigen Gremien wird das Mitglied auf Einladung der Tarifvertrag schließenden Gewerkschaft unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freigestellt. Die Anzahl der entsprechenden Sitzungen ist auf das erforderliche Maß einzuschränken.

§ 17

Urlaubsregelungen

- (1) Der Erholungsurlaubanspruch ergibt sich gem. § 4 Abs. 1 KoRa-ZugTV NX.
- (2) Dem Arbeitnehmer steht in jedem Urlaubsjahr Erholungsurlaub zu. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
- (3) Der Arbeitnehmer hat erstmalig Anspruch auf die tatsächliche Inanspruchnahme seines vollen Jahreserholungsurlaubs, wenn sein Arbeitsverhältnis sechs Monate ununterbrochenen Bestand hatte.
- (4) 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 Bestandes seines Arbeitsverhältnisses. Errechnen sich dabei keine ganzen Erholungstage, wird kaufmännische auf volle Erholungsurlaubstage gerundet.
- (5) 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. Die Urlaubsplanung muss, abweichend von § 3 Abschn. III Abs. 1 Buchst. a) KoRa-ZugTV NX, bis zum 31. Oktober des Vorjahres abgeschlossen sein, und der genehmigte Urlaub ist dem Arbeitnehmer bis zur selben Frist in Textform mitzuteilen.
- (6) 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.
- (7) Wurde dem Arbeitnehmer für den Zeitraum Montag bis Freitag zusammenhängender Urlaub genehmigt, so ist das vorhergehende oder nachfolgende Wochenende Bestandteil der Urlaubswoche.

Beim Jahreshaupturlaub, welchen der Arbeitnehmer explizit benennt, ist das unmittelbar vor und nach dem Urlaub liegende Wochenende als Ruhe zu gewähren.

Protokollnotiz:

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass nicht die freien Wochenenden aus § 3 Abschn. II KoRa-ZugTV NX gemeint sind und diese Wochenenden insofern innerhalb des Urlaubs liegen.

- (8) Der Erholungsurlaub ist im laufenden Urlaubsjahr zu nehmen. Kann der Urlaub aus dringlichen 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 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 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeitsolls gem. § 10 Abs. 1 bzw. 2 angerechnet. Für einen Samstag und Sonntag erfolgt keine Verrechnung.
- (10) 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.
- (11) Für die Berechnung des Zeitzuschlags werden die Zeiten gem. § 4 Abs. 2 KoRa-ZugTV NX minutengenau erfasst und fortlaufend addiert. Der Zeitzuschlag wird am Ende des Kalendermonats berechnet. Hat die Summe der Zeitzuschläge nach Abs. 11 das Volumen von 1/261 des arbeitsvertraglichen Jahresarbeitszeitsolls erreicht, hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf einen Tag Zusatzurlaub. Zeitzuschläge für Nachtarbeit, die keinen vollen Zusatzurlaubstag ergeben, werden ins folgende Kalenderjahr übertragen.

§ 18

Wahlrecht „Zusätzlicher Erholungsurlaub“ (gültig bis 31. Dezember 2022)

- (1) Arbeitnehmer können sechs Tage zusätzlichen Erholungsurlaub beanspruchen.
- (2) Entscheiden sich Arbeitnehmer mit einem individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll in Höhe der betrieblichen Arbeitszeit gem. § 10 Abs. 1 für diesen zusätzlichen Erholungsurlaub, erhöht sich ihr individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll auf 2.088 Stunden. Das für sie maßgebliche Entgelt wird dadurch nicht erhöht und richtet sich unabhängig von ihrem neuen individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll weiterhin nach der betrieblichen Arbeitszeit gem. § 10 Abs. 1 und somit nach den Werten der Entgelttabelle Anlage 1a, 1c bzw. Anlage 2.
- (3) Für Arbeitnehmer mit einem individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll unterhalb der betrieblichen Arbeitszeit gem. § 10 Abs. 1 findet Abs. 2 unter proportionaler Anpassung des erhöhten neuen individuellen Jahresarbeitszeit-Solls entsprechend Anwendung.
- (4) Es gelten die gesetzlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Bestimmungen zum Erholungsurlaub.

