

Zwischen der

eurobahn GmbH & Co. KG

und der

**Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer
(GDL)**

wird der folgende

Haustarifvertrag eurobahn (HausTV eurobahn)

geschlossen:

Gültig ab 1. März 2021

Inhaltsverzeichnis	Seite
§ 1 Geltungsbereich	4
Abschnitt I - Allgemeine Bestimmungen	
§ 2 Arbeitsvertrag	6
§ 3 Probezeit	6
§ 4 Ärztliche Untersuchungen.....	6
§ 5 Allgemeine Pflichten	6
§ 6 Versetzungsvorbehalt und Arbeitnehmerüberlassung	7
§ 7 Vertraulichkeitsverpflichtung.....	8
§ 8 Betriebszugehörigkeit	8
§ 9 Firmenkleidung und Schutzkleidung.....	8
§ 10 Abtretungen	9
Abschnitt II - Arbeitszeit	
§ 11 Regelmäßige Arbeitszeit.....	9
§ 12 Arbeitszeitkonto	10
§ 13 Pausen und Ruhezeiträume	10
§ 14 Arbeits- und Schichtplanung.....	11
§ 15 Überzeit	12
§ 16 Rufbereitschaft	13
§ 17 Arbeitsbefreiung	14
§ 18 Freistellung für Gewerkschaftsvertreter	16
§ 19 Erholungsurlaub	16
§ 20 Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub.....	18
§ 21 Umsetzung des Wahlrechts.....	18
§ 22 Zusatzurlaub	18
Abschnitt III - Entgelt	
§ 23 Eingruppierung	19
§ 24 Monatstabellenentgelt	20
§ 25 Jahressonderzahlung	21
§ 26 Wegekosten.....	22
§ 27 Zulagen und Zuschläge	22
§ 28 Sterbegeld und Unterstützungen	23

§ 29	Entgeltumwandlung / Arbeitgeberbeitrag zur betrieblichen Altersvorsorge (AGbAV).....	23
------	---	----

Abschnitt IV - Entgeltfortzahlung und Krankenbezüge

§ 30	Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	24
------	--	----

Abschnitt V – Überleitungs- und Sicherungsregelungen

§ 31	Entgeltabsicherung	26
§ 32	Entgelt für Arbeitnehmer in Funktionsausbildung zum Lokomotivführer und Zugbegleiter.....	27

Abschnitt VI - Schlussbestimmungen

§ 33	Beendigung des Arbeitsverhältnisses.....	28
§ 34	Zeugnis.....	29
§ 35	Anrechnung von Leistungen	29
§ 36	Ausschlussfrist.....	29
§ 37	Laufzeit und Kündigung	30

Anlagen

Anlage 1	Tätigkeitsgruppenverzeichnis für weitere Arbeitnehmer gem. § 23 Abs. 2	31
Anlage 2a	Entgelttabelle für Lokomotivführer gem. § 24 Abs. 1.....	33
Anlage 2b	Entgelttabelle für Zugbegleiter / Bordgastronomen gem. § 24 Abs. 1	35
Anlage 2c	Entgelttabelle Teamleiter / Gruppenleiter, Praxistrainer / Ausbilder und Disponenten gem. § 24 Abs. 1	37
Anlage 3a	Entgelttabelle für Lokomotivführer gem. § 24 Abs. 2.....	39
Anlage 3b	Entgelttabelle für Zugbegleiter / Bordgastronomen gem. § 24 Abs. 2	41
Anlage 4a	Entgelttabelle für Lokomotivführer gem. § 24 Abs. 3.....	43
Anlage 4b	Entgelttabelle für Zugbegleiter / Bordgastronomen gem. § 24 Abs. 3	45
Anlage 5	Entgelttabelle weitere Arbeitnehmer gem. gem. § 24 Abs. 4	47
Anlage 6	Entgelttabelle weitere Arbeitnehmer gem. gem. § 24 Abs. 5	48
Anlage 7	Netzplan eurobahn inkl. Kilometer	49

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 eurobahn GmbH & Co. KG (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 Rahmen-ZugTV eurobahn fallen sowie die gem. Anlage 1 eingruppiert sind sowie die Mitglied der GDL sind, vorbehaltlich des Abs. 6.

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

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

- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für:
- a) leitende Angestellte i. S. v. § 5 Abs. 3 BetrVG,
 - b) Auszubildende,
 - c) Schüler,
 - d) Trainees, Volontäre und
 - e) Praktikanten.
- (3) Dieser Tarifvertrag ist der Haustarifvertrag gem. § 1 Abs. 4 Buchst. a) Rahmen-ZugTV eurobahn. Im Geltungsbereich nach Abs. 1 findet der Rahmen-ZugTV eurobahn, der Tarifvertrag über die gemeinsame Einrichtung der Eisenbahnverkehrsunternehmen zur Gewährung von Sozialleistungen (GE-TV eurobahn) sowie der Tarifvertrag über den Beitritt zum „Tarifvertrag zum Personalübergang bei Wechsel des Betreibers einer Schienenpersonennahverkehrsleistung (TV Personalübergang SPNV GDL)“ BeitrittTV KEOLIS in ihrer jeweils geltenden Fassung Anwendung.
- (4) Der Arbeitgeber hat gem. § 1 Abs. 1 AÜG die Erlaubnis, als Verleiher Dritten (Entleiher) Arbeitnehmer (Leiharbeitnehmer) gewerbsmäßig zur Arbeitsleistung zu überlassen. Dieser Tarifvertrag gilt 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.

- (5) Dieser Tarifvertrag findet keine Anwendung auf Arbeitnehmer, die Mitglied der Gewerkschaft EVG sind. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer der EVG beitrifft, nachdem er eine arbeitsvertragliche Verweisungsklausel auf diesen Tarifvertrag gem. Abs. 6, zweiter Unterabs. vereinbart hat.
- (6) Dieser Tarifvertrag findet ferner keine Anwendung auf Arbeitnehmer, die gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich unter Berufung auf eine arbeitsvertraglich vereinbarte Verweisungsklausel, die auf andere Tarifverträge verweist als diesen GDL-Tarifvertrag für Arbeitnehmer Ansprüche geltend machen oder Rechte i. S. v. § 1 Abs. 1 des Tarifvertragsgesetzes herleiten. Ab dem Zeitpunkt des Zugangs der Geltendmachung fällt der Arbeitnehmer aus dem Anwendungsbereich dieses Tarifvertrags heraus und die normative Wirkung dieses Tarifvertrags endet für ihn.

