

Zwischen der

**Rurtalbahn GmbH sowie
VIAS Rail GmbH Region West und Region Rhein-Wupper**

- einerseits -

und der

**Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer
(GDL)**

- andererseits -

wird der folgende

Haustarifvertrag RTB/VIAS (HausTV RTB/VIAS)

geschlossen:

Gültig ab 1. März 2021

Inhaltsverzeichnis	Seite
§ 1 Geltungsbereich	4
Teil A – Unternehmensspezifische Regelungen	
§ 2 Arbeitsvertrag	6
§ 3 Probezeit und Befristung	6
§ 4 Ärztliche Untersuchungen	6
§ 5 Allgemeine Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis	6
§ 6 Nebentätigkeit	8
§ 7 Versetzung	9
§ 8 Betriebs- und Konzernzugehörigkeit	9
§ 9 Unternehmensbekleidung	9
§ 10 Arbeitszeit-Soll	10
§ 11 Überzeit / Minderzeit	10
§ 12 Arbeitszeit- und Ausgleichskonto	11
§ 13 Freistellung, Ausbezahlung oder Umwandlung in bAV der Stunden aus dem Ausgleichskonto	12
§ 14 Ruhetage.....	13
§ 15 Arbeits- und Schichtplanung	13
§ 16 Freistellung und Arbeitsunfähigkeit	14
§ 17 Freistellung für gewerkschaftliche Tätigkeit.....	16
§ 18 Urlaubsregelungen	18
§ 19 Wahlrecht „Zusätzlicher Erholungsurlaub“	17
§ 20 Umsetzung des Wahlrechts	18
§ 21 Eingruppierung	18
§ 22 Monatstabellenentgelt	18
§ 23 Jährliche Zuwendung und Urlaubsgeld	19
§ 24 Zulagen	19
§ 25 Fortzahlungsentgelt.....	19
§ 26 Vermögenswirksame Leistung	20
§ 27 Arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung/Entgeltumwandlung.....	21
§ 28 Einbringung von Zeitguthaben in die betriebliche Altersvorsorge.....	22
§ 29 Anrechnung von Vorzeiten bei Unternehmenswechsel.....	22

§ 30 Fortschreibung von Kündigungsbeschränkungen bei Unternehmenswechsel	23
§ 31 Berechnung des Fortzahlungsentgelts bei Unternehmenswechsel	23
§ 32 Zusatzurlaub für Nachtarbeit bei Unternehmenswechsel	23
§ 33 Urlaubsgeld bei Unternehmenswechsel	24
§ 34 Jährliche Zuwendung bei Unternehmenswechsel	24
§ 35 Betriebliche Altersvorsorge bei Unternehmenswechsel	25
§ 36 Betriebliches Eingliederungsmanagement bei Unternehmenswechsel	25
§ 37 Ausschreibung und Besetzung freier Arbeitsplätze bei Unternehmenswechsel	26
§ 38 Kündigungsfristen	26
§ 40 Ausschlussfristen	27

Teil B – Übergangsregelungen

§ 41 Abweichungen vom Rahmen-ZugTV RTB/VIAS	28
§ 42 Abweichungen von Teil A dieses Tarifvertrages	28
§ 43 Überleitung MTE	29

Teil C B – Schlussbestimmungen

§ 44 Laufzeit und Kündigung	31
-----------------------------------	----

Anlagen

Anlage 1 Tätigkeitsgruppenverzeichnis für weitere Arbeitnehmer	32
Anlage 2a Entgelttabelle Lokomotivführer gem. § 22 Abs. 1	33
Anlage 2b Entgelttabelle Zugbegleiter / Bordgastronomie gem. § 22 Abs. 4	35
Anlage 2c Entgelttabelle Teamleiter/Gruppenleiter und Praxistrainer/Ausbilder und Disponenten gem. § 22 Abs. 1	37
Anhang I Anzeige zur Tarifbindung gem. § 3 Abs. 1 TVG	39
Anhang II Berechnungsbeispiele Überleitung MTE EVG – GDL bei RTB und VIAS Rail	40

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.

N

§ 1 Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt

- a) **Räumlich:**
für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland,
- b) **Betrieblich/fachlich:**
für alle Betriebe der Rurtalbahn GmbH sowie der VIAS Rail GmbH Region West und Region Rhein-Wupper (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 die unter den Geltungsbereich des Rahmentarifvertrag für das Zugpersonal (Rahmen-ZugTV RTB/VIAS) fallen, sowie Arbeitnehmer die von Anlage 1 erfasst sind und die Mitglied der GDL sind.

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.

Protokollnotiz zu Buchst. b):

Für den Fall, dass die VIAS Rail GmbH ihre Betriebe umstrukturiert und diese Umstrukturierung Einfluss auf die Anwendung dieses Tarifvertrages innerhalb seines betrieblich/fachlichen Geltungsbereiches hat, ist der Arbeitgeber verpflichtet, mit der GDL Tarifverhandlungen aufzunehmen und den betrieblich/fachlichen Geltungsbereich so umzugestalten, dass Anwendung dieses Tarifvertrages in seinem bisherigen Umfang weiterhin gewährleistet ist.

(2) Dieser Tarifvertrag ist der Haustarifvertrag gem. § 1 Abs. 4 Buchst. a) Rahmen-ZugTV RTB/VIAS. In Geltungsbereich nach Abs. 1 findet der Rahmen-ZugTV RTB/VIAS in seiner jeweils geltenden Fassung Anwendung.

Darüber hinaus finden im Geltungsbereich nach Abs. 1 der Tarifvertrag über die gemeinsame Einrichtung der Eisenbahnverkehrsunternehmen zur Gewährung von Sozialleistungen (GE-TV RTB/VIAS) sowie der Tarifvertrag über den Beitritt zum „Tarifvertrag zum Personalübergang bei Wechsel des Betreibers einer Schienenpersonennahverkehrsleistung (TV Personalübergang SPNV GDL)“ (BeitrittTV RTB/VIAS) in ihrer jeweiligen Fassung Anwendung.

(3) 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 im Sinne von § 8 Abs. 2 AÜG und trifft insoweit eine abschließende Regelung für Arbeitnehmer auch während ihrer Tätigkeit bei einem Entleiher.

- (4) Dieser Tarifvertrag darf nur auf Mitglieder der GDL angewendet werden. Die Anzeige zur Tarifbindung gem. § 3 Abs. 1 TVG ist im Anhang des Tarifvertrages beigefügt. Der Anhang ist Bestandteil dieses Tarifvertrages.

Protokollnotiz zu Abs. 4:

Die Tarifvertragsparteien stimmen einen Prozess ab, wie die Erklärung der Tarifbindung gem. § 3 Abs. 1 TVG der Arbeitnehmer durch die GDL bestätigt wird.

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) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, bei dem Unternehmen im Rahmen des rechtlich und tarifvertraglich Zulässigen Schicht-, Wechsel-, und Nachtschicht, Sonn-, Nacht- und Feiertagsarbeit und/oder Rufbereitschafts-/Bereitschaftsdienst zu leisten.

- (3) 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 20,00 Euro überschreiten. Die Annahme von derartigen Vorteilen ist dem Vorgesetzten anzuzeigen.
- (4) 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.

- (5) 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.
- (6) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, Geräte und sonstiges Eigentum des Arbeitgebers entsprechend den ihm gegebenen Weisungen zu bedienen und dabei pfleglich zu behandeln.
- (7) Der Arbeitnehmer ist weder berechtigt, für außerbetriebliche 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.
- (8) 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.
- (9) 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.
- (10) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen besonderen Rechtsschutz gem. § 14 Rahmen-ZugTV RTB/VIAS. Dies gilt nicht in Fällen von grober Fahrlässigkeit und Vorsatz.

- (11) 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.
- (12) Der Arbeitnehmer hat außerhalb der für ihn geltenden Arbeitszeiten und für ihn geltenden Zeiten der Rufbereitschaft einen Anspruch auf Nicht-Erreichbarkeit. Insoweit besteht für den Arbeitnehmer ausdrücklich keine Verpflichtung, außerhalb der für ihn geltenden Arbeitszeiten und für ihn geltenden Zeiten der Rufbereitschaft – auch nicht mittels mobiler Endgeräte – erreichbar zu sein.

Der Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, den Empfang von Mitteilungen nach Unterabs. 1 zur Kenntnis zu nehmen, zu bestätigen, automatisch bestätigen zu lassen oder in anderer Weise zu beantworten. Kenntnisnahme- und Übermittlungsbestätigungen, die von dem Arbeitnehmer in elektronischer Form außerhalb der für ihn geltenden Arbeitszeit und für ihn geltenden Zeiten der Rufbereitschaft abgesetzt werden, haben keine rechtliche Bindungswirkung.

Protokollnotiz:

Die Tarifvertragsparteien stellen klar, dass während der schutzrechtlichen Arbeitszeit (Arbeitszeit i. S. d. ArbZG) innerhalb einer Schicht eine betriebsübliche Erreichbarkeitspflicht des Arbeitnehmers hinsichtlich der Mitteilungen nach Unterabs. 1 besteht.

- (13) Ergänzend zu § 10 Abs. 2 dritter Unterabs. Rahmen-ZugTV RTB/VIAS (Freistellung zur Übernahme einer Tätigkeit bei der GDL) gilt, dass sofern zehn Bildungstage zum Lizenzerhalt eines Lokomotivführers nicht ausreichend sein sollten, die GDL den Arbeitnehmer für die notwendigen zusätzlichen Tage freistellt. Maßgebend hierfür ist das SMS des Arbeitgebers. Die Tarifvertragsparteien stimmen sich in diesem Fall über die entsprechende Vorgehensweise ab.

§ 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. 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.