- (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 Jahresarbeitszeit-Soll i. H. d. betrieblichen Arbeitszeit gem. § 10 Abs. 1 und dem Alternativmodell „Zusätzlicher Erholungsurlaub“ gem. Abs. 1 bis 4 ist kalenderjährlich möglich.
- (6) Arbeitnehmer in einer Funktionsausbildung zum Lokomotivführer oder Zugbegleiter haben erst nach Abschluss der Qualifizierungsmaßnahme den Anspruch gem. Abs. 1 bis 5. Abs. 7 bleibt hiervon unberührt.
- (7) Neu eingestellte Arbeitnehmer können bei ihrer Einstellung ebenfalls das Wahlrecht nach § 18 ausüben.

§ 18 Arbeitszeitwahlmodelle (gültig ab 1. Januar 2023)

- (1) Die Arbeitnehmer haben nach Maßgabe der nachfolgenden Abs. das Recht, zwischen zusätzlichem Erholungsurlaub von sechs Tagen oder einem höheren MTE zu wählen. Für das Jahr 2023 hat die Wahl der Arbeitnehmer bis spätestens 30. Juni 2022 zu erfolgen.
- (2) Arbeitnehmer können sechs Tage zusätzlichen Erholungsurlaub beanspruchen.
- (3) Entscheiden sich Arbeitnehmer mit einem individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll in Höhe der betrieblichen Arbeitszeit gem. § 10 Abs. 1 für sechs Tage zusätzlichen Erholungsurlaub, erhöht sich ihr individuelles regelmäßiges Arbeitszeit-Soll auf 7,8 Stunden, mit denen sodann gem. § 10 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, 1b bzw. 1c KoRa-ZugTV NX.
- (4) Für Arbeitnehmer mit einem individuellen regelmäßigen Arbeitszeit-Soll unterhalb der betrieblichen Arbeitszeit finden die Abs. 3 unter proportionaler Anpassung des erhöhten neuen individuellen Arbeitszeit-Solls und des Entgelts entsprechend Anwendung.
- (5) Es gelten die gesetzlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Bestimmungen zum Erholungsurlaub.
- (6) Bei Arbeitnehmern, die sich für die Option „höheres MTE“ entscheiden, erhöht sich die regelmäßige Arbeitszeit um eine Stunde wöchentlich (4 Stunden und 20 Minuten monatlich). Über die konkrete betriebliche Umsetzung der Erhöhung ist zwischen den Arbeitsvertragsparteien Einvernehmen zu erzielen. Auf § 20 Abs. 2 in der ab 1. Januar 2023 geltenden Fassung wird hingewiesen.
- (7) Das Wahlrecht nach Abs. 1 bis 7 besteht grundsätzlich – unbeschadet des Abs. 1 – jeweils zu Beginn eines Kalenderjahres. Der Arbeitnehmer muss bis zum 30. Juni des Vorjahres seinen Wunsch dem Arbeitgeber schriftlich mitteilen. Ein Wechsel zwischen den Arbeitszeitmodellen ist kalenderjährlich möglich.
- (8) Arbeitnehmer in einer Funktionsausbildung zum Lokomotivführer oder Zugbegleiter haben erst nach Abschluss der Qualifizierungsmaßnahme den Anspruch gem. Abs. 1 bis 7. Abs. 9 bleibt hiervon unberührt.
- (9) Neu eingestellte Arbeitnehmer können bei ihrer Einstellung ebenfalls das Wahlrecht nach Abs. 1 bis 7 ausüben.

Abschnitt III Entgelt

§ 19 Eingruppierung / Entgeltausgleich

- (1) Für Lokomotivführer, Zugbegleiter und Disponenten richten sich die Eingruppierungsregelungen nach § 5 KoRa-ZugTV NX.
- (2) Ergänzend zu § 5 Abs. 3 dritter Unterabs. KoRa-ZugTV NX gilt Folgendes: Übt der Arbeitnehmer eine höherwertige Tätigkeit, deren Eingruppierung nicht seiner Eingruppierung entspricht, nur vorübergehend aus, hat er Anspruch auf einen Entgeltausgleich pro geleistete Schicht. Der Entgeltausgleich entspricht dem Unterschiedsbetrag zwischen seinem Monatstabellenentgelt und dem Monatstabellenentgelt der entsprechenden Entgeltgruppe in der Stufe, die dem Arbeitnehmer zuzuweisen wäre, würde er die höherwertige Tätigkeit dauerhaft ausüben.