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

Protokollnotiz zu Abs. 5 und 6:

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

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. Das gilt auch für die Änderung des Schriftformerfordernisses.

§ 3 Probezeit

- (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.

§ 4 Ärztliche Untersuchungen

- (1) Der Arbeitnehmer hat auf Verlangen des Arbeitgebers vor seiner Einstellung seine Tauglichkeit und seine Eignung, den Anforderungen des Arbeitsplatzes aus gesundheitlichen Gründen auf Dauer gerecht zu werden, durch das Zeugnis eines vom Arbeitgeber bestimmten Arztes nachzuweisen.
- (2) Der Arbeitgeber kann während des Arbeitsverhältnisses bei gegebener Veranlassung ärztlich feststellen lassen, ob der Arbeitnehmer immer noch tauglich und geeignet ist.
- (3) Die Kosten der Untersuchungen trägt der Arbeitgeber.

§ 5 Allgemeine Pflichten

- (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 Weise 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 i. H. v. zehn Euro überschreiten. Die Annahme von derartigen Vorteilen ist dem Vorgesetzten anzuzeigen.

- (3) Nebentätigkeiten dürfen nur mit vorheriger schriftlicher Zustimmung des Arbeitgebers ausgeübt werden. Der Arbeitgeber kann die Zustimmung nur verweigern, wenn durch die Nebentätigkeit die vertraglich geschuldeten Leistungen oder sonstige Interessen des Arbeitgebers in nicht nur unerheblichen Umfang beeinträchtigt werden können.

Protokollnotiz:

Sonstige Interessen sind beispielsweise die Verhinderung von Konkurrenz- / Wettbewerbstätigkeit durch den Arbeitnehmer, die Geheimhaltung von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen, die Sicherstellung des Ansehens des Unternehmens in der Öffentlichkeit oder andere mindestens gleichwertige Interessen

- (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 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. Die Nutzung von Internet oder E-Mail-Diensten, die bei dem Arbeitgeber eingerichtet sind, darf ausschließlich zu geschäftlichen Zwecken erfolgen. Die private Nutzung ist untersagt.
- (7) Zu Zwecken der Gewerkschaftsarbeit dürfen Internet und E-Mail-Dienste, die bei dem Arbeitgeber eingerichtet sind, nur unternehmensintern bzw. zwischen Arbeitnehmer und Gewerkschaft genutzt werden. Darüber hinaus ist die Nutzung der bei dem Arbeitgeber eingerichteten Internet- und E-Mail-Dienste zum Zweck der Kommunikation mit nicht bei dem Unternehmen beschäftigten Personen (z. B. Versendung von Informationen an Arbeitnehmer anderer Unternehmen) auch zu Zwecken der Gewerkschaftsarbeit untersagt.
- (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.

§ 6

Versetzungsvorbehalt und Arbeitnehmerüberlassung

- (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 Buchst. b) zu versetzen, wenn dies aus betrieblichen Gründen erforderlich ist. Die Interessen des Arbeitnehmers müssen dabei angemessen berücksichtigt werden. Die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes sind zu beachten.

- (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 im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung an einen anderen Arbeitgeber überlassen werden soll, die sozialen Gesichtspunkte, insbesondere die Betriebszugehörigkeit angemessen zu berücksichtigen. Die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes sind zu beachten.

§ 7

Vertraulichkeitsverpflichtung

- (1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, über alle Vorgänge, die ihm bei dem Arbeitgeber zur Kenntnis gelangen, sowohl während der Dauer des Arbeitsverhältnisses als auch nach seiner Beendigung Stillschweigen zu bewahren. Die Geheimhaltungspflicht erstreckt sich nicht auf solche Kenntnisse, die jedermann zugänglich oder deren Weitergabe für den Arbeitgeber ersichtlich ohne Nachteil sind. Im Zweifelsfalle sind jedoch technische, kaufmännische und persönliche Vorgänge und Verhältnisse, die dem Arbeitnehmer im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit bekannt werden, als Betriebsgeheimnisse zu behandeln.
- (2) Durch die vorstehende Regelung werden die Rechte von Betriebsratsmitgliedern nicht eingeschränkt.

§ 8

Betriebszugehörigkeit

Betriebszugehörigkeit 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 ruht oder nicht bestanden hat.

§ 9

Firmenkleidung und Schutzkleidung

- (1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, auf Anordnung des Arbeitgebers während der Arbeitszeit mit Kundenkontakt Unternehmensbekleidung zu tragen. Die Kosten der Anschaffung, die Reinigungskosten sowie die näheren Einzelheiten zu Art und Umfang der Tragepflicht regelt eine Betriebsvereinbarung.
- (2) Schutzkleidung wird dem anspruchsberechtigten Arbeitnehmer unentgeltlich von dem Arbeitgeber zur Verfügung gestellt. Sie bleibt Eigentum des Arbeitgebers. Als Schutzkleidung sind die Kleidungsstücke zu verstehen, die bei bestimmten Tätigkeiten an bestimmten Arbeitsplätzen an Stelle oder über der sonstigen Kleidung zum Schutz des Arbeitnehmers gegen Witterungseinflüsse und/oder andere gesundheitliche Gefahren oder gegen außergewöhnliche Beschmutzung getragen werden müssen. Die Art und Beschaffenheit der Schutzkleidung und die Tätigkeit, für die sie geliefert wird, bleiben betrieblichen Regelungen vorbehalten, soweit sie nicht durch gesetzliche Vorschriften gefordert sind.

§ 10 Abtretungen

Die Abtretung der Vergütung oder von Vergütungsbestandteilen an Dritte wird durch den Arbeitgeber nicht anerkannt und ist damit ausgeschlossen, soweit keine gegenteilige Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer vorliegt.