Protokollnotiz:

Der Arbeitnehmer ist für die Einhaltung des ArbZG verantwortlich.

§ 7 Versetzen

Der Arbeitgeber kann im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer, selbigen 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 von Versetzungen 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 bzw. eines Arbeitgebers des gleichen Konzerns steht bzw. stand. Zur Betriebs- und Konzernzugehörigkeit zählen auch die Zeiten, die aufgrund gesetzlicher, tariflicher oder betrieblicher Bestimmungen auf die Betriebszugehörigkeit anzurechnen sind, auch wenn keine Tätigkeit ausgeübt wurde oder das Arbeitsverhältnis geruht hat. Die Konzernzugehörigkeit wird der Betriebszugehörigkeit hinzugerechnet.

§ 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 Mitarbeiter schonend und pfleglich umzugehen. Die Unternehmensbekleidung wird dem Mitarbeiter kostenfrei zur Verfügung gestellt, und ist vom Arbeitnehmer auf seine Kosten zu reinigen. Umfang von Erstbeschaffung und Ersatzbeschaffung von Unternehmensbekleidung wird über eine Kleiderordnung in der jeweils gültigen Fassung geregelt. Eine Entschädigung für das Vorhalten und die Reinigung der Unternehmensbekleidung kann durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.
- (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 Beschmutzungen 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.

Abschnitt II Arbeitszeit

§ 10 Arbeitszeit-Soll

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt, ausschließlich der gesetzlichen Mindestruhepausen, 52 Stunden mehr als die Referenzarbeitszeit gem. § 3 Abschn. I Abs. 1 Buchst. a) Rahmen-ZugTV RTB/VIAS im Kalenderjahr für ein Vollzeitarbeitsverhältnis. Für Teilzeitarbeitnehmer findet § 3 Abschn. I Abs. 1 Buchst. a Satz 2 Rahmen-ZugTV RTB/VIAS sinngemäße Anwendung. Für Teilzeitarbeitnehmer und Arbeitnehmer die ihr Wahlrecht gem. § 19 wahrgenommen haben, gilt die sich daraus ergebende individuelle Arbeitszeit als regelmäßige Arbeitszeit. Auf § 3 Abschn. I Abs. 7 Rahmen-ZugTV RTB/VIAS wird verwiesen.
- (2) Auf diese regelmäßige Arbeitszeit beziehen sich alle Angaben dieses Tarifvertrages. Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von einem Kalenderquartal zugrunde zu legen (Abrechnungszeitraum).
- (3) Es wird im Kalenderjahr im Durchschnitt in einer 5-Tage-Woche gearbeitet. Ergänzend zu § 3 Abschn. I Abs. 2 dritter Unterabs sind von den 261 Schichten auch die Wochenfeiertage (gem. § 24 Abs. 2) abzuziehen. In individuellen Vereinbarungen kann ein geringerer Durchschnitt als in Satz 1 geregelt, vereinbart werden. Die Überschreitung der Zahl der sich daraus ergebenden Nettoschichten um bis zu zehn Schichten ist mit Zustimmung des Betriebsrates möglich.

Protokollnotiz:

Unter dem Begriff „Schichten“ werden alle Tage verstanden, an denen ein Arbeitnehmer eine Arbeitsleistung zu erbringen hätte. Sofern sich eine Arbeitsleistung über zwei Kalendertage erstreckt (z. B. bei Nachtschicht), wird diese nur einmal gezählt.

- (4) Die Einführung von Kurzarbeit ist nach Maßgabe von § 6 Abs. 17 i. V. m. Anlage 4 Rahmen-ZugTV RTB/VIAS zulässig. Ergänzend zu § 7 Abs. 1 Anlage 4 Rahmen-ZugTV RTB/VIAS gilt, dass der Ausspruch von ordentlichen Kündigungen innerhalb des Zeitraums der Kurzarbeit mit Wirksamwerden ab zwei Monaten nach dem Ende der Kurzarbeit ausdrücklich zulässig ist.

§ 11 Überzeit / Minderzeit

- (1) Überzeit ist die Zeit, die vom Arbeitnehmer auf Anordnung über die regelmäßige Arbeitszeit gem. § 10 Abs. 1 geleistet wurde, einschließlich der Zeit, die nach den tarifvertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen zu verrechnen bzw. anzurechnen ist.
- (2) Überzeit gem. Abs. 1 wird mit einem Zuschlag, abweichend von § 6 Abs. 12 Rahmen-ZugTV RTB/VIAS, von 30 Prozent des individuellen Stundenlohns vergütet. Der Stundensatz ergibt sich, indem das Monatstabellenentgelt (MTE) durch 169,65 geteilt wird.
- (3) Steht der Arbeitnehmer am Ende des Abrechnungszeitraums im Soll, ist die nicht erbrachte Arbeitszeit (Minderzeit) bis zu zehn 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 zehn Stunden am Ende eines Abrechnungszeitraums verfällt.

Am Ende des Kalenderjahres verfällt die Minderzeit und es erfolgt kein Übertrag von Minderzeit in das darauf folgende Kalenderjahr.

§ 12 **Arbeitszeit- und Ausgleichskonto**

- (1) Für den Arbeitnehmer wird ein Arbeitszeitkonto geführt, in dem die geleisteten Zeiten und die nach den tarifvertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen zu verrechnenden bzw. anzurechnenden Zeiten fortlaufend erfasst werden. Dem Arbeitnehmer ist hierüber eine monatliche Abrechnung auszuhändigen.
- (2) Arbeitszeiten, die sich von einem auf den anderen Kalendertag erstrecken, werden buchungstechnisch dem ersten Kalendertag zu geschieden.
- (3) Der Einsatz des Arbeitnehmers soll mit dem Ziel eines ausgeglichenen Kontostandes am Ende eines Abrechnungszeitraumes geregelt werden.
- (4) Für den Arbeitnehmer wird neben dem Arbeitszeitkonto ein Ausgleichskonto geführt. Am Ende des Abrechnungszeitraums werden Überschreitungen der regelmäßigen Arbeitszeit gem. § 10 Abs. 1 auf das Ausgleichskonto übertragen. Der Arbeitnehmer kann anstelle der Übertragung auf das Ausgleichskonto auch eine vollständige oder teilweise Auszahlung oder Umwandlung in die bAV (§ 28) wählen. Der Antrag für die Auszahlung oder die Umwandlung in die bAV muss vom Arbeitnehmer einen Monat vor Ende des Abrechnungszeitraums gestellt werden. Auf § 42 Abs. 1 wird verwiesen.
- (5) Der Arbeitnehmer soll auf seinen Antrag hin nicht zur Arbeit eingeteilt werden. Freistellungen erfolgen auf Antrag des Arbeitnehmers grundsätzlich aus dem Ausgleichskonto. Ein Antrag auf Freistellung darf nur bei Vorliegen dringender betrieblicher Gründe abgelehnt werden. Darüber hinaus kann der Antrag nur abgelehnt werden, wenn erkennbar ist, dass das Arbeitszeitkonto nicht gem. Abs. 3 ausgeglichen werden kann.

Antragsfristen, Fristen und Form der Beantwortung (Ablehnung) des Antrags können in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.

- (6) Zur Teilnahme an satzungsgemäßen Maßnahmen einer Gemeinsamen Einrichtung (z. B. Gesundheitswochen des FairnessBahNEN e. V.) kann der Arbeitnehmer auch Zeitguthaben aus dem Ausgleichskonto nutzen, um sich freustellen zu lassen. Der Arbeitnehmer hat den Freistellungswunsch so früh wie möglich, in der Regel mind. 24 Wochen vor dem gewünschten Termin dem Arbeitgeber mitzuteilen. Sollte aus dringenden betrieblichen Gründen eine Freistellung nicht möglich sein, hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer dies innerhalb von drei Wochen nach Mitteilung des Freistellungswunsches unter Angabe der Gründe schriftlich mitzuteilen. Erfolgt keine Mitteilung, gilt die gewünschte Freistellung verbindlich zugesagt.

Im Falle einer Ablehnung ist die mit einem zweiten Antrag für einen anderen Zeitpunkt gewünschte Freistellung zur Durchführung der beantragten Maßnahme zu gewähren.

Dieses Verfahren gilt nur für eine Maßnahme in einem Zeitraum von zwölf Monaten.

Einvernehmliche Freistellungen zu weiteren Maßnahmen bleiben hiervon unberührt.

- (7) Für Arbeitnehmer besteht keine Verpflichtung zur Leistung von Überzeit (§ 11 Abs. 1). Überzeit kann jedoch auf einvernehmlicher Basis geleistet werden. Eine Ablehnung der Leistung von Mehrarbeit hat für den Arbeitnehmer keinerlei arbeitsrechtliche Konsequenzen. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bleibt davon unberührt.

Protokollnotiz:

Abs. 7 gilt für Vollzeit- und für Teilzeitarbeitnehmer gleichermaßen.