§ 20 Monatstabellenentgelt

- (1) Das Monatstabellenentgelt (MTE) wird für den laufenden Monat gezahlt und muss spätestens am vorletzten Werktag zum Monatsende dem Arbeitnehmer zur Verfügung stehen. Zulagen werden monatlich nachträglich für den Vormonat gezahlt.

Bis 31. Dezember 2022 gilt:

- (2) Gem. § 6 Abs. 4 KoRa-ZugTV NX wird das MTE für Lokomotivführer, Zugbegleiter und Disponenten entsprechend dem Jahresarbeitszeit-Soll gem. § 10 Abs. 1 im Verhältnis zur Referenzarbeitszeit gem. § 3 Abs. 1 Buchst. a) KoRa-ZugTV NX erhöht. Die Werte der erhöhten Tabellen ergeben sich aus den Anlagen 1a, 1b sowie 1c. Die Anlagen 1a, 1b und 1c sind Bestandteile dieses Tarifvertrages. Auf § 31 wird verwiesen.

Ab 1. Januar 2023 gilt:

- (2) Das MTE ergibt sich aus § 6 Abs. 1 i. V. m. Anlage 2a, 2b und 2c KoRa-Zug TV NX.

Bei dem Arbeitnehmer, der eine Wahl gem. § 18 Abs. 6 getroffen hat, wird das MTE gem. § 6 Abs. 4 KoRa-ZugTV NX entsprechend des erhöhten Arbeitszeit-Soll im Verhältnis zur Referenzarbeitszeit gem. § 3 Abschn. I Abs. 1 Buchst. a) KoRa-ZugTV NX erhöht. Die Werte der erhöhten MTE-Werte ergeben sich aus den Anlagen 1a, 1b sowie 1c. Die Anlagen 1a, 1b und 1c sind Bestandteile dieses Tarifvertrages. Auf § 31 wird verwiesen.

§ 21 Jährliche Zuwendung

- (1) Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine jährliche Zuwendung gem. § 6 Abs. 16 KoRa-ZugTV NX.
- (2) Die Höhe der jährlichen Zuwendung beträgt 50 Prozent des im September zu beanspruchenden MTE. Hatte der Arbeitnehmer nicht für den gesamten Monat September einen Anspruch auf Entgelt- oder Entgeltfortzahlung, so gilt der letzte Monat mit vollem Vergütungsanspruch anstelle des Monats September.

- (3) Hat der Arbeitnehmer nicht während des gesamten Kalenderjahres einen Vergütungsanspruch gehabt, so vermindert sich die jährliche Zuwendung um 1/12 für jeden Kalendermonat, in den der Arbeitnehmer kein Entgelt erhalten hat.
- (4) Die Auszahlung der jährlichen Zuwendung erfolgt mit der Entgeltzahlung für den Monat November.

§ 22 Zulagen

- (1) Die Zulagen werden gem. § 6 KoRa-ZugTV NX gezahlt.
- (2) Feiertagsarbeit ist die für am Einsatzort gem. § 13 Abs. 8 geltenden gesetzlichen Feiertage geleistete oder angerechnete Arbeitszeit. Ostermontag und Pfingstsonntag gelten als gesetzliche Feiertage in Sinne dieser Regelung.

§ 23 Fortzahlungsentgelt

- (1) Das Fortzahlungsentgelt bemisst sich nach dem durchgehend zu zahlenden MTE zuzüglich der variablen Entgeltbestandteile, die der Arbeitnehmer in den Bezugsmonaten, das sind die letzten drei Kalendermonate, durchschnittlich erhalten hat. Die variablen Entgeltbestandteile ergeben sich aus den über das durchgehend zu zahlende Monatstabellenentgelt hinaus anfallenden Entgelten ausschließlich des Überstundenentgeltes, der jährlichen Zuwendung, der Fahrentschädigung, einer sonstigen Einmalzahlung und eines eventuellen Aufwendungsersatzes.
- (2) Arbeitnehmer erhalten bei Arbeitsunfähigkeit die Vergütung nach den Vorschriften des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG). Die Höhe der Entgeltfortzahlung beträgt 100 Prozent des Entgeltes gem. Abs. 1 und wird bis zur Dauer von sechs Wochen gezahlt.
- (3) Nach einjähriger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses erhält der krankversicherungspflichtige Arbeitnehmer von der siebten Woche der Arbeitsunfähigkeit an einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialversicherungsträgers und dem Nettoarbeitsentgelt im Entgeltfortzahlungszeitraum.
- (4) Der Krankengeldzuschuss nach Abs. 3 wird gewährt:
 - a) bei einer Betriebs- und Konzernzugehörigkeitszeit von mehr als einem Jahr bis zur Dauer von 13 Wochen sowie
 - b) bei einer Betriebs- und Konzernzugehörigkeitszeit von mehr als drei Jahren bis zur Dauer von 26 Wochen.