Abschnitt II Arbeitszeit

§ 11 Jahresarbeitszeit

- (1) Die regelmäßige Jahresarbeitszeit beträgt für alle Arbeitnehmer, ausschließlich der Mindestruhepausen gem. § 4 ArbZG, 52 Stunden mehr als die Referenzarbeitszeit gem. § 3 Abschn. I Abs. 1 Buchst. a) Rahmen-ZugTV eurobahn im Kalenderjahr für ein Vollzeitarbeitsverhältnis. Auf diese Jahresarbeitszeit beziehen sich alle Angaben dieses Tarifvertrages. Das Entgelt wird entsprechend der Arbeitszeiterhöhung im Verhältnis zur Referenzarbeitszeit gem. § 3 Abschn. I Abs. 1 Buchst. a) Rahmen-ZugTV eurobahn angepasst und ergibt sich aus § 24.
- (2) Bei Teilzeitarbeitsverhältnissen sind die betroffenen tarifvertraglichen Bestimmungen im entsprechenden Verhältnis umzurechnen.
- (3) Der Abrechnungszeitraum ist das Kalenderjahr.
- (4) Arbeitnehmer können beanspruchen, ihr individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll um 52 Stunden im Abrechnungszeitraum unter proportionaler Anpassung des Entgelts zu reduzieren (Arbeitszeitabsenkung). Die regelmäßige Jahresarbeitszeit gem. Abs. 1 Satz 1 ergibt sich in diesem Fall aus der Referenzarbeitszeit gem. § 3 Abschn. I Abs. 1 Buchst. a) Rahmen-ZugTV eurobahn.
- (5) Für den Arbeitnehmer mit einem von der Jahresarbeitszeit gem. Abs. 1 Satz 1 abweichenden individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll gem. Abs. 2 reduziert sich sein individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll anteilig. Auf § 24 Abs. 3 und 5 wird verwiesen.
- (6) Ergänzend zu § 3 Abschn. I Abs. 2 dritter Unterabs. Rahmen-ZugTV eurobahn ist für alle Arbeitnehmer von den 261 Schichten zudem der Ausgleich für Arbeit an Wochenfeiertagen und sonstiger bezahlter Freizeitausgleich abzuziehen. Die Überschreitung der Zahl der sich daraus ergebenden Schichten ist nur im Einvernehmen mit dem Mitarbeiter möglich.

Protokollnotiz:

Ausgleich für die Arbeit an Wochenfeiertagen sowie sonstiger Freizeitausgleich wird einer Schicht gleich gestellt. Sofern sich eine Arbeitsleistung über zwei Kalendertage erstreckt (z. B. bei Nachtschicht), wird diese nur einmal gezählt.

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

- (8) Für Arbeitnehmer endet die Arbeitszeit an Heiligabend und Silvester grundsätzlich spätestens um 14:00 Uhr. Unter Anrechnung eines Urlaubstages besteht der Anspruch, an beiden Tagen wegen Urlaubs ganztägig von der Arbeit freigestellt zu werden. Ist die Beendigung der Arbeit um 14:00 Uhr aus betrieblichen Gründen nicht möglich, hat derjenige Arbeitnehmer, der nach 14:00 Uhr arbeitet, für jede folgende Stunde Anspruch auf die Feiertagszulage gem. § 6 Abs. 10 Rahmen-ZugTV eurobahn. Der Anspruch endet mit Ablauf des Vorfesttags bzw. mit der Beendigung der Arbeit an diesem Tag.
- (9) Die Einführung von Kurzarbeit ist nach den Regelungen gem. § 6 Abs. 17 i. V. m. Anlage 4 Rahmen-ZugTV eurobahn zulässig.

§ 12 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. Ist der Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt oder wird er von der Arbeit befreit, wird die ausgefallene Arbeitszeit auf das Arbeitszeitkonto gebucht. Ist noch keine Arbeitszeit geplant, sind für die Werktage Montag bis Freitag jeweils 1/261 des arbeitsvertraglichen Jahresarbeitszeit-Solls gem. § 11 Abs. 1 bzw. 2 zu buchen.
- (2) Steht das Arbeitszeitkonto des Arbeitnehmers am Ende des Abrechnungszeitraums im Soll, ist die nicht erbrachte Arbeitszeit (Minderzeit) bis zu 39 Stunden auf das Arbeitszeitkonto des folgenden Abrechnungszeitraums im Soll zu buchen, es erfolgt keine Entgeltkürzung. Durch die Nachleistung von Minderzeit entsteht keine Überzeit
- (3) Minderzeit von mehr als 39 Stunden am Ende eines Abrechnungszeitraums verfällt.
- (4) 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 Kalendertag von Montag bis Freitag während des Bestandes des Arbeitsverhältnisses im laufenden Kalenderjahr 1/261 des arbeitsvertraglichen Jahresarbeitszeit-Solls gem. § 11 Abs. 1 bzw. 2 unterstellt werden.

§ 13 Pausen, Ruhezeiten und Ruhetage

Bis 31. Dezember 2021 gilt:

- (1) Ergänzend zu § 3 Abschn. I Abs. 6 Rahmen-ZugTV eurobahn gilt für alle Arbeitnehmer, dass die Gesamtdauer der Ruhepausen eine Kurzpause enthalten darf, die eine Minstdauer von zehn Minuten haben muss (§ 7 Abs. 2 Ziffer 2 ArbZG; § 11 Abs. 2 ArbZG). Es sind keine gesetzlichen Mindestruhepausen in dem Zug bzw. Führerstand zu planen.

Protokollnotiz:

Der Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, während einer Pause den Zug bzw. Führerstand zu verlassen.

Ab 1. Januar 2022 gilt:

- (1) Es sind keine gesetzliche Mindestruhepausen in dem Zug bzw. Führerstand zu planen. Ab dem 1. Januar 2023 gilt zudem, dass die gesetzliche Mindestruhepause nur einmal geteilt werden und nicht in den ersten sowie letzten 90 Minuten einer Schicht stattfinden darf.

Protokollnotiz:

Der Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, während einer Pause den Zug bzw. Führerstand zu verlassen.