§ 13
Freistellung, Ausbezahlung oder Umwandlung in bAV der Stunden
aus dem Ausgleichskonto

- (1) Der Arbeitnehmer kann zur flexiblen Gestaltung seiner Arbeitszeitverteilung aus dem Ausgleichskonto Freistellung beantragen. Dieser Antrag darf nur bei Vorliegen dringender betrieblicher Gründe abgelehnt werden. Antragsfristen, Fristen und Form der Beantwortung (Ablehnung) des Antrags können in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.
- (2) Eine Freistellung aus dem Ausgleichskonto wird entsprechend der Buchungsgrundsätze nach § 10 Abs. 1 im laufenden Abrechnungszeitraum im Arbeitszeitkonto gebucht. Das Guthaben im Ausgleichskonto wird entsprechend reduziert. Freistellungen aus dem Ausgleichskonto werden bei der Ermittlung der Überzeit nicht berücksichtigt.
- (3) Erkrankt der Arbeitnehmer während einer geplanten Freistellung aus dem Ausgleichskonto arbeitsunfähig, gilt die Freistellung als nicht gewährt. Eine Buchung nach Abs. 2 findet nicht statt.
- (4) Der Arbeitnehmer kann beantragen, ein Zeitguthaben auf dem Ausgleichskonto ganz oder teilweise auszuzahlen oder in die bAV (§ 28) umzuwandeln. Das Zeitguthaben wird mit dem Stundensatz, der sich aus den jeweiligen tarifvertraglichen Entgeltbestimmungen zum Zeitpunkt der tarifvertraglich geregelten Auszahlung oder Übertragung des Zeitguthabens in die bAV ergibt, bewertet. Der Arbeitnehmer muss seinen Antrag mindestens drei Wochen vor dem 1. des Monats, zu dem die neu vereinbarte Einbringung erstmals durchgeführt werden soll, gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich geltend machen. Auf § 42 Abs. 1 wird verwiesen.
- (5) Übersteigt das Ausgleichskonto einen Wert von 80 Stunden, muss der Arbeitnehmer entscheiden, ob die übersteigenden Stunden ausgezahlt, in die bAV umgewandelt oder für eine betriebliche Freistellungsplanung i. V. m § 3 Abschn. III Abs. 1 Buchst. f) Rahmen-ZugTV RTB/VIAS oder auch einer unterjährigen betrieblichen Freistellungsplanung verwendet werden sollen. Eine Aufteilung der übersteigenden Stunden auf die verschiedenen Möglichkeiten der Verwendung ist möglich.

Entscheidet sich der Arbeitnehmer für eine Verwendung in der betrieblichen Freistellungsplanung, so soll zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber möglichst einvernehmlich ein Freistellungsplan vereinbart werden. Kommt kein Einvernehmen zustande, kann der Arbeitnehmer eine entsprechende Freistellung aus dem Ausgleichskonto beantragen. Dabei hat der Arbeitnehmer seinen Freistellungswunsch so früh wie möglich für die übernächste noch nicht bekannt gegebene Monatsplanung mitzuteilen. Eine Freistellung am Wochenende ist auf Antrag nur im Rahmen eines Freistellungswunsches von Montag bis Sonntag möglich. Sollte aus dringenden betrieblichen Gründen eine Freistellung nicht möglich sein, hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer dies innerhalb von einer Woche nach Mitteilung des Freistellungswunsches unter Angabe der Gründe in Textform, auch über digitale Medien mitzuteilen. Erfolgt keine Mitteilung, gilt die gewünschte Freistellung als verbindlich zugesagt.

Im Falle einer Ablehnung ist die mit einem zweiten Antrag für einen anderen Zeitraum gewünschte Freistellung zu gewähren, soweit der Freistellungswunsch nicht die Zeit der Schulferien betrifft. Der zweite Antrag muss nach Dauer und Qualität (Anzahl der Tage und gleiche Wochentage) dem ersten Antrag entsprechen. Möchte der Arbeitnehmer mit seinem zweiten Antrag noch einen Freistellungswunsch für die ursprünglich gewünschte Monatsplanung beantragen, so muss er den Antrag innerhalb einer Woche nach Ablehnung des ersten Antrags stellen.

§ 14 Ruhetage

Bis 31. Dezember 2021 gilt:

- (1) Die Regelungen von § 3 Abschn. II Rahmen-ZugTV RTB/VIAS findet bis zum 31. Dezember 2021 keine Anwendung.
- (2) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf folgende Ruhetagsregelungen:
 - a) Die Ruhetage sollen in Abständen von höchstens 144 Stunden (beginnend mit der ersten Schicht nach dem vorausgehenden Ruhetag) gewährt werden. Die Ruhetage müssen einer Dauer von mindestens 36 Stunden inkl. eines ganzen Kalendertages umfassen.
 - b) Mindestens zwölf weitere Ruhetage, welche einmal im Kalendermonat spätestens am Freitag um 24:00 Uhr beginnen, dürfen nicht vor Montag um 4:00 Uhr enden und eine Mindestlänge von 60 Stunden umfassen müssen. Erstreckt sich das Wochenende über den Monatswechsel, wird es dem Kalendermonat zugeschrieben, zu dem der Freitag gehört. Das Wochenende gem. § 18 Abs. 7 Satz 2 kann einer dieser Ruhetage sein.

Ab 1. Januar 2022 gilt:

- (1) Es gilt § 3 Abschn. II Rahmen-ZugTV RTB/VIAS. Ergänzend dazu gilt, dass Ruhetage mit einer Dauer von mindestens 36 Stunden einen ganzen Kalendertag umfassen müssen.
- (2) Auf § 3 Abschn. I Abs. 7 Rahmen-ZugTV RTB/VIAS wird verwiesen. Darüber hinaus hat er 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. Für Arbeit im letzten Quartal eines Abrechnungszeitraums fallenden Wochenfeiertag ist der Ersatzruhetag spätestens innerhalb der diesem Zeitraum folgenden drei Kalendermonate zu gewähren. Die Gewährung des Ausgleichstages ist unter Berücksichtigung der jährlich zu erbringenden Arbeitstage sicherzustellen.

§ 15 Arbeits- und Schichtplanung

- (1) Ab 1. Januar 2022 gilt: Hinsichtlich der Jahres-, Monats- und Wochenplanung gilt § 3 Abschn. III Rahmen-ZugTV RTB/VIAS.
- (2) Ergänzend zu § 3 Abschn. I Abs. 2 zweiter Unterabs. Rahmen-ZugTV RTB/VIAS gilt, dass auch für Fortbildungsunterricht die Mindestschichtanrechnung gilt.

Bahnärztliche Untersuchungen inkl. Reisezeit gelten ebenfalls als Schichten, jedoch findet § 3 Abschn. I Abs. 7 Rahmen-ZugTV RTB/VIAS keine Anwendung. Die Ausgestaltung der Wegezeitanrechnung regeln die Betriebsparteien.
- (3) Klarstellend zu § 10 Abs. 3 Rahmen-ZugTV RTB/VIAS gilt, dass wenn eine Anrechnung der Arbeitszeit erfolgt, diese nicht zulagenfähig ist.
- (4) Ab 1. Januar 2022 gilt: Auf § 3 Abschn. III Abs. 2 Buchst. e) Rahmen-ZugTV RTB/VIAS wird verwiesen. Es wird zudem klargestellt, dass der Arbeitnehmer für sich, auf Basis der Freiwilligkeit, gem. § 3 Abschn. III Abs. 2 Buchst. g) Rahmen-ZugTV RTB/VIAS einen höheren Prozentsatz als 20 für Schichten innerhalb der Dispositionszeiträume mit dem Arbeitgeber vereinbaren kann und dies keine Auswirkung auf andere Arbeitnehmer hat.

- (5) Hinsichtlich Ausfall, Teilausfall oder Veränderung der zeitlichen Lage von Arbeit gilt § 3 Abschn. III Abs. 5 Rahmen-ZugTV RTB/VIAS.
- (6) Die angerechnete Arbeitszeit des Arbeitnehmers darf in 168 nacheinander folgenden Stunden nach jedem Arbeitsbeginn planmäßig insgesamt 60 Stunden nicht überschreiten.
- (7) Abweichend zu § 3 Abschn. I Abs. 5 des Rahmen-ZugTV RTB/VIAS beträgt die Mindestruhezeit zwischen zwei Schichten planmäßig elf Stunden. Bei Abweichung von der Schichtplanung kann, mit Zustimmung des Betriebsrates, die Ruhezeit auf mindestens zehn Stunden abgesenkt werden.
- (8) Ab 1. Januar 2022 gilt: Die gesetzlichen Mindestruhepause oder zumindest ein Teil davon, soll möglichst im mittleren Drittel der Schicht geplant werden.

§ 16

Freistellung und Arbeitsunfähigkeit

- (1) 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.
- (2) 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.
- (3) 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.
- (4) Als Fälle nach § 616 BGB, in denen der Arbeitnehmer unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt wird, gelten die folgenden Anlässe:
 - a) Eigene Eheschließung. 1 Arbeitstag
 - b) Niederkunft der Ehefrau bzw. eingetragenen Lebenspartnerin/Lebensgefährtin. 1 Arbeitstag
 - c) Tod des Ehegatten/
eingetragenen Lebenspartner/
Lebensgefährten, eines Kindes
oder Elternteil. 1 Arbeitstag
 - d) Umzug (einmal innerhalb von
zwölf Monaten) 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 anderen 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 |
|--|---|

Protokollnotiz zu Buchst. g):

Ärztlich Behandlungen i. S. d. Regelung sind solche, die nur unaufschiebbare und nicht anders zu terminierende Behandlungen. Ferner ist hierfür ein ärztliches Attest von Nöten.

- (5) Im Falle des Buchst. f) vermindert sich der Anspruch auf Freistellung um jeden in den Anspruchszeitraum fallenden arbeitsfreien Tag.
- (6) 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.
- (7) Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts bis zu drei Arbeitstagen gewähren.
- (8) In begründeten Fällen kann kurzfristige Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Arbeitsentgelts gewährt werden, wenn die betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

§ 17

Freistellung für gewerkschaftliche Tätigkeit

Für die erforderliche Zeit zur Teilnahme an Sitzungen der für diesen Tarifvertrag zu ständigen satzungsmäßigen überörtlichen Gremien wird das Mitglied dieser Gremien 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.

Den Mitgliedern der Tariffkommission der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) ist auf Antrag Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Durchschnittsentgelts im Sinne des Entgeltfortzahlungsgesetz in Verbindung und weiteren tarifvertraglichen Regelungen für die Rurtalbahn GmbH sowie VIAS Rail GmbH Region West und Region Rhein-Wupper im erforderlichen Umfang zu gewähren.