Die Dauer der Entgeltfortzahlung gem. Abs. 2 wird angerechnet.

Protokollnotiz:

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, den Genesungsprozess aktiv nach bestem Wissen und Gewissen unterstützen.

- (5) Soweit Schadenersatzansprüche gegen Dritte nicht nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz an den Arbeitgeber übergegangen sind, sind diese an den Arbeitgeber abzutreten. Der Arbeitgeber nimmt diese Abtretung an.

- (6) Für die Zeit des Urlaubs und die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen wird das Fortzahlungsentgelt gem. Abs. 1 gezahlt.

§ 24

Wegekosten bei wechselnden Einsatzorten

- (1) Wegekosten für einen durch einen freiwilligen Einsatz an einem anderen Einsatzort als dem Einsatzort gem. § 13 Abs. 8 werden wie folgt pauschal je Einsatz vergütet:
- a) einfache Entfernung bis 40 km: 40,00 Euro brutto
40,60 Euro brutto (1. Januar 2022)
41,65 Euro brutto (1. Januar 2023),
 - b) einfache Entfernung bis 60 km: 60,00 Euro brutto,
60,90 Euro brutto (ab 1. Januar 2022)
62,48 Euro brutto (ab 1. Januar 2023)
 - c) einfache Entfernung bis 80 km: 80,00 Euro brutto
81,20 Euro brutto (ab 1. Januar 2022)
83,31 Euro brutto (ab 1. Januar 2023) und
 - d) einfache Entfernung bis 100 km: 100,00 Euro brutto
101,50 Euro brutto (ab 1. Januar 2022)
104,13 Euro brutto (ab 1. Januar 2023).

Ein Einsatz an einem über 100 km entfernten Einsatzort ist als Einsatz bei wechselnden Einsatzorten nicht zulässig.

Die Werte nach Abs. 1 erhöhen sich bei allgemeinen tariflichen Erhöhungen der Monatstabellenentgelte (Anlagen 2a, 2b und 2c KoRa-ZugTV NX) um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten durchschnittlichen Prozentsatz der allgemeinen Erhöhung der Monatstabellenentgelte (Anlagen 2a, 2b und 2c KoRa-ZugTV NX).

- (2) Für die Entfernung gem. Abs. 1 sind die jeweiligen Zugkilometer zwischen dem Einsatzort gem. § 13 Abs. 8 und dem anderen Einsatzort maßgebend.

§ 25

Sterbegeld

- (1) Beim Tod des Arbeitnehmers erhalten der Ehegatte/eingetragene Lebenspartner oder unterhaltsberechtigzte Angehörige Sterbegeld.

Sind Angehörige im Sinne von Satz 1 nicht vorhanden, kann eine Unterstützung in Höhe des Sterbegeldes an sonstige Personen gezahlt werden, die die Kosten der letzten Krankheit oder die der Beisetzung getragen haben, höchstens jedoch bis zur Höhe ihrer Aufwendungen. Der Arbeitgeber bestimmt im Einvernehmen mit dem Betriebsrat, an wen die Unterstützung zu zahlen oder wie sie unter mehrere Berechtigte aufzuteilen ist.

- (2) Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats das Monatstabellenentgelt nach § 20 gezahlt. Das Sterbegeld erhöht sich nach einer Betriebszugehörigkeit von:

- a) bis zu fünf Jahren um ein weiteres Monatstabellenentgelt,

- b) fünf bis zehn Jahren um zwei weitere Monatstabellenentgelte und
 - c) ab zehn Jahren um drei weitere Monatstabellenentgelte.
- (3) Durch Zahlung des Sterbegeldes an einen der nach Abs. 1 Berechtigten erlöschen die Ansprüche etwaiger anderer Berechtigter.