- (2) Es gilt § 3 Abschn. II Abs. 4 Rahmen-ZugTV eurobahn für alle Arbeitnehmer. Ergänzend dazu gilt, dass Ruhetage mit einer Dauer von 36 bis 48 Stunden einen ganzen Kalendertag umfassen müssen; hiervon darf einmal monatlich abgewichen werden.
- (3) Es gilt § 3 Abschn. II Rahmen-ZugTV eurobahn für alle Arbeitnehmer. Ergänzend dazu gilt, dass die Ruhetage gem. § 3 Abschn. II Abs. 3 Rahmen-ZugTV eurobahn im Durchschnitt aller freien Wochenenden 60 Stunden, im Einzelfall mindestens jedoch 54 Stunden betragen müssen.
- (4) Abweichend von § 3 Abschn. II Abs. 3 sowie Abschn. III Abs. 1 Buchst. c) Rahmen-ZugTV eurobahn gilt für alle Arbeitnehmer, dass im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer ein Wochenende gem. § 3 Abschn. II Abs. 3 und Abschn. III Abs. 1 Buchst. c) Rahmen-ZugTV eurobahn verschoben werden kann, wenn trotzdem im Kalenderjahr zwölf freie Wochenenden gewährt werden. Weiterhin kann im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer davon abgewichen werden, dass ein solches Wochenende in jedem Kalendermonat liegen muss. Wenn in einem Kalendermonat zwei oder mehr Kalenderwochen mit Urlaub hinterlegt sind, kann ebenfalls davon abgewichen werden, dass ein solches Wochenende in jedem Kalendermonat liegen muss.
- (5) 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. Hinsichtlich der Arbeitszeitanrechnung gilt § 3 Abschn. I Abs. 7 Rahmen-ZugTV eurobahn.

Protokollnotiz:

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass über die Arbeitszeitanrechnung gem. § 3 Abschn. I Abs. 7 Rahmen-ZugTV eurobahn nicht noch einmal eine Gutschrift über den Ausgleichstag erfolgt.

- (6) Gem. § 7 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b) und Nr. 4 Buchst. b) Arbeitszeitgesetz (ArbZG) werden die Ausgleichsfristen auf das Kalenderjahr ausgeweitet.

§ 14 Arbeits- und Schichtplanung

- (1) Jedem Arbeitnehmer ist ein fester Einsatzort zu benennen. Hiervon darf nur im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer abgewichen werden.

- (2) Gem. § 3 Abschn. I Abs. 2 Rahmen-ZugTV eurobahn werden auf die Jahresarbeitszeit nach § 11 Abs. 1 bzw. 2 alle Zeiten innerhalb einer Schicht, mit Ausnahme der Zeiten für die gesetzlichen Mindestruhepausen zu 100 Prozent angerechnet.

Es gilt § 3 Abschn. I Abs. 2 zweiter Unterabs. Rahmen-ZugTV eurobahn für alle Arbeitnehmer. Es gilt ergänzend hierzu, dass bei Simulatortraining und bahnärztlichen Untersuchungen abweichend von Satz 1 lediglich die tatsächliche Dauer inkl. evtl. auftretender Wartezeit der bahnärztlichen Untersuchung sowie die Dauer des Simulatortrainings zuzüglich der Wegezeiten (Hin- und Rückreise) angerechnet werden. Diese Tage gelten jedoch als Schichten i. S. v. § 11 Abs. 6.

- (3) Grundsätzlich sind Schichten symmetrisch zu planen. Ist eine Dienstschicht nicht symmetrisch umzusetzen, ist durch geeignete Maßnahmen (z. B. Fahrgastfahrt) eine Schichtsymmetrie herzustellen.
- (4) Ab dem 1. Januar 2023 beträgt die maximale planmäßige Schichtlänge 10:45 Stunden.
- (5) Die Fahrzeit zum jeweiligen Ort des Dienstbeginns wird nicht als Arbeitszeit, auch nicht bei wechselnden Einsatzorten, berechnet.
- (6) Für den Arbeits- oder Schichtplan gilt § 3 Abschn. III Abs. 2 und 3 Rahmen-ZugTV eurobahn für alle Arbeitnehmer.

Protokollnotiz:

Es wird klargestellt, dass der Arbeitnehmer für sich, auf Basis der Freiwilligkeit, gem. § 3 Abschn. III Abs. 2 Buchst. g) Rahmen-ZugTV eurobahn einen höheren Prozentsatz als 20 für Schichten innerhalb der Dispositionszeiträume mit dem Arbeitgeber vereinbaren kann und dies keine Auswirkung auf andere Arbeitnehmer hat.

- (7) Ergänzend zu § 3 Abschn. III Abs. 3 Buchst. b) und c) und Abs. 5 Buchst. b) Rahmen-ZugTV eurobahn gilt für alle Arbeitnehmer, dass bei einer Schichtänderung mit einer Ankündigungsfrist von weniger als 48 Stunden, für welche die Zustimmung des Arbeitnehmers vorliegt, die Veränderung der Arbeitszeit mit einer Toleranz von +/- zwei Stunden (Toleranzgrenze) ohne zusätzliche Zeitgutschrift erfolgen kann. Die außerhalb dieser Toleranzgrenze liegende, von der neuen Schicht nicht überdeckte Zeitspanne der ursprünglich geplanten Schicht wird mit einem Zuschlag von 50 Prozent als zusätzliche Zeitgutschrift auf die Arbeitszeit angerechnet.
- (8) Abweichend zu § 3 Abschn. III Abs. 3 Buchst. b) Satz 2 Rahmen-ZugTV eurobahn gilt für alle Arbeitnehmer folgendes: Die Bekanntgabe der verbindlich geplanten Schichten muss spätestens zum Ende der letzten Schicht, mindestens jedoch 48 Stunden vor Beginn des Dispositionszeitraums erfolgen. Hinsichtlich der Toleranzgrenze und einem zu gewährenden Arbeitszeitzuschlag gilt Abs. 7 sinngemäß.

§ 15 Überzeit

- (1) Überzeit ist die Arbeitszeit, die über die tarifvertragliche Jahresarbeitszeit gem. § 11 Abs. 1 bzw. 2 hinaus geleistet wird.

- (2) Überzeit wird als geleistete oder angerechnete Arbeitszeit auf das Arbeitszeitkonto des Arbeitnehmers kumuliert gebucht und pro Stunde, mit dem individuellen Stundensatz und mit einem Zuschlag gem. § 6 Abs. 12 Rahmen-ZugTV eurobahn vergütet. Der Stundensatz ergibt sich, indem das Monatstabellenentgelt durch den Faktor „Jahresarbeitszeit gem. § 11 Abs. 1 bzw. 2 durch 12“ geteilt wird.

Protokollnotiz:

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass für den Arbeitnehmer hinsichtlich von Überzeiten eine Wahlmöglichkeit zwischen Auszahlung und Freizeitausgleich besteht. Am Ende des Abrechnungszeitraumes erbrachte Arbeitszeit kann auf Antrag des Arbeitnehmers in den nächstfolgenden Abrechnungszeitraum sollreduzierend übertragen werden. Die Modalitäten zu den Antragstellungen nach Satz 1 sowie die damit verbunden Fristen werden betrieblich geregelt.