§ 18

Urlaubsregelungen

- (1) Der Erholungsurlaubanspruch ergibt sich gem. § 4 Abs. 1 Rahmen-ZugTV RTB/VIAS.
- (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. Regelungen zur Urlaubsplanung können betrieblich getroffen werden.
- (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 auf Antrag des Arbeitnehmers als Ruhe zu gewähren.
- (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 vom Arbeitnehmer beantragt ist, verfällt; für den gesetzlichen Mindesturlaub sind im Falle der Arbeitsunfähigkeit die allgemeinen rechtlichen Bedingungen maßgeblich.

A

- (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 das durchschnittliche individuelle arbeitstägliche Arbeitszeitsoll gem. § 10 Abs. 1 angerechnet. Für einen Samstag und Sonntag erfolgt keine Verrechnung.
- (10) Arbeitnehmer, die vor In-Kraft-Treten dieses Tarifvertrags aufgrund von § 16 Abs. 2 MTV-RTB einen höheren tarifvertraglichen Urlaubsanspruch, als den Urlaubsanspruch gem. Abs. 1 hatten, behalten diesen höheren Urlaubsanspruch solange wie sich aus Abs. 1 kein höherer Urlaubsanspruch ergibt.
- (11) Arbeitnehmer, die nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von zehn Jahren wegen Erreichen der Altersgrenze oder wegen Inanspruchnahme der flexiblen Altersgrenze in der zweiten Hälfte eines Jahres ausscheiden, erhalten den vollen Jahresurlaub. Auf § 41 Abs. 2 wird verwiesen.
- (12) Für die Berechnung des Zeitzuschlags werden die Zeiten gem. § 4 Abs. 2 Rahmen-ZugTV RTB/VIAS minutengenau erfasst und fortlaufend addiert. Der Zeitzuschlag wird am Ende des Kalendermonats berechnet. Hat die Summe der Zeitzuschläge das Volumen des durchschnittlichen individuellen arbeitstäglichen Arbeitszeitsolls gem. § 10 Abs. 1 erreicht, hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf einen Tag Zusatzurlaub. Zeitzuschläge für Nacharbeit, die keinen vollen Zusatzurlaubstag ergeben, werden ins folgende Kalenderjahr übertragen.

Im Kalenderjahr 2021 ist der Anspruch des Arbeitnehmers auf maximal zwei zusätzliche Urlaubstage begrenzt.
- (13) Ergänzend zu § 4 Rahmen-ZugTV RTB/VIAS gilt Folgendes: Ein Arbeitnehmer, der im Laufe des Kalenderjahres das 50. Lebensjahr vollendet, erhält jährlich einen weiteren Tag Zusatzurlaub. Auf § 42 Abs. 2 wird verwiesen.
- (14) Auf § 3 Abschn. III Abs. 1 Rahmen-ZugTV RTB/VIAS wird hinsichtlich der verbindlichen Urlaubsplanung verwiesen.

§ 19

Wahlrecht „Zusätzlicher Erholungsurlaub“

- (1) Arbeitnehmer, außerhalb der Funktionsausbildung zum Lokomotivführer bzw. Zugbegleiter, können ab 1. Januar 2021 sechs Tage zusätzlichen Erholungsurlaub nach Maßgabe der nachfolgenden Regelungen beanspruchen.

Protokollnotiz:

Die Arbeitnehmer in Funktionsausbildung können ihr Wahlrecht ein halbes Jahr vor geplantem Ende der Funktionsausbildung wahrnehmen. § 20 Abs. 2 gilt sinngemäß.

- (1a) Auf Arbeitnehmer, die bereits vor In-Kraft-Treten dieses Tarifvertrages eine Wahl auf Grundlage des §§ 9b und 9c MTV-RTB bzw. § 10a und § 10b ETV-VIAS Rail getroffen haben, finden die genannten Regelungen so lange Anwendung, bis der Arbeitnehmer eine erneute Wahl gem. den Regelungen dieses Tarifvertrages getroffen hat.
- (2) Entscheidet sich der Arbeitnehmer für sechs Tage zusätzlichen Erholungsurlaub, erhöht sich seine regelmäßige Arbeitszeit um 52 Stunden. Der § 10 Abs. 1 ist sinngemäß anzuwenden. Das für ihn maßgebliche Entgelt wird dadurch nicht erhöht und richtet sich unabhängig von seiner regelmäßigen Arbeitszeit gem. § 10 Abs. 1 nach den Werten der Entgelttabelle Anlage 2a, 2b bzw. 2c. Auf § 42 wird verwiesen.

- (3) Es gelten die gesetzlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Bestimmungen zum Erholungsurlaub.

§ 20 Umsetzung des Wahlrechts

- (1) Das Wahlrecht nach § 19 besteht grundsätzlich jeweils zu Beginn eines Kalenderjahres. Der Arbeitnehmer muss bis zum 30. Juni des Vorjahres seinen Wunsch dem Arbeitgeber schriftlich mitteilen. Ein Wechsel ist kalenderjährlich möglich.
- (2) Der neu eingestellte Arbeitnehmer kann bei seiner Einstellung ebenfalls das Wahlrecht nach § 19 ausüben.

Abschnitt III Entgelt

§ 21 Eingruppierung / Entgeltausgleich

- (1) Für Arbeitnehmer, die vom Rahmen-ZugTV RTB/VIAS erfasst werden, richtet sich die Eingruppierung nach § 5 Rahmen-ZugTV RTB/VIAS. Für weiteren Arbeitnehmergruppen richtet sich die Eingruppierung nach Anlage 1. Anlage 1 ist Bestandteil dieses Tarifvertrages.
- (2) Ergänzend zu § 5 Abs. 3 dritter Unterabs. Rahmen-ZugTV RTB/VIAS gilt Folgendes: Übt der Arbeitnehmer eine höherwertige Tätigkeit, wie beispielsweise Praxistrainer, 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.

Beispiel:

Der Arbeitnehmer, der als Zugbegleiter national eingruppiert ist, führt eine Schicht mit einer angerechneten Arbeitszeit von acht Stunden als Praxistrainer für Zugbegleiter durch. Der Entgeltanspruch berechnet sich, indem die Differenz des Stundenlohns gem. § 11 Abs. 2 Satz 2 der beiden Entgeltgruppen 2.2 und 2.3 mit den acht Stunden multipliziert werden.

- (3) Bei Höher- und Rückgruppierungen ist § 5 Abs. 7 Rahmen-ZugTV RTB/VIAS sinngemäß anzuwenden.

§ 22 Monatstabellenentgelt

- (1) Das Monatstabellenentgelt (MTE) wird gem. § 6 Abs. 4 Rahmen-ZugTV RTB/VIAS entsprechend der regelmäßigen Arbeitszeit gem. § 10 Abs. 1 Satz 1 im Verhältnis zur Referenzarbeitszeit gem. § 3 Abs. 1 Buchst. a) Rahmen-ZugTV RTB/VIAS erhöht. Die Werte der erhöhten Tabellen ergeben sich aus den Anlagen 2a, 2b und 2c. Die Anlagen 2a, 2b und 2c sind Bestandteile dieses Tarifvertrages. Auf § 43 wird verwiesen.
- (2) Das Monatstabellenentgelt 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.

§ 23 **Jährliche Zuwendung und Urlaubsgeld**

- (1) Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine jährliche Zuwendung gem. § 6 Abs. 16 Rahmen-ZugTV RTB/VIAS.
- (2) Die Höhe der jährlichen Zuwendung beträgt 50 Prozent des individuellen Monatstabellenentgelts des Arbeitnehmers im September. 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 $\frac{1}{12}$ für jeden Kalendermonat, in den der Arbeitnehmer kein Entgelt erhalten hat. Dies gilt auch bei der unterjährigen Begründung eines Arbeitsverhältnisses.
- (4) Die Auszahlung der jährlichen Zuwendung erfolgt mit der Entgeltzahlung für den Monat November.
- (5) Darüber hinaus haben Arbeitnehmer Anspruch auf ein Urlaubsgeld i. H. v. 500 Euro (ab 1. Januar 2022: 600 Euro) pro Jahr. Die Auszahlung mit der Entgeltauszahlung für den Monat Juni. Abs. 3 gilt sinngemäß.

Das Urlaubsgeld ist in voller Höhe zurückzuzahlen, sofern der Arbeitnehmer bis zum 31. Dezember des Auszahlungsjahres aus eigenem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

§ 24 **Zulagen**

- (1) Die Zulagen werden gem. § 6 Rahmen-ZugTV RTB/VIAS gezahlt. Abweichend von § 6 Abs. 16 wird die Fahrentschädigung als Schichtzulage für alle Arbeitnehmer gewährt.
- (2) Feiertagsarbeit ist die, für am Einsatzort geltenden gesetzlichen Feiertage, geleistete oder angerechnete Arbeitszeit. Ostersonntag und Pfingstsonntag gelten als gesetzliche Feiertage in Sinne dieser Regelung.

§ 25 **Fortzahlungsentgelt**

- (1) Das Fortzahlungsentgelt bemisst sich nach dem durchgehend zu zahlenden Monatstabellenentgelt 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, 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 von der siebten Woche der Arbeitsunfähigkeit an der krankversicherungspflichtige Arbeitnehmer einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialversicherungsträgers und dem Nettoarbeitsentgelt im Entgeltfortzahlungszeitraum. Der Krankengeldzuschuss ist der Unterschiedsbetrag zwischen 100 Prozent des Nettofortzahlungsentgelts im Krankheitsfall und dem Bruttokrankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung oder der entsprechenden Leistung aus der gesetzlichen Unfallversicherung. Auf § 42 Abs. 3 wird verwiesen.
- (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 Gesundungsprozess aktiv nach bestem Wissen und Gewissen zu unterstützen.