§ 26

Vermögenswirksame Leistung

- (1) Der Arbeitnehmer erhält nach Maßgabe der Bestimmungen des Vermögensbildungsgesetzes – in der jeweils geltenden Fassung – eine vermögenswirksame Leistung in Höhe von zehn Euro für jeden Kalendermonat bzw. 120 Euro jährlich, für den er gesetzlich oder tariflich Anspruch auf Arbeitsentgelt (bzw. bezahlte Freistellung, Urlaubsentgelt) hat. Die vermögenswirksame Leistung wird monatlich mit der Entgeltzahlung gezahlt.
- (2) Der Arbeitnehmer hat jeweils spätestens einen Monat vor Anspruchsbeginn seinem Unternehmen die gewünschten Anlagearten und Anlageinstitute unter Beifügung der erforderlichen Unterlagen schriftlich mitzuteilen. Unterrichtet der Arbeitnehmer den Arbeitgeber nicht fristgerecht, entfällt für den jeweiligen Fälligkeitszeitraum der Anspruch auf vermögenswirksame Leistung. In diesen Fällen wird die vermögenswirksame Leistung ab dem Monat erbracht, der dem Monat der Unterrichtung folgt.

§ 27

Betriebliche Altersversorgung / Entgeltumwandlung

- (1) Die Arbeitnehmer haben nach Maßgabe gem. § 9 KoRa-ZugTV NX Anspruch auf einen arbeitgeberfinanzierten Beitrag zur betrieblichen Altersvorsorge (AGbAV).
- (2) Die Höhe des AGbAV beträgt, abweichend von § 9 Abs. 1 KoRa-ZugTV NX, monatlich 1,1 Prozent (ab 1. Februar 2022: 1,2 Prozent) der Bemessungsgrundlage. Bemessungsgrundlage ist das jeweilige individuelle Monatstabellenentgelt (MTE).
- (3) Für den Arbeitnehmer kann jährlich Gehalt in Höhe von bis zu vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung West (BBMG-GRV) umgewandelt werden. Der Antrag ist schriftlich bis spätestens zum letzten Tag des Vormonats, ab dem die Entgeltumwandlung erfolgen soll, geltend zu machen und muss die umzuwandelnden Entgeltbestandteile eindeutig bezeichnen. Bei Änderungen der Entgeltumwandlung ist dieser Regelung sinngemäß anzuwenden. Auf § 9 Abs. 3 KoRa-ZugTV NX wird verwiesen.
- (4) Hat der Arbeitnehmer einen Anspruch nach Abs. 2 geltend gemacht, erhält er als weitere Arbeitgeberleistung die durch seine Entgeltumwandlung eingesparten Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung.

Der Arbeitnehmer kann auf Antrag Überzeit gem. § 14 Abs. 1 ganz oder teilweise in die betriebliche Altersvorsorge umwandeln. Macht der Arbeitnehmer von dieser Entgeltumwandlungsmöglichkeit Gebrauch, wird das umzuwandelnde Zeitguthaben mit dem Stundensatz bewertet, der sich aus den jeweiligen tarifvertraglichen Entgeltbestimmungen zum Zeitpunkt der Entgeltumwandlung ergibt (Geldwert). Die eingesparten Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung werden ebenfalls gewährt.

- (5) Die Durchführung zur Entgeltumwandlung (Durchführungsweg) erfolgt über einen vom Arbeitgeber festgelegten Anbieter.

- (6) Für Arbeitnehmer, die eine Entgeltumwandlung mit einem anderen Anbieter als nach Abs. 5 abgeschlossen haben, besteht kein Anspruch nach dieser Regelung.
- (7) 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.