- (3) Die Grenze der vom Vollzeitarbeitgeber angeordneten und zu leistenden Überstunden beträgt 80 Stunden/jährlich. 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). Im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer können darüber hinaus Überstunden geplant werden. Eine Ablehnung der Leistung von Überstunden oberhalb dieser Schwelle hat für den Arbeitnehmer keinerlei arbeitsrechtliche Konsequenzen. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bleibt davon unberührt.

§ 16 Rufbereitschaft

- (1) Zur Aufrechterhaltung des Betriebsablaufs und zur Beseitigung von Störungen kann Rufbereitschaft angeordnet werden. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bleiben unberührt.
- (2) Je geplante Rufbereitschaft wird eine Pauschale in Höhe von 15,00 Euro brutto gezahlt. Die Gesamtzeitspanne aus Rufbereitschaft und daraus folgendem Arbeitseinsatz darf maximal 13 Stunden betragen (zehn Stunden Rufbereitschaft und maximal drei Stunden darüber hinausgehender Arbeitseinsatz).
- (3) Ergänzend zu § 3 Abschn. III Abs. 2 und 3 Rahmen-ZugTV eurobahn können auch Zeiträume der Rufbereitschaft Bestandteil der Monat- und Wochenplanung sein und müssen insofern entsprechend ausgewiesen werden. Die Einteilung des Arbeitnehmers zur Rufbereitschaft erfolgt im Rahmen der Arbeits- oder Schichtplanung (§ 14). Dem betroffenen Arbeitnehmer ist dabei rechtzeitig bekannt zu geben, wann die Rufbereitschaftszeiten beginnen und enden. Beginn und Ende der Rufbereitschaft bzw. Arbeitszeit sind in einer Betriebsvereinbarung zu regeln.
- (4) Die Zeit der Rufbereitschaft gilt nicht als Arbeitszeit und ist nicht auf das Arbeitszeitkonto zu buchen.
- (5) Ist die Rufbereitschaft geplant und bekannt gegeben, ändert ein Arbeitsabruf bereits vor oder mit dem Beginn der geplanten Rufbereitschaftszeit nichts an dem Anspruch des Arbeitnehmers auf die materiellen Leistungen für die Rufbereitschaft.
- (6) Weitere organisatorische Maßnahmen zur Gestaltung der Rufbereitschaft sind durch die Betriebsparteien zu regeln.

§ 17 Arbeitsbefreiung

- (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 Arbeitgebers 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 voraussichtliche 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 spätestens an dem darauffolgenden 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) Niederkunft der Ehefrau bzw. eingetragenen Lebenspartnerin / Lebensgefährtin, 1 Arbeitstag
 - b) Tod des Ehegatten / eingetragenen Lebenspartners / Lebensgefährten, eines Kindes oder Elternteils, 2 Arbeitstage
 - c) Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund, 2 Arbeitstage
 - d) 10-, 25-, 40- und 50jähriges Arbeitsjubiläum, 1 Arbeitstag
 - e) schwere Erkrankung
 - aa) eines Angehörigen, soweit er in demselben Haushalt lebt, 1 Arbeitstag im Kalenderjahr

bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat oder bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr

cc) einer Betreuungsperson, wenn der Arbeitnehmer deshalb die Betreuung seines Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss. bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr

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

- f) Ärztliche Behandlung des Arbeitnehmers, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss, erforderliche Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten
- g) Turnusmäßige ärztliche Untersuchung zum Tauglichkeitsnachweis nach VDV Schrift 714, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss. erforderliche Abwesenheitszeit einschließlich Wegezeiten

- (7) Wird eine Untersuchung gem. Buchst. g) außerhalb der geplanten Arbeitszeit durchgeführt, wird dem Arbeitnehmer die Zeit der Untersuchung und die Wegezeit auf seinem Arbeitszeitkonto als Arbeitszeit gutgeschrieben.
- (8) Fällt in den Fällen der Buchst. a) und b) der Anlass der Freistellung auf einen arbeitsfreien Tag oder ist im Falle des Buchst. b) der dem Anlass der Freistellung folgende Tag arbeitsfrei, vermindert sich der Anspruch auf Freistellung um einen Arbeitstag.
- (9) Im Falle des Buchst. e) vermindert sich der Anspruch auf Freistellung um jeden in den Anspruchszeitraum fallenden arbeitsfreien Tag.
- (10) 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.
- (11) Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts von bis zu drei Arbeitstagen gewähren.

- (12) In begründeten Fällen kann kurzfristige Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Arbeitsentgelts gewährt werden, wenn die betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

§ 18

Freistellung für Gewerkschaftsvertreter

Für die erforderliche Zeit zur Teilnahme an Sitzungen der für diesen Tarifvertrag zuständigen satzungsmäßigen Gremien wird der Arbeitnehmer auf Einladung der tarifvertragsschließenden Gewerkschaft unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freigestellt. Die Anzahl der entsprechenden Sitzungen ist auf das erforderliche Maß einzuschränken und nur im Zusammenhang mit laufenden Tarifverhandlungen bzw. zu deren Vorbereitung anzusetzen.

Die Bestimmungen nach Satz 1 gelten auch für satzungsmäßige Gremien der tarifvertragsschließenden Gewerkschaft, die nur mittelbar für diesen Tarifvertrag zuständig sind.

§ 19

Erholungsurlaub

- (1) Abweichend von § 4 Abs. 1 Rahmen-ZugTV eurobahn gilt für alle Arbeitnehmer die folgende Urlaubsstaffelung:

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf 20 Tage gesetzlichen Mindesterholungsurlaub im Urlaubsjahr. Zusätzlich hat der Arbeitnehmer nach Erfüllung des gesetzlichen Mindesterholungsurlaubs in jedem Urlaubsjahr Anspruch

- a) auf weitere sieben Tage Erholungsurlaub in den ersten fünf Jahren der Betriebszugehörigkeit,
 - b) auf weitere acht Tage Erholungsurlaub bei einer Betriebszugehörigkeit nach fünf Jahren und
 - c) auf weitere zehn Tage Erholungsurlaub bei einer Betriebszugehörigkeit nach zehn Jahren.
- (2) Maßgeblich für die Dauer der Betriebszugehörigkeit ist abweichend von § 4 Abs. 1 Rahmen-ZugTV eurobahn der 1. Juli eines Kalenderjahres.
- (3) Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr genommen werden. Eine Übertragung des Erholungsurlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muss dieser Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres beantragt, gewährt und genommen werden.
- (4) Besteht das Arbeitsverhältnis nicht im gesamten Kalenderjahr oder ruht dieses innerhalb des Kalenderjahres für mindestens einen vollen Monat, so vermindert sich der Anspruch auf Erholungsurlaub jeweils um 1/12 für jeden Kalendermonat, für den das Arbeitsverhältnis nicht bestanden oder geruht hat, soweit gesetzlich nichts anderes geregelt ist. Bei Ein- oder Austritt während des laufenden Kalendermonats gelten die Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes.