Auf § 42 Abs. 3 wird verwiesen.

- (5) Soweit Schadenersatzansprüche gegen Dritte nicht nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz an den Arbeitgeber übergegangen sind, sind sie an den Arbeitgeber abzutreten.
- (6) Für die Zeit des Urlaubs und die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen wird das Fortzahlungsentgelt gem. Abs. 1 gezahlt.

§ 26 Vermögenswirksame Leistung

- (1) Der Arbeitnehmer erhält nach Maßgabe der Bestimmungen des Vermögensbildungsgesetzes – in der jeweils geltenden Fassung – eine vermögenswirksame Leistung i. H. v. 14,00 Euro (ab 1. Januar 2022: 20 Euro) für jeden Kalendermonat bzw. 168,00 Euro (ab 1. Januar 2022: 240 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

Arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung/Entgeltumwandlung

- (1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung gem. § 9 Rahmen-ZugTV RTB/VIAS. Abweichend von § 9 Abs. 1 dritter Unterabs. Rahmen-ZugTV RTB/VIAS beträgt die Unverfallbarkeit im Falle dass das Arbeitsverhältnis auf eigenen Wunsch des Arbeitnehmers beendet wird 30 Monate.
 - (2) Für die Entgeltumwandlung kann durch diesen Haustarifvertrag oder Gesamtzusage neben dem „Pensionsfonds“ auch der Durchführungsweg „Direktversicherung“ der DEVK Versicherungen vereinbart werden. Soweit der Pensionsfonds genutzt wird, wird die Zusage als Beitragszusage mit Mindestleistung ausgestaltet. Bei Nutzung der Direktversicherung erfolgt die Zusage als beitragsorientierte Leistungszusage. Dem Mitarbeiter ist in beiden Durchführungswegen ein Optionsrecht dahingehend einzuräumen, neben der reinen Altersrente auch eine Absicherung des Todesfall- und/oder des Invaliditätsrisikos zu wählen. Abweichend von Satz 1 können vertragliche Regelungen zur Entgeltumwandlung die vor dem 31. Dezember 2020 abgeschlossen worden sind sinngemäß weitergeführt werden.
 - (3) Soweit beim Arbeitgeber bereits betriebliche Altersversorgung gewährt wird, können die bestehenden Versorgungsvereinbarungen – ggf. unter Aufstockung auf das tarifvertragliche Niveau gem. Abs. 1 – in den bestehenden Versorgungssystemen weiter fortgesetzt werden. Die Aufstockung ist zwingend vorzunehmen, wenn der bislang gezahlte Arbeitgeberbeitrag unter dem tarifvertraglich festgesetzten Beitrag liegt. Neue Versorgungszusagen können dagegen nur noch im Rahmen der gem. Abs. 1 und 2 geregelten Durchführungswege erteilt werden; dies gilt sowohl für arbeitgeber-, als auch durch Entgeltumwandlung finanzierte Zusagen.
 - (4) Stockt ein Arbeitnehmer den Betrag nach Abs. 1 durch Entgeltumwandlung auf, erhält er als weitere Arbeitgeberleistung die durch seine Entgeltumwandlung eingesparten Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung. Der monatlich für die betriebliche Altersversorgung zur Verfügung stehenden Gesamtbetrag (Abs. 1 und 2) darf maximal vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung West betragen. Der Durchführungsweg ist der Pensionsfonds über die DEVK Pensionsfonds AG.
 - (5) Für den Arbeitnehmer kann jährlich Gehalt in Höhe von bis zu acht Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung West 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. Der Durchführungsweg ist der Pensionsfonds über die DEVK Pensionsfonds AG.
- Bei Änderungen der Entgeltumwandlung ist der Abs. sinngemäß anzuwenden.
- (6) Der Anspruch auf die Arbeitgeberleistungen zur Altersversorgung entsteht erstmals nach erfolgreichem Bestehen der Probezeit im Sinne von § 3 Abs. 1.
 - (7) Weitere Einzelheiten können in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.
 - (8) Für Arbeitnehmer die eine Entgeltumwandlung mit einem anderen Anbieter als nach Abs. 4 abgeschlossen haben, besteht kein Anspruch nach dieser Regelung.

§ 28

Einbringung von Zeitguthaben in die betriebliche Altersvorsorge

- (1) Der Arbeitnehmer kann auf Antrag Zeitguthaben aus Überzeit ganz oder teilweise in die betriebliche Altersvorsorge umwandeln. Auf § 42 Abs. 1 wird verwiesen.
- (2) 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).
- (3) Der Geldwert nach Abs. 2 wird an den DEVK-Pensionsfonds als Versorgungsträger abgeführt.
- (4) Die Umwandlung dieser Geldwerte in die betriebliche Altersvorsorge ist begrenzt durch die Erreichung der Sozialversicherungsfreiheitsgrenze gem. § 1 Abs. 1 Nr. 9 Sozialversicherungs-entgeltverordnung in Verbindung mit § 3 Nr. 63 Einkommenssteuergesetz. Oberhalb dieser Grenze können Geldwerte nicht umgewandelt werden.
- (5) Der Arbeitgeber stellt dem Arbeitnehmer zur Ausübung seines Antragsrechts aus dieser Fördervereinbarung entsprechendes Informationsmaterial zur Verfügung. Dazu gehören u.a. ein Musterantrag, die Angabe der für die Antragsbearbeitung zuständigen Stelle sowie beispielhafte Berechnungen.
- (6) Der Arbeitgeber stellt dem Arbeitnehmer im Rahmen der monatlichen Entgeltabrechnung eine Auskunft darüber zur Verfügung, welcher Geldwert zu diesem Zeitpunkt von Arbeitgeber und Arbeitnehmer bis zur Erreichung der Sozialversicherungsfreiheitsgrenze (§ 2 Abs. 4) in die betriebliche Altersvorsorge umgewandelt werden kann. Der Arbeitgeber berücksichtigt hierbei sämtliche, vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer genutzten Möglichkeiten der Altersvorsorge entsprechend der Regelungen im § 27.
- (7) Der Arbeitnehmer beantragt beim Arbeitgeber auf dieser Grundlage das von ihm umzuwandelnde Volumen aus seinem Zeithaben.
- (8) Der Arbeitnehmer erhält für jede volle Stunde eines Zeitguthabens, das er umwandeln und in den Pensionsfonds einbringen will, einen Zuschuss zur betrieblichen Altersvorsorge (ZbAV) in Höhe von 5,00 Euro.
- (9) Der ZbAV gem. Abs. 8 erhöhen den Geldwert nach Abs. 2 dieser Vereinbarung.
- (10) Die Unverfallbarkeit der nach Abs. 1 erworbenen Anwartschaften auf betriebliche Altersvorsorge tritt mit sofortiger Wirkung ein.
- (11) Der Arbeitgeber übernimmt die Verwaltungskosten für diesen Tarifvertrag bzgl. der Stückkosten und rechnungsmäßiger Verwaltungskosten.

§ 29

Entschädigung bei Einsatz an wechselnden Einsatzorten

Wenn der Arbeitnehmer auf Aufforderung des Arbeitgebers an mehreren Einsatzorten im Wechsel-schichtdienst tätig sein muss, erhält er ab dem 1. Januar 2022 als Entschädigung für die Mehraufwendungen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn eine monatliche Mobilitätspauschale i. H. v. 50 Euro in Form einer Tankkarte oder eines Tankgutscheins (Sachzuwendung i. S. d. § 37b EStG).

Im Jahr 2022 gewährt der Arbeitgeber im Kalendermonat des Geburtstages des Arbeitnehmers im Sinne von Satz 1 zudem eine Aufmerksamkeit in Form einer Tankkarte oder eines Tankgutscheins in Höhe von 44 Euro.

Abschnitt IV

Rahmenregelung für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen der R.A.T.H.-Gruppe

§ 30

Anrechnung von Vorzeiten bei Unternehmenswechsel

- (1) Hat der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis mit einem anderen der im Geltungsbereich nach § 1 Abs. 1 Buchst. b) aufgeführten Unternehmen einvernehmlich gelöst und im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung dieses Arbeitsverhältnisses ein Arbeitsverhältnis mit einem der im Geltungsbereich nach § 1 Abs. 1 Buchst. b) aufgeführten Unternehmen begründet, werden bei der Betriebszugehörigkeit auch Zeiten berücksichtigt, die ununterbrochen in einem ständigen oder befristeten Arbeitsverhältnis mit einem anderen der in der Anlage aufgeführten Unternehmen zurückgelegt oder seitens dieses angerechnet wurden. Für die Anwendung des KSchG gilt die Wartezeit nach § 1 Abs. 1 KSchG als erfüllt.
- (2) Hat der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis mit einem anderen der im Geltungsbereich nach § 1 Abs. 1 Buchst. b) aufgeführten Unternehmen nicht einvernehmlich gelöst und nicht im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Arbeitsverhältnis mit einem der in der Anlage aufgeführten Unternehmen begründet, können auch Zeiten nach Abs. 1 berücksichtigt werden.

§ 31

Fortschreibung von Kündigungsbeschränkungen bei Unternehmenswechsel

- (1) Hat der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis mit einem anderen der im Geltungsbereich nach § 1 Abs. 1 Buchst. b) aufgeführten Unternehmen einvernehmlich gelöst und im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses einen Arbeitsvertrag mit einem der im Geltungsbereich nach § 1 Abs. 1 Buchst. b) aufgeführten Unternehmen geschlossen und ist für den Arbeitnehmer eine Kündigungsbeschränkung am Tag vor dem Ausscheiden bei dem anderen der im Geltungsbereich nach § 1 Abs. 1 Buchst. b) aufgeführten Unternehmen wirksam, gilt diese Kündigungsbeschränkung fort.
- (2) Abs. 1 findet keine Anwendung, wenn:
 - a) ein wichtiger Grund vorliegt oder
 - b) der Arbeitnehmer unter den Geltungsbereich eines Sozialplans fällt.