§ 27 Rufbereitschaft

- (1) Rufbereitschaft kann zur Beseitigung von Unfallfolgen, Störungen oder – auch witterungsbedingten – Betriebsbehinderungen eingerichtet werden. Sie darf nicht auf die Arbeitnehmer, welche in den Entgeltgruppen 1.1 und 1.2 eingruppiert sind, angewendet werden.
- (2) Die Zeit der Rufbereitschaft ist keine Arbeitszeit.
- (3) Der Einsatz aus der Rufbereitschaft beginnt mit der Hinfahrt vom Wohn- oder Aufenthaltsort zum auswärtigen Einsatzort, umfasst die Tätigkeit am Einsatzort und endet mit dem Zeitpunkt der Ankunft am Wohn- oder Aufenthaltsort. Er schließt Fahrzeiten zwischen zwei Einsatzorten mit ein. Diese Dauer des Einsatzes aus der Rufbereitschaft wird auf das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll angerechnet.
- (4) Ein Rufbereitschaftszeitraum ist der Zeitraum vom Beginn bis zum Ende einer Rufbereitschaft. Ist der Rufbereitschaftszeitraum länger als 24 Stunden, beginnt grundsätzlich am Folgetag um 8:00 Uhr und im Anschluss daran mit Ablauf von jeweils 24 Stunden ein neuer Rufbereitschaftszeitraum.
- (5) Beginn und Ende der Rufbereitschaft sind nach betrieblichen Belangen festzusetzen.
- (6) Arbeitnehmer erhalten für Rufbereitschaft eine Rufbereitschaftszulage in Höhe von 2,50 Euro je Stunde.
- (7) Neben der Rufbereitschaftszulage wird für die genehmigte Benutzung des privaten Pkw für Fahrten zwischen Wohnung und Einsatzstelle im Rahmen der Rufbereitschaft eine km-Pauschale i. H. v. 0,30 Euro gezahlt.

Abschnitt IV Schlussbestimmungen

§ 28 Kündigungsfristen

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf:
 - a) aufgrund von Befristung,
 - b) im gegenseitigen Einvernehmen,
 - c) mit Ablauf des Kalendermonats, in dem der Arbeitnehmer das Alter für die gesetzliche Regelaltersrente erreicht sowie

- d) mit Ablauf des Kalendermonats, in dem der Arbeitnehmer den Bescheid für eine unbefristete Rente wegen voller Erwerbsminderung erhält. Im Falle einer befristeten Rente wegen voller Erwerbsminderung ruht das Arbeitsverhältnis im Zeitraum der Befristung.
- (2) Sofern ein Arbeitnehmer einen Bescheid für eine unbefristete Rente wegen voller Erwerbsminderung erhält, verpflichtet sich der Arbeitgeber gegenüber dem betroffenen Arbeitnehmer schriftlich dazu, dass im Falle eines Widerrufs des Rentenbescheids wegen voller Erwerbsminderung durch den Sozialversicherungsträger das Arbeitsverhältnis wiederauflebt und der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Regelung gem. § 8 KoRa-ZugTV NX hat.
- (3) Das Arbeitsverhältnis kann beiderseits unter Einhaltung folgender Fristen gekündigt werden:
 - a) Während der vereinbarten Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten mit einer Frist von 14 Tagen gekündigt werden.
 - b) Nach Ablauf der Probezeit beträgt die beiderseitige Kündigungsfrist drei Monate zum Monatsende.

Bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist abweichend vom vorstehenden Satz nach einer Betriebszugehörigkeit:

- c) von mindestens 10 Jahren fünf Monate
- d) von mindestens 20 Jahren sieben Monate

zum Ende eines Kalendermonats.

Im Übrigen gilt § 622 BGB.

- (4) Auch befristete Arbeitsverhältnisse können gekündigt werden. In diesem Falle gelten die Fristen gem. Abs. 3.
- (5) Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt unberührt.
- (6) Die Kündigung, gleich von welcher Vertragspartei, bedarf der Schriftform.
- (7) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer die dem Arbeitgeber gehörenden Sachen (Werkzeuge, Dienst- und Schutzkleidung, Vorschriften, Ausweise, Bescheinigungen usw.) zurückzugeben und für fehlende Sachen Ersatz zu leisten.

§ 29 Zeugnis

Der Arbeitnehmer hat alle zwei Jahre auf Antrag Anspruch auf ein qualifiziertes Zwischenzeugnis und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein qualifiziertes Zeugnis.

§ 30 Ausschlussfristen

- (1) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, müssen innerhalb von vier Monaten schriftlich geltend gemacht werden. Diese Frist beginnt mit dem Bekanntwerden des Anspruches, spätestens jedoch mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Frist geltend gemacht werden, sind verwirkt.