- (5) Der Arbeitnehmer beantragt seine Urlaubswünsche in Form einer Urlaubsspanne, d. h. dass er alle Kalendertage, die er wegen Urlaubs voll von der Arbeit freigestellt werden will, mit genauem Datum des Anfangs- und des Endtags beantragt. Wird dieser Antrag genehmigt, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Freistellung über die gesamte Zeitspanne der beantragten Kalendertage.
- (6) Erholungsurlaubstage gem. Abs. 1 sind die Werktage von Montag bis Freitag in der Urlaubsspanne nach Abs. 5. Für jeden angerechneten Erholungsurlaubstag sind, unabhängig von der ursprünglichen Arbeitszeitplanung, 1/261 des individuellen Jahresarbeitszeit-Solls gem. § 11 Abs. 1 bzw. 2 auf die Arbeitszeit anzurechnen.
- (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 Arbeitnehmer muss seinen Urlaubswunsch rechtzeitig und möglichst zusammenhängend beantragen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Antrag kurzfristig zu bescheiden. Soweit auf betrieblicher Ebene Grundsätze für die Urlaubsplanung vereinbart sind, gelten diese Bestimmungen vorrangig.
- (9) Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubsansprüche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen.
- (10) Ab 1. Januar 2023 gilt: Bei dem Arbeitnehmer, der mindestens zehn zusammenhängende Urlaubstage bzw. Tage zum Abbau von Überstunden gewährt bekommt, ist das späteste geplante Schichtende vor der Freistellungsphase 21:00 Uhr sowie der früheste Schichtbeginn danach 5:00 Uhr.
- (11) Wird der Arbeitnehmer während des Erholungsurlaubs arbeitsunfähig krank und weist er dies durch ein ärztliches Attest nach, so gilt der Erholungsurlaub als unterbrochen, darf jedoch nicht ohne Zustimmung des Arbeitgebers über das geplante Ende des genehmigten Erholungsurlaubs hinaus verlängert werden.
- (12) Das Urlaubsentgelt wird entsprechend den Bestimmungen des § 11 BUrlG ermittelt.
- (13) Grundsätzlich hat der Arbeitnehmer nach einer Kündigung Anspruch auf die Freistellung wegen Urlaubs im Umfang der noch vorhandenen Urlaubstage. Die Freistellung kann ganz oder zu Teilen von dem Arbeitgeber verweigert werden, soweit
 - a) die Kündigungsfrist nicht ausreicht, um die Dauer des Urlaubs in Natur zu gewähren oder
 - b) betriebliche Belange entgegenstehen.
- (14) In den Fällen des Abs. 13 Buchst. a) und b) sind die nicht gewährten Urlaubsansprüche abzugelten.
- (15) Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer nach Ausspruch einer Kündigung zum Abbau von Resturlaubsansprüchen und etwaigem Arbeitszeitguthaben freizustellen.

- (16) Im Falle einer außerordentlichen Kündigung durch den Arbeitgeber, verfällt der Anspruch des Arbeitnehmers auf den noch vorhandenen tarifvertraglichen Urlaub gem. Abs. 1 Satz 2, für das laufende Urlaubsjahr und für evtl. noch vorhandene Ansprüche aus dem vorhergehenden Urlaubsjahr.
- (17) Während des Urlaubs darf der Arbeitnehmer keine Arbeit gegen Entgelt leisten, die im Widerspruch zum Erholungszweck des Urlaubs steht.

§ 20

Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub

- (1) Arbeitnehmer können alternativ zu § 11 Abs. 4 sechs Tage zusätzlichen Erholungsurlaub beanspruchen.
- (2) Entscheiden sich Arbeitnehmer für diesen zusätzlichen Erholungsurlaub, richtet sich das Entgelt nach § 24 Abs. 3 und 5.
- (3) Es gelten die Regelungen gem. § 19 zum Erholungsurlaub.

§ 21

Umsetzung des Wahlrechts

- (1) Das Wahlrecht nach § 11 Abs. 4 oder § 20 besteht grundsätzlich jeweils zu Beginn eines Kalenderjahres. Der Arbeitnehmer muss bis zum 30. Juni des Vorjahres seinen Wunsch dem Arbeitgeber schriftlich mitteilen.

Die Ausübung des Wahlrechts ist für die nachfolgenden zwei Kalenderjahre bindend. Im Falle des Wechsels von der Variante „Arbeitszeitabsenkung“ zur Variante „Zusätzlicher Erholungsurlaub“ (und umgekehrt) ist der Wechsel jährlich möglich. Einvernehmlich ist in jedem Fall der Wechsel jährlich möglich.

- (2) Der Arbeitnehmer in einer Funktionsausbildung zum Lokomotivführer oder Zugbegleiter hat erst nach Abschluss der Qualifizierungsmaßnahme (Umschulung) den Anspruch gem. § 11 Abs. 4 oder § 20 Abs. 3 bleibt hiervon unberührt.
- (3) Neu eingestellte Arbeitnehmer können bei ihrer Einstellung ebenfalls das Wahlrecht nach § 11 Abs. 4 oder § 20 ausüben.

§ 22

Zusatzurlaub

- (1) Für die Berechnung des Zeitzuschlags werden die Zeiten gem. § 4 Abs. 2 Rahmen-ZugTV eurobahn minutengenau erfasst und fortlaufend addiert. Der Zeitzuschlag wird am Ende des Kalendermonats berechnet. Hat die Summe der Zeitzuschläge das Volumen von 1/261 des arbeitsvertraglichen Jahresarbeitszeit-Solls erreicht, hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf einen Tag Zusatzurlaub. Zeitzuschläge für Nachtarbeit, die keinen vollen Zusatzurlaubstag ergeben, werden ins folgende Jahr übertragen.
- (2) Für die Gewährung des Zusatzurlaubs gelten die Bestimmungen zum Urlaub sinngemäß.