§ 32

Berechnung des Fortzahlungsentgelts bei Unternehmenswechsel

Hat der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis mit einem anderen der im Geltungsbereich nach § 1 Abs. 1 Buchst. b) aufgeführten Unternehmen einvernehmlich gelöst und im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Arbeitsverhältnis mit einem der im Geltungsbereich nach § 1 Abs. 1 Buchst. b) aufgeführten Unternehmen begründet, werden im Jahr des Unternehmenswechsels bei der Berechnung des Fortzahlungsentgelts (für Urlaub, Krankheit und sonstige Fälle) die variablen Entgeltbestandteile, die bei dem anderen Unternehmen in die Berechnung des Fortzahlungsentgelts für das Jahr des Unternehmenswechsels einbezogen wurden, berücksichtigt.

§ 33

Zusatzurlaub für Nachtarbeit bei Unternehmenswechsel

Hat der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis mit einem anderen der im Geltungsbereich nach § 1 Abs. 1 Buchst. b) aufgeführten Unternehmen einvernehmlich gelöst und im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Arbeitsverhältnis mit einem der im Geltungsbereich nach § 1 Abs. 1 Buchst. b) aufgeführten Unternehmen begründet, gilt folgendes:

- a) Der Anspruch auf Zusatzurlaub für Nachtarbeit oder vergleichbaren Regelungen aus dem Kalenderjahr vor dem Unternehmenswechsel wird, sofern dieser bei dem anderen Unternehmen noch nicht abgewickelt werden konnte, übertragen und nach den allgemeinen Bestimmungen abgewickelt.
- b) Für die Ermittlung des Anspruchs auf Zusatzurlaub für Nachtarbeit oder vergleichbaren Regelungen für das Kalenderjahr des Unternehmenswechsels erfolgt eine Betrachtung des gesamten Kalenderjahres. Im Übrigen findet Buchst. a) Anwendung.

§ 34

Urlaubsgeld bei Unternehmenswechsel

- (1) Hat der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis mit einem anderen der im Geltungsbereich nach § 1 Abs. 1 Buchst. b) aufgeführten Unternehmen - bei dem tarifvertragliche Regelungen zu einem Urlaubsgeld bestehen - einvernehmlich gelöst und im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Arbeitsverhältnis mit einem der im Geltungsbereich nach § 1 Abs. 1 Buchst. b) aufgeführten Unternehmen begründet, erhält der Arbeitnehmer ein anteiliges Urlaubsgeld
 - a) von dem im Geltungsbereich nach § 1 Abs. 1 Buchst. b) aufgeführten Unternehmen, bei dem der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis beendet hat, sofern er für das Kalenderjahr des Unternehmenswechsels gegenüber diesem Unternehmen einen Anspruch auf Zahlung eines Urlaubsgelds hat und
 - b) von dem im Geltungsbereich nach § 1 Abs. 1 Buchst. b) aufgeführten Unternehmen – bei dem tarifvertragliche Regelungen zu einem Urlaubsgeld bestehen – mit dem der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis begründet, sofern er für das Kalenderjahr des Unternehmenswechsels gegenüber diesem Unternehmen einen Anspruch auf Zahlung eines Urlaubsgelds hat.
- (2) Der unternehmensbezogene Betrag nach Abs. 1 wird nach der Dauer des Bestehens des Arbeitsverhältnisses zum jeweiligen im Geltungsbereich nach § 1 Abs. 1 Buchst. b) aufgeführten Unternehmen ermittelt.
- (3) Hat der Arbeitnehmer bereits vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein volles Urlaubsgeld von einem der im Geltungsbereich nach § 1 Abs. 1 Buchst. b) aufgeführten Unternehmen erhalten, besteht kein Anspruch auf Zahlung eines anteiligen Urlaubsgeldes. Satz 1 gilt sinngemäß, wenn der Betrag ganz oder teilweise Bestandteil des individuellen Tabellenentgelts ist.

§ 35 **Jährliche Zuwendung bei Unternehmenswechsel**

- (1) Hat der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis mit einem anderen der im Geltungsbereich nach § 1 Abs. 1 Buchst. b) aufgeführten Unternehmen - bei dem tarifvertragliche Regelungen zu einer jährlichen Zuwendung oder einer entsprechenden Zahlung bestehen - einvernehmlich gelöst und im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Arbeitsverhältnis mit einem der im Geltungsbereich nach § 1 Abs. 1 Buchst. b) aufgeführten Unternehmen begründet, erhält der Arbeitnehmer eine anteilige jährliche Zuwendung oder eine entsprechende Zahlung:
 - a) von dem im Geltungsbereich nach § 1 Abs. 1 Buchst. b) aufgeführten Unternehmen, bei dem der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis beendet hat, sofern er für das Kalenderjahr des Unternehmenswechsels gegenüber diesem Unternehmen einen Anspruch auf Zahlung einer jährlichen Zuwendung oder einer entsprechenden Zahlung hat und
 - b) von dem im Geltungsbereich nach § 1 Abs. 1 Buchst. b) aufgeführten Unternehmen – bei dem tarifvertragliche Regelungen zu einer jährlichen Zuwendung oder einer entsprechenden Zahlung bestehen – mit dem der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis begründet, sofern er für das Kalenderjahr des Unternehmenswechsels gegenüber diesem Unternehmen einen Anspruch auf Zahlung einer jährlichen Zuwendung oder einer entsprechenden Zahlung hat.
- (2) Der unternehmensbezogene Betrag nach Abs. 1 wird nach der Dauer des Bestehens des Arbeitsverhältnisses zum jeweiligen in der im Geltungsbereich nach § 1 Abs. 1 Buchst. b) aufgeführten Unternehmen ermittelt. Hat der Arbeitnehmer nicht während des ganzen Kalenderjahres Entgelt – bzw. Krankengeldzuschuss – von dem jeweiligen der im Geltungsbereich nach § 1 Abs. 1 Buchst. b) aufgeführten Unternehmen erhalten, vermindert sich der unternehmensbezogene Betrag nach Abs. 1 um 1/12 für jeden Kalendermonat, für den der Arbeitnehmer kein Entgelt erhalten hat.
- (3) Hat der Arbeitnehmer bereits vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine volle jährliche Zuwendung oder eine volle entsprechende Zahlung von einem der im Geltungsbereich nach § 1 Abs. 1 Buchst. b) aufgeführten Unternehmen erhalten, besteht kein Anspruch auf Zahlung einer anteiligen jährlichen Zuwendung oder einer anteiligen entsprechenden Zahlung. Satz 1 gilt sinngemäß, wenn der Betrag ganz oder teilweise Bestandteil des individuellen Tabellenentgelts ist.

§ 36 **Betriebliche Altersvorsorge bei Unternehmenswechsel**

- (1) Die im Geltungsbereich nach § 1 Abs. 1 Buchst. b) aufgeführten Unternehmen ermöglichen die Entgeltumwandlung durch den Arbeitnehmer nach den Bestimmungen des BetrAVG und stellen als Durchführungsweg einen Pensionsfonds (DEVK Pensionsfonds AG) und eine Direktversicherung zur Verfügung.
- (2) Nach einem Arbeitgeberwechsel richtet sich der Anspruch aus den beim bisherigen Arbeitgeber bestehenden Anwartschaften aus tarifvertraglichen Bestimmungen zur betrieblichen Altersvorsorge nicht mehr gegen den bisherigen, sondern gegen den neuen Arbeitgeber. Die bestehenden Anwartschaften gehen mit dem Arbeitgeberwechsel auf den neuen Arbeitgeber im Sinne von § 4 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG über.



§ 37

Betriebliches Eingliederungsmanagement bei Unternehmenswechsel

- (1) Der Einsatz schwerbehinderter Arbeitnehmer wird besonders gefördert.
- (2) In die besondere Förderung werden Arbeitnehmer einbezogen, die aufgrund eines Arbeitsunfalls, einer Berufskrankheit bzw. aus sonstigen gesundheitlichen Gründen ihre bisherige Tätigkeit nicht mehr in vollem Umfang wahrnehmen können.
- (3) Sind freie Arbeitsplätze für die Besetzung mit Schwerbehinderten bzw. diesen Gleichgestellten geeignet oder kann diese Voraussetzung durch besondere Einrichtungen oder Arbeitshilfen herbeigeführt werden, so ist schwerbehinderten Bewerbern bei sonst gleicher Eignung der Vorzug vor nicht behinderten Bewerbern zu geben.
- (4) Die Eingliederungsbeauftragten sind für die im Geltungsbereich nach § 1 Abs. 1 Buchst. b) aufgeführten Unternehmen zuständig. Sie haben im Betrieblichen Eingliederungsmanagement die zur Wahrnehmung der bisherigen Tätigkeit möglichen Maßnahmen und Hilfestellungen zu prüfen und gegebenenfalls zu veranlassen. Ist eine Weiterbeschäftigung in diesem Rahmen nicht möglich, sind zur Erhaltung des Arbeitsverhältnisses die Möglichkeiten auszuschöpfen, die eine angemessene Weiterbeschäftigung auf einem dem Leistungsvermögen des Arbeitnehmers entsprechenden Arbeitsplatz zulassen.
- (5) Näheres wird in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung geregelt.

§ 38

Ausschreibung und Besetzung freier Arbeitsplätze bei Unternehmenswechsel

Die in der Anlage aufgeführten Unternehmen schaffen die Voraussetzungen, dass Arbeitnehmer in geeigneter Weise über zu besetzende Arbeitsplätze Kenntnis erhalten können. Näheres wird in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung geregelt.