- (2) Nach einer schriftlichen Ablehnung eines geltend gemachten Anspruchs oder bei Nichterklärung innerhalb von drei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs verwirkt dieser, wenn er nicht durch eine innerhalb von drei Monaten nach Ablehnung oder Fristablauf einzureichende Klage weiterverfolgt wird.
- (3) Diese Ausschlussregelung gilt nicht für die Haftung aus einer Pflichtverletzung für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers, der Gesundheit oder der Freiheit sowie für eine Haftung für sonstige Schäden, die auf einer vorsätzlichen oder grobfahrlässigen Pflichtverletzung einer Partei oder ihres gesetzlichen Vertreters oder Erfüllungsgehilfen beruhen. Diese Ausschlussregelung gilt ebenfalls nicht für Ansprüche nach dem Mindestlohngesetz.

Teil B
Übergangsregelungen

§ 31

Weitere Abweichungen vom KoRa-ZugTV NX

- (1) Abweichend von § 4 Abs. 2 Anlage 3b KoRa-ZugTV NX gilt, dass die Unterrichtsthemen sich nach Vorgabe des Arbeitgebers richten.
- (2) Abweichend von Anlage 2a KoRa-ZugTV NX beträgt der Wert der Entgeltgruppe 1.0 80 Prozent der Erfahrungsstufe 1 der Entgeltgruppe 1.2 der Anlage 1a.

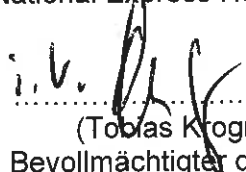
Teil E
Schlussbestimmungen

§ 32
Laufzeit und Kündigung

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt rückwirkend zum 1. März 2021 in Kraft und ersetzt den HausTV NX vom 21. Februar 2019.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats, frühestens jedoch zum 31. Oktober 2023 schriftlich gekündigt werden.

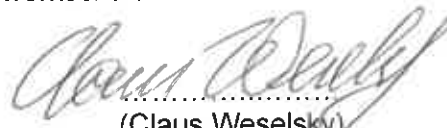
Köln, den 16. Dezember 2021

National Express Holding GmbH


.....
(Tobias Krogmann)
Bevollmächtigter der National
Express Holding GmbH

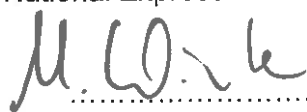

.....
(Cornelia Haas)
Prokuristin

Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer


.....
(Claus Weselsky)
Bundesvorsitzender


.....
(Thomas Gelling)
Geschäftsführer Tarifabteilung

National Express Rail GmbH


.....
(Marcel Winter)
Geschäftsführer


.....
(Henning von Schnakenburg)
Prokurist

**Anlage 1a
zum HaustV NX**
Entgeltabelle Lokomotivführer gem. § 20 Abs. 2

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	2.856 €	3.082 €	3.243 €	3.309 €
2	5 bis <10	2.948 €	3.174 €	3.335 €	3.410 €
3	10 bis <15	3.040 €	3.265 €	3.427 €	3.511 €
4	15 bis <20	3.132 €	3.357 €	3.519 €	3.609 €
5	20 bis <25	3.224 €	3.449 €	3.610 €	3.711 €
6	25 bis <30	3.316 €	3.541 €	3.703 €	3.811 €
7	>=30	3.381 €	3.607 €	3.768 €	3.855 €

MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit in der Entgeltgruppe 1.0: 2.466 Euro

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	2.899 €	3.128 €	3.291 €	3.358 €
2	5 bis <10	2.992 €	3.221 €	3.385 €	3.461 €
3	10 bis <15	3.085 €	3.315 €	3.478 €	3.563 €
4	15 bis <20	3.179 €	3.407 €	3.571 €	3.664 €
5	20 bis <25	3.273 €	3.500 €	3.665 €	3.766 €
6	25 bis <30	3.365 €	3.595 €	3.758 €	3.869 €
7	>=30	3.432 €	3.662 €	3.825 €	3.913 €

MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit in der Entgeltgruppe 1.0: 2.502 Euro

gültig ab 1. Januar 2023

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der Wahloption gem. § 18 Abs. 6 „höheres MTE“					
Erfahrungs- Stufe	Berufser- fahrung in Jahren	Entgeltgruppe			
		1.1	1.2	1.3	1.4
1	0 bis <5	2.974 €	3.209 €	3.376 €	3.445 €
2	5 bis <10	3.070 €	3.305 €	3.474 €	3.552 €
3	10 bis <15	3.165 €	3.401 €	3.568 €	3.655 €
4	15 bis <20	3.262 €	3.495 €	3.664 €	3.759 €
5	20 bis <25	3.358 €	3.592 €	3.760 €	3.864 €
6	25 bis <30	3.452 €	3.688 €	3.855 €	3.969 €
7	>=30	3.521 €	3.757 €	3.924 €	4.015 €

MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit in der Entgeltgruppe 1.0: 2.567 Euro

**Anlage 1b
zum HausTV NX**
Entgeltabelle Zugbegleiter / Bordgastronomie gem. § 20 Abs. 2

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	2.252 €	2.530 €	2.663 €
2	5 bis <10	2.294 €	2.583 €	2.722 €
3	10 bis <15	2.337 €	2.637 €	2.781 €
4	15 bis <20	2.381 €	2.691 €	2.841 €
5	20 bis <25	2.424 €	2.745 €	2.900 €
6	25 bis <30	2.466 €	2.800 €	2.960 €
7	>=30	2.509 €	2.854 €	3.019 €

MTE - auf Basis der betriebl. Arbeitszeit in der Entgeltgruppe 2.0: 2.424 Euro

gültig ab 1. Januar 2022

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit				
Erfahrungs- Stufe	Berufs- erfahrung in Jahren	Entgeltgruppe		
		2.1	2.2	2.3
1	0 bis <5	2.285 €	2.568 €	2.703 €
2	5 bis <10	2.328 €	2.622 €	2.763 €
3	10 bis <15	2.372 €	2.677 €	2.823 €
4	15 bis <20	2.417 €	2.731 €	2.884 €
5	20 bis <25	2.460 €	2.786 €	2.943 €
6	25 bis <30	2.503 €	2.842 €	3.004 €
7	>=30	2.547 €	2.897 €	3.064 €

MTE - auf Basis der betriebl. Arbeitszeit in der Entgeltgruppe 2.0: 2.460 Euro

gültig ab 1. Januar 2023

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der Wahloption gem. § 18 Abs. 6 „höheres MTE“				
Erfahrungs- Stufe	Berufs- erfahrung in Jahren	Entgeltgruppe		
		2.1	2.2	2.3
1	0 bis <5	2.345 €	2.634 €	2.773 €
2	5 bis <10	2.389 €	2.690 €	2.834 €
3	10 bis <15	2.433 €	2.747 €	2.897 €
4	15 bis <20	2.479 €	2.802 €	2.959 €
5	20 bis <25	2.523 €	2.859 €	3.020 €
6	25 bis <30	2.568 €	2.915 €	3.082 €
7	>=30	2.614 €	2.972 €	3.144 €

MTE - auf Basis der betriebl. Arbeitszeit in der Entgeltgruppe 2.0: 2.523 Euro

**Entgeltabelle Teamleiter / Gruppenleiter und Praxistrainer / Ausbilder und
Disponenten gem. § 20 Abs. 2**

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	3.309 €	3.602 €
2	5 bis <10	3.410 €	3.727 €
3	10 bis <15	3.511 €	3.852 €
4	15 bis <20	3.609 €	3.980 €
5	20 bis <25	3.711 €	4.104 €
6	25 bis <30	3.811 €	4.230 €
7	>=30	3.855 €	4.274 €

gültig ab 1. Januar 2022

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit			
Erfahrungs- Stufe	Berufs- erfahrung in Jahren	Entgeltgruppe	
		3.1	3.2
1	0 bis <5	3.358 €	3.656 €
2	5 bis <10	3.461 €	3.783 €
3	10 bis <15	3.563 €	3.910 €
4	15 bis <20	3.664 €	4.039 €
5	20 bis <25	3.766 €	4.165 €
6	25 bis <30	3.869 €	4.294 €
7	>=30	3.913 €	4.338 €

gültig ab 1. Januar 2023

Monatstabellenentgelt - MTE - der Wahloption gem. § 18 Abs. 6 „höheres MTE“			
Erfahrungs- Stufe	Berufs- erfahrung in Jahren	Entgeltgruppe	
		3.1	3.2
1	0 bis <5	3.445 €	3.752 €
2	5 bis <10	3.552 €	3.881 €
3	10 bis <15	3.655 €	4.011 €
4	15 bis <20	3.759 €	4.144 €
5	20 bis <25	3.864 €	4.274 €
6	25 bis <30	3.969 €	4.406 €
7	>=30	4.015 €	4.451 €