Abschnitt III Entgelt

§ 23 Eingruppierung

- (1) Es gelten die Eingruppierungs- und Einstufungsregelungen des § 5 Rahmen-ZugTV eurobahn.
- (2) Gem. § 5 Abs. 2 Rahmen-ZugTV eurobahn wird das Tätigkeitsgruppenverzeichnis in der Anlage 1 ergänzt. Anlage 1 ist Bestandteil des Tarifvertrages.
- (3) Für Arbeitnehmer die gem. Abs. 2 eingruppiert sind, gelten folgende Eingruppierungsregelungen:
 - a) Die individuelle tarifvertragliche Einstufung ergibt sich aus den anerkannten Branchenzugehörigkeitszeiten.
 - b) Die Branchenzugehörigkeit umfasst die Zeiten, die der Arbeitnehmer mit einer einschlägigen Beschäftigung in der Branche zurückgelegt hat.
 - c) Bei der Berechnung der für die Einstufung nach Buchst. a) maßgebenden Branchenzugehörigkeit werden Zeiten nach Buchst. b) nur angerechnet, wenn zwischen der Beendigung des früheren Arbeitsverhältnisses und der Aufnahme der Tätigkeit beim Arbeitgeber nicht mehr als sechs Monate liegen und der Arbeitnehmer nicht mehr als drei Monate Einarbeitungs-/ Qualifikationszeit benötigt.
 - d) Der Arbeitnehmer hat die Dauer der Ausübung einer einschlägigen Beschäftigung nachzuweisen. Er hat gegen den Arbeitgeber Anspruch auf eine entsprechende, auf sein Verlangen auszustellende Bescheinigung.
 - e) Die Eingruppierung des Arbeitnehmer in eine Entgeltgruppe richtet sich nach der von ihm tatsächlich ausgeübten Tätigkeit. Sie richtet sich nicht nach einer nur vorübergehend übertragenen Tätigkeit oder seiner Berufsbezeichnung.
 - f) Vorübergehend im Sinne dieser Regelung ist die nur gelegentliche Übernahme einer Tätigkeit (Umfang beträgt weniger als 25 Prozent der Gesamttätigkeiten) oder die befristete Übernahme einer übertragenen Tätigkeit von bis zu vier Wochen
- (4) Ausgestaltend zu § 5 Abs. 3 dritter Unterabs. Rahmen-ZugTV eurobahn gilt für alle Arbeitnehmer nachfolgendes:

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.
- (5) Abweichend von § 5 Abs. 4 Buchst. b) und c) Rahmen-ZugTV KEOLIS wird gem. § 5 Abs. 6 Rahmen-ZugTV eurobahn Folgendes zu Berufserfahrung geregelt:

Bezogen auf die Vorberufserfahrung bei Arbeitnehmern die gem. Anlage 1b und 1c Rahmen-ZugTV eurobahn als Zugbegleiter oder örtliche bzw. überörtliche Disponenten eingruppiert werden, ist eine zeitliche ununterbrochene Unterbrechung von bis zu drei Jahren unschädlich, soweit es sich nicht um ein Ruhen des Arbeitsverhältnisses auf Basis gesetzlicher Regelungen handelt. § 5 Abs. 4 vorletzter Unterabs. Rahmen-ZugTV eurobahn bleibt davon unberührt.

§ 24 Monatstabellenentgelt

- (1) Gem. § 6 Abs. 4 Rahmen-ZugTV eurobahn wird das Monatstabellenentgelt (MTE) der Arbeitnehmer entsprechend dem Jahresarbeitszeit-Soll gem. § 11 Abs. 1 im Verhältnis zur Referenzarbeitszeit gem. § 3 Abschn. I Abs. 1 Buchst. a) Rahmen-ZugTV eurobahn erhöht. Die Werte der erhöhten Tabellen ergeben sich aus den Anlagen 2a, 2b und 2c. Die Anlagen 2a, 2b und 2c sind Bestandteil dieses Tarifvertrages.
- (2) Abweichend von Abs. 1 i. V. m. Anlagen 1a und 1b Rahmen-ZugTV eurobahn gelten für Lokomotivführer und Zugbegleiter besondere Monatsentgelttabellen, die auf einem Anbindungswert bezogen auf die jeweils gültige Monatsentgelttabellen in den Anlagen 2a und 2b Rahmen-ZugTV eurobahn basieren.

Dieser Anbindungswert beträgt für Arbeitnehmer, die gem. Anlage 1a bzw. 1b Rahmen-ZugTV eurobahn eingruppiert sind, 102 Prozent bezogen auf die jeweils gültige Monatsentgelttabelle in Anlage 2a bzw. 2b zu diesem Tarifvertrag. Die maßgebliche Monatsentgelttabelle ergibt sich aus Anlage 3a und 3b. Die Anlagen 3a und 3b sind Bestandteil dieses Tarifvertrages.

- (3) Arbeitnehmer, die gem. Anlage 1a, 1b bzw. 1c Rahmen-ZugTV eurobahn eingruppiert sind und die einen Anspruch auf Arbeitszeitabsenkung gem. § 11 Abs. 4 bzw. mehr Urlaub gem. § 20 geltend gemacht haben, erhalten abweichend von Abs. 1 und 3 ein besonderes MTE. Abs. 2 zweiter Unterabs. bleibt hiervon unberührt. Die maßgeblichen Monatsentgelttabellen ergeben sich aus Anlage 4a bzw. 4b bzw. 2c Rahmen-ZugTV eurobahn. Die Anlagen 4a und 4b sind Bestandteile dieses Tarifvertrages.
- (4) Arbeitnehmer, die gem. Anlage 1 eingruppiert sind erhalten ein MTE nach folgender Maßgabe; die Höhe des jeweiligen MTE der jeweiligen Entgeltgruppe (EG) ergibt sich wie folgt:

Bis 31. Juli 2023 gilt:

Bei der EG 4.1 und 5.1 ergibt sich das MTE aus der EG 1.2 gem. Anlage 3a.
Bei der EG 4.2 und 5.2 ergibt sich das MTE aus der EG 1.3 gem. Anlage 3a.
Bei der EG 4.3 ergibt sich das MTE aus der EG 1.4 gem. Anlage 3a.
Bei der EG 5.3 ergibt sich das MTE aus der EG 3.1 gem. Anlage 2c.
Bei der EG 4.4 und 5.4 ergibt sich das MTE aus der EG 3.2 gem. Anlage 2c.