Abschnitt V Schlussbestimmungen

§ 39 Kündigungsfristen

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf
 - b) aufgrund von Befristung,
 - c) im gegenseitigen Einvernehmen,
 - d) mit Ablauf des Kalendermonats, in dem der Arbeitnehmer das Alter für die gesetzliche Regelaltersrente erreicht,
 - e) 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.
- (2) Wird einem Arbeitnehmer, der nach Vollendung einer Betriebszugehörigkeit von mindestens zehn Jahren aufgrund Gewährung einer Rente wegen Erwerbsminderung ausscheidet, vor Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung die Rente rechtskräftig wieder entzogen, ist er auf Antrag vorzugsweise wieder einzustellen, sobald ein für ihn geeigneter Arbeitsplatz bei dem Arbeitgeber frei ist, bei dem der Arbeitnehmer ausgeschieden ist.

Der Arbeitnehmer, der vor der Gewährung einer unbefristeten Rente wegen voller Erwerbsminderung nach Satz 1 als Lokomotivführer gem. Anlage 1a zum Rahmen-ZugTV RTB/VIAS eingruppiert war, hat in diesem Fall Anspruch auf die Regelung gem. § 8 Rahmen-ZugTV RTB/VIAS.

- (3) Das Arbeitsverhältnis kann beiderseits unter Einhaltung folgender Fristen gekündigt werden:

Während der vereinbarten Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten mit einer Frist von 14 Tagen gekündigt werden.

Im Übrigen gilt § 622 BGB.

- (4) Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt davon unberührt.
- (5) Die Kündigung, gleich von welcher Vertragspartei, bedarf der Schriftform.
- (6) 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.

§ 40 Ausschlussfristen

- (1) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, müssen innerhalb von sechs 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 der 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

§ 41

Abweichungen vom Rahmen-ZugTV RTB/VIAS

- (1) Die Regelungen des § 3a Rahmen-ZugTV RTB/VIAS (Fahrzeit auf dem Triebfahrzeug) finden keine Anwendung.
- (2) Die Regelung des § 6 Abs. 11 Buchst. b) Rahmen-ZugTV RTB/VIAS i. V. m. § 24 Abs. 1 (Nachtarbeitszulagen bei Schichtbeginn bzw. -ende zwischen 0:00 und 4:00 Uhr) findet keine Anwendung.

Ab dem 1. März 2023 gilt § 6 Abs. 11 Buchst. b) Rahmen-ZugTV RTB/VIAS i. V. m. § 24 Abs. 1 uneingeschränkt.

- (3) Die Regelungen des § 7 Abs. 3 bis 5 Rahmen-Zug TV RTB/VIAS finden nur dann Anwendung, wenn der Arbeitnehmer die durch den Arbeitgeber angebotene psychologische Betreuung durch einen vom Arbeitgeber ausgewählten Psychologen annimmt und den Prozess der Behandlung und der Wiedereingliederung unterstützt.
- (4) Abweichend von § 8 Abs. 3 Buchst. i) dritter Unterabs. Rahmen-ZugTV RTB/VIAS; kann die Abfindung nicht beansprucht werden bzw. ist zurückzuzahlen, wenn der betroffene Arbeitnehmer innerhalb von fünf Jahren nach Feststellung der dFDU seine bisherige Tätigkeit wieder ausübt.
- (5) Für die Anlagen 1a und 1c Rahmen-ZugTV RTB/VIAS gelten folgenden ergänzenden Regelungen:
 - a) Lokomotivführer für Ausbildung: Im SMS der RTB /VIAS Rail wird für diese Tätigkeit die Funktionsbezeichnung Ausbildungslokomführer, Ausbildungstriebfahrzeugführer und Praxistrainer verwendet. Arbeitnehmer mit diesen Funktionsbezeichnungen fallen die Tätigkeitsgruppe Lokomotivführer für Ausbildung gem. Anlage 1a zum Rahmen-Zug TV RTB/VIAS.
 - b) Praxistrainer/Ausbilder gem. Rahmen-Zug TV RTB/VIAS wird seitens der RTB und VIAS Rail derzeit nicht mit entsprechenden Funktionen gem. SMS besetzt. Das Führen der Funktionsbezeichnung Praxistrainer/Ausbilder gem. SMS berechtigt nicht zur Eingruppierung in die Tätigkeitsgruppe Praxistrainer/Ausbilder gem. Rahmen-Zug TV RTB VIAS.
- (6) Für die Anlagen 3a und 3c Rahmen-ZugTV RTB/VIAS gelten folgenden ergänzenden Klarstellungen:
 - a) Qualifizierungsanforderungen / Einstellungsvoraussetzungen für Lokomotivführer gelten nicht für Führerscheininhaber gem. TfV bzw. VDV 753
 - b) Qualifizierungsanforderungen / Einstellungsvoraussetzungen für Zugbegleiter gelten nicht für bereits qualifizierte Zugbegleiter

§ 42

Abweichungen von Teil A dieses Tarifvertrages

- (1) Die Regelung des §§ 12 Abs. 4 Satz 2 und 3 sowie 13 Abs. 4 Satz 1 und Abs. 5 Satz 1 sowie 28 (Umwandlung in die bAV) findet keine Anwendung.

- (2) Die Regelung des § 18 Abs. 11 (Urlaub bei Erreichen der Altersgrenze) und 13 (Zusätzlicher Urlaubstag für Arbeitnehmer über 50 Lebensjahre) finden keine Anwendung.

Ab dem 1. Januar 2022 gilt § 18 Abs. 11 und 13 uneingeschränkt.

- (3) Die Regelungen von § 25 Abs. 3 und 4 (Krankengeldzuschuss) finden keine Anwendung.

§ 43 Überleitung MTE

- (1) Abweichend von 22 Abs. 1 hat der Arbeitnehmer im Zeitraum 1. Juli 2020 bis 31. Dezember 2022 Anspruch auf ein persönliches Monatstabellenentgelt (pMTE), dessen Höhe sich nach den Abs. 2 bis 6 richtet.
- (2) Für jeden Arbeitnehmer wird am 1. Juli 2020 das pMTE festgestellt. Das pMTE ergibt sich aus der Alsobeeintraguppierung gem. § 2 i. V. m. Anlage 1 und 2 Entgelttarifvertrag (ETV-VIAS Rail) vom 6. Februar 2020. Dies gilt auch für Arbeitnehmer der RTB.

Protokollnotiz zu Abs. 2:

Die Tarifvertragsparteien heben mit dieser Regelung in einem ersten Angleichungsschritt die Vergütungsunterschiede zwischen VIAS Region West und der RTB auf.

- (3) Das pMTE erhöht sich jährlich, erstmals ab 1. Januar 2021, für Arbeitnehmer:

a)	in Erfahrungsstufe 1 um	100 Euro,
b)	in Erfahrungsstufe 2 um	110 Euro,
c)	in Erfahrungsstufe 3 um	120 Euro,
d)	in Erfahrungsstufe 4 um	130 Euro,
e)	in Erfahrungsstufe 5 um	140 Euro,
f)	in Erfahrungsstufe 6 um	150 Euro sowie
g)	in Erfahrungsstufe 7 um	160 Euro

bis das MTE gem. § 22 Abs. 1 i. V. m. Anlage 2a, 2b und 2c erreicht ist.

- (4) Mit den Regelungen gem. Abs. 2 und 3 zum pMTE sind nicht allgemeine Erhöhungen der Entgelttabellen (Anlagen 1a, 1b und 1c), Erhöhungen aus höheren Entgeltstufen bzw. Höhergruppierungen abgegolten. Die Erhöhungen nach Satz 1 erhöhen das pMTE um ihren jeweiligen nominellen Wert, maximal aber bis zur Höhe des MTE gem. Anlage 2a, 2b und 2c.
- (5) Hätte ein Arbeitnehmer bis zum 31. Dezember 2022 in der vor dem 1. Juli 2020 gültigen Entgelttabellenstruktur (ETV-VIAS Rail und ETV RTB) eine höhere Entgeltstufe erreicht, erhöht sich das pMTE um den jeweiligen Betrag, der dem Erhöhungsbetrag des Stufensprungs im ETV-VIAS Rail und ETV RTB entspricht (= Differenz altes Tabellenentgelt vor und nach dem Stufensprung). Mit Erreichen einer höheren Entgeltstufe in der ab dem 1. Juli 2020 gültigen Entgelttabellenstruktur (neues System) oder eine nominelle Erhöhung des pMTE gem. Abs. 3, erfolgt eine vollständige Verrechnung des Erhöhungsbetrages nach Satz 1 mit dem Erhöhungsbetrag der neuen Entgeltstufe und oder der nominellen Erhöhung des pMTE gem. Abs. 3, maximal aber bis zur Höhe des MTE gem. Anlage 2a, 2b und 2c.
- (6) Soweit in diesem Tarifvertrag von MTE die Rede ist oder Ansprüche auf der Basis des MTE zu berechnen sind (z. B. §§ 12 Abs. 4, 23 Abs. 2), gilt das nach Maßgabe dieses Paragraphen errechneten pMTE als jeweils gültiges und maßgebliches MTE. Auf § 43 Abs. 4 wird verwiesen.

- (7) Im Anhang II sind Beispielrechnungen zur Überleitung MTE EVG – GDL abgebildet. Der Anhang II ist Bestandteil dieses Tarifvertrages.