Ab 1. August 2023 gilt:

Der Arbeitnehmer, der gem. Anlage 1 eingruppiert ist, erhält sein MTE aus Anlage 5. Die Anlage 5 ist Bestandteil dieses Tarifvertrages.

- (5) Arbeitnehmer, die gem. Anlage 1 eingruppiert sind und die einen Anspruch auf Arbeitszeitabsenkung gem. § 11 Abs. 4 bzw. mehr Urlaub gem. § 20 geltend gemacht haben, erhalten abweichend von Abs. 4 ein besonderes MTE. Die maßgeblichen Monatsentgelttabellen ergeben sich wie folgt:

Bis 31. Juli 2023 gilt:

Bei der EG 4.1 und 5.1 ergibt sich das MTE aus der EG 1.2 gem. Anlage 4a.
Bei der EG 4.2 und 5.2 ergibt sich das MTE aus der EG 1.3 gem. Anlage 4a.
Bei der EG 4.3 ergibt sich das MTE aus der EG 1.4 gem. Anlage 4a
Bei der EG 5.3 ergibt sich das MTE aus der EG 3.1 gem. Anlage 2c Rahmen-ZugTV eurobahn.
Bei der EG 4.4 und 5.4 ergibt sich das MTE aus der EG 3.2 gem. Anlage 2c Rahmen-ZugTV eurobahn.

Ab 1. August 2023 gilt:

Der Arbeitnehmer, der gem. Anlage 1 eingruppiert ist, erhält sein MTE aus Anlage 6. Die Anlage 6 ist Bestandteil dieses Tarifvertrages.

- (6) Die Auszahlung des MTE erfolgt zum Ende eines jeden Monats.

§ 25 Jahressonderzahlung

- (1) Der Arbeitnehmer erhält in jedem Kalenderjahr eine Jahressonderzahlung gem. § 6 Abs. 16 Rahmen-ZugTV eurobahn, wenn er:
- a) am 1. Dezember eines Kalenderjahres seit dem 1. Oktober dieses Kalenderjahres ununterbrochen in einem Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnis bei dem Arbeitgeber steht und
 - b) nicht in der Zeit bis einschließlich 31. März des folgenden Kalenderjahres aus eigenem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnis ausscheidet.
- (2) Ist die Jahressonderzahlung im Falle des Abs. 1 Buchst. b) gezahlt worden, so ist sie in voller Höhe zurückzuzahlen.
- (3) Die Höhe der Jahressonderzahlung beträgt 50 Prozent der Bemessungsgrundlage. Als Bemessungsgrundlage gilt das Monatstabellenentgelt, das der Arbeitnehmer im Monat Oktober erhalten hat oder erhalten hätte, wenn er den ganzen Monat gearbeitet hätte. Dies gilt auch bei einem jährlich wechselndem Einsatz von Vollzeit in Teilzeit oder umgekehrt.
- (4) Hat der Arbeitnehmer nicht während des ganzen Kalenderjahres Arbeitsentgelt erhalten, so vermindert sich die Jahressonderzahlung um 1/12 für jeden Kalendermonat, für den der Arbeitnehmer kein Arbeitsentgelt erhalten hat.
- (5) Der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis mindestens zehn Jahre ununterbrochen bestanden hat, erhält 1/12 der Jahressonderzahlung nach Abs. 1 für jeden Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses im laufenden Kalenderjahr, wenn er wegen Bezuges einer gesetzlichen Altersrente oder wegen einer Rente wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung bzw. Berufsunfähigkeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.
- (6) Die Auszahlung der Jahressonderzahlung erfolgt mit dem Gehalt für den Monat November.

§ 26 Wegekosten

- (1) Wegekosten für einen durch den Arbeitgeber veranlassten Einsatz an einem anderen Einsatzort als dem gem. § 14 Abs.1 werden wie folgt pauschal je Einsatz vergütet:
 - a) einfache Entfernung < 40 km: 40,00 Euro brutto,
 - b) einfache Entfernung $\geq$ 40 km: 42,11 Euro (ab 1. Januar 2022: 42,69 Euro; ab 1. März 2023: 43,45 Euro; ab 1. August 2023: 43,84 Euro) brutto,
 - c) einfache Entfernung $\geq$ 60 km: 63,16 Euro (ab 1. Januar 2022: 64,04 Euro; ab 1. März 2023: 65,19 Euro; ab 1. August 2023: 65,77 Euro) brutto und
 - d) einfache Entfernung $\geq$ 80 km: 84,21 Euro (ab 1. Januar 2022: 85,38 Euro; ab 1. März 2023: 86,91 Euro; ab 1. August 2023: 87,69 Euro) brutto.

Die Werte nach Buchst. b) bis d) erhöhen sich bei allgemeinen tariflichen Erhöhungen der Monatstabellenentgelte (Anlagen 2a, 2b und 2c Rahmen-ZugTV eurobahn) um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten durchschnittlichen Prozentsatz der allgemeinen Erhöhung der Monatstabellenentgelte (Anlagen 2a, 2b und 2c Rahmen-ZugTV eurobahn).

- (2) Die Entfernungen ergeben sich aus der Anlage 7. Die Anlage 7 ist Bestand dieses Tarifvertrages.
- (3) In diesen Fällen findet die Regelung über die Verkürzung der Ruhezeit nach § 5 Abs. 2 ArbZG keine Anwendung.

§ 27 Zulagen und Zuschläge

- (1) Die Zulagen und Zuschläge werden gem. § 6 Rahmen-ZugTV eurobahn für alle Arbeitnehmer gezahlt.
- (2) Abweichend von § 6 Abs. 10 Rahmen-ZugTV eurobahn beträgt die Feiertagszulage 7,36 Euro. Eine Dynamisierung gem. § 6 Abs. 13 Rahmen-ZugTV eurobahn findet hierauf keine Anwendung.
- (3) Feiertagsarbeit ist die an den für das jeweilige Bundesland geltenden gesetzlichen Feiertagen geleistete oder angerechnete Arbeitszeit. Ostersonntag und Pfingstsonntag gelten als gesetzliche Feiertage in diesem Sinne.
- (4) Arbeitnehmer der Funktionsbereiche Leitstelle bzw. Werkstatt erhalten, sofern sie im Schichtdienst tätig sind, eine Schichtzulage analog des § 6 Abs