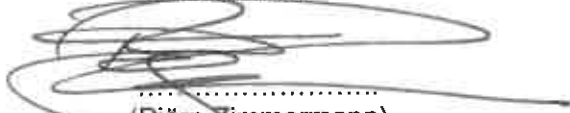
Teil C
Schlussbestimmungen

§ 44
Laufzeit und Kündigung

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt rückwirkend zum 1. März 2021 in Kraft und ersetzt den HausTV RTB/VIAS vom 15. Juli 2020.
- (2) Abweichend von Abs. 1 die Regelungen des § 15 Abs.1, 2 und 4 am 1. Januar 2022 in Kraft.
- (3) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats, frühestens zum 30. Juni 2023 schriftlich gekündigt werden.
- (4) Mit Ablauf des 31. Dezember 2022 tritt § 42 ohne Nachwirkung außer Kraft und das MTE ergibt aus § 23 Abs. 1 i. V. m. Anlage 2a, 2b und 2c.

Düren/Frankfurt am Main, den 6. Oktober 2021

Rurtalbahn GmbH

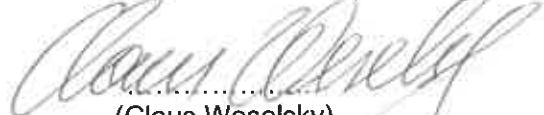


.....
(Björn Zimmermann)
Geschäftsführer



.....
(Herbert Häner)
Geschäftsführer

Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer



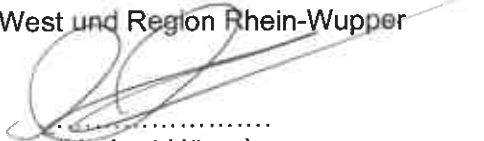
.....
(Claus Weselsky)
Bundesvorsitzender



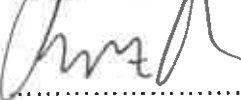
.....
(Thomas Gelling)
Geschäftsführer Tarifabteilung

VIAS Rail GmbH

Region West und Region Rhein-Wupper



.....
(Herbert Häner)
Geschäftsführer



.....
(Franz Reh)
Geschäftsführer

**Anlage 1
zum HausTV RTB/VIAS**

Tätigkeitsgruppenverzeichnis für weitere Arbeitnehmer

Gem. § 5 Abs. 2 Rahmen-ZugTV RTB/VIAS wird das Tätigkeitsgruppenverzeichnis um die folgenden Arbeitnehmergruppen ergänzt:

1. Arbeitnehmer, welche neben der Tätigkeit als Lokomotivführer auch die Tätigkeit eines Zugleiters ausüben, sind die Entgeltgruppe 3.1 einzugruppieren. Für die Mischttätigkeit findet das Überwiegendprinzip keine Anwendung. Die Arbeitnehmer sind unabhängig vom zeitlichen Umfang der höherwertigen Tätigkeit in die Entgeltgruppe 3.1. einzugruppieren.
2. Arbeitnehmer, welche neben der Tätigkeit als Zugbegleiter:
 - a) auch die Tätigkeit eines Praxistrainers für Zugbegleiter ausüben,
 - b) für die Tätigkeit eines Praxistrainers für Zugbegleiter ausdrücklich vom Arbeitgeber benannt sind und

sind die Entgeltgruppe 2.3 einzugruppieren. Auf § 5 Abs. 3 Rahmen-ZugTV RTB/VIAS wird verwiesen.

Entgeltabelle für Lokomotivführer gem. § 22 Abs. 1

gültig ab 1. März 2021

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit					
Erfahrungs- Stufe	Berufserfahr- ung in Jah- ren	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 betriebl. Arbeitszeit: 2.683 Euro

gültig ab 1. Oktober 2021

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit					
Erfahrungs- Stufe	Berufserfahr- ung in Jah- ren	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 betriebl. Arbeitszeit: 2.720 Euro

gültig ab 1. Oktober 2022

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit					
Erfahrungs- Stufe	Berufserfahr- ung in Jah- ren	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 €

MTE der Entgeltgruppe 1.0 auf Basis der betriebl. Arbeitszeit: 2.770 Euro

Anlage 2b
zum HausTV RTB/VIAS

Entgeltabelle für Zugbegleiter / Bordgastronomie gem. § 22 Abs. 4

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	2.268 €	2.549 €	2.683 €
2	5 bis <10	2.311 €	2.603 €	2.743 €
3	10 bis <15	2.355 €	2.658 €	2.803 €
4	15 bis <20	2.398 €	2.712 €	2.863 €
5	20 bis <25	2.441 €	2.767 €	2.923 €
6	25 bis <30	2.485 €	2.822 €	2.983 €
7	>=30	2.529 €	2.875 €	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	Berufs-erfahrung 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

N

gültig ab 1. Oktober 2022

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit				
Erfahrungs-Stufe	Berufs-er-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 €

MTE der Entgeltgruppe 2.0 auf Basis der betriebl. Arbeitszeit: 2.520 Euro

A

**Entgeltabelle für Teamleiter/Gruppenleiter und Praxistrainer/Ausbilder und
Disponenten gem. § 22 Abs. 1**

gültig ab 1. März 2021

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit			
Erfahrungs- Stufe	Berufserfahr- ung in Jah- ren	Entgeltgruppe	
		3.1	3.2
1	0 bis <5	3.334 €	3.631 €
2	5 bis <10	3.436 €	3.757 €
3	10 bis <15	3.537 €	3.883 €
4	15 bis <20	3.638 €	4.010 €
5	20 bis <25	3.740 €	4.137 €
6	25 bis <30	3.841 €	4.263 €
7	>=30	3.886 €	4.307 €

gültig ab 1. Oktober 2021

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit			
Erfahrungs- Stufe	Berufserfahr- ung in Jah- ren	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 €	4.067 €
5	20 bis <25	3.792 €	4.194 €
6	25 bis <30	3.894 €	4.322 €
7	>=30	3.941 €	4.368 €

gültig ab 1. Oktober 2022

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit			
Erfahrungs- Stufe	Berufserfahr- ung in Jah- ren	Entgeltgruppe	
		3.1	3.2
1	0 bis <5	3.441 €	3.748 €
2	5 bis <10	3.547 €	3.878 €
3	10 bis <15	3.651 €	4.008 €
4	15 bis <20	3.756 €	4.140 €
5	20 bis <25	3.861 €	4.270 €
6	25 bis <30	3.964 €	4.400 €
7	>=30	4.011 €	4.447 €

Anzeige zur Tarifbindung gem. § 3 Abs. 1 TVG

Absender

_____, den _____._____._____

An
Rurtalbahn GmbH / VIAS Rail GmbH Region West
z.H. Personalabteilung
Kölner Landstraße 271
52351 Düren

Erklärung zur Tarifbindung

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Mitglieder der den Tarifvertrag schließenden Parteien unterliegen der Tarifgebundenheit nach § 3 Abs. 1 Tarifvertragsgesetz (TVG).

Auf mein Arbeitsverhältnis sind aufgrund beiderseitig bestehender Tarifbindung die zwischen Rurtalbahn GmbH / VIAS Rail GmbH Region West und GDL abgeschlossenen Tarifverträge anzuwenden, worüber ich Sie hiermit in Kenntnis setze. Ich verlange die volle Anwendung aller mit der GDL abgeschlossenen Tarifverträge in ihrer jeweils geltenden Fassung auf mein Arbeitsverhältnis.

Ich weise darauf hin, dass die Regelungen des § 4a TVG im Verhältnis zwischen Rurtalbahn GmbH / VIAS Rail GmbH Region West und GDL gemäß Grundsatztarifvertrag (GrundsatzTV RTB/VIAS) abbedungen sind.

Mit freundlichen Grüßen

.....

Anhang II zum HausTV RTB/VIAS

Berechnungsbeispiele Überleitung MTE EVG – GDL bei RTB und VIAS Rail

Lokomotivführer RTB EG 5 / Stufe 2 mit 4 Jahren Berufserfahrung

MTE am 30. Juni 2020:	2.867,23 €
MTE ab 1. Juli 2020:	2.985,76 €
MTE ab 1. Januar 2021:	3.085,76 €
MTE im Laufe des Jahre 2021:	3.178,76 €
(Stufensprung Stufe 1 in Stufe 2 gem. GDL-System i. H. v. 93,-€)	
MTE ab 1. Januar 2022:	3.199,00 €
(20,24 € Zugewinn, da bereits MTE-Wert gem. Anlage 2a erreicht ist)	

Im Laufe des Jahres 2021 erfolgt noch die allgemeine Vergütungserhöhung aus den Tarifverhandlungen 2021

Lokomotivführer VIAS EG 5 Stufe 2, würde im August 2020 in Stufe 3 springen mit 6 Jahren Berufserfahrung

MTE am 30. Juni 2020:	2.910,10 €
MTE ab 1. Juli 2020:	2.985,76 €
MTE ab 1. August 2020:	3.074,14 €
(86,38 € Zugewinn aus Stufensprung im EVG-System)	
MTE ab 1. Januar 2021:	3.097,76 €
(23,62 € Zugewinn aus 110 € - 86,38 €)	
MTE ab 1. Januar 2022:	3.199,00 €
(101,24 € Zugewinn, da bereits MTE-Wert gem. Anlage 2a erreicht ist)	

Im Laufe des Jahres 2021 erfolgt noch die allgemeine Vergütungserhöhung aus den Tarifverhandlungen 2021

Zugbegleiter RTB EG 2 Stufe 3 mit 6 Jahren Berufserfahrung

MTE am 30. Juni 2020:	2.418,59 €
MTE ab 1. Juli 2020:	2.518,57 €
MTE ab 1. Januar 2021:	2.603,00 €
(84,43 € Zugewinn, da bereits MTE-Wert gem. Anlage 2b erreicht ist)	

Im Laufe des Jahres 2021 erfolgt in diesem Fall noch die allgemeine Vergütungserhöhung aus den Tarifverhandlungen 2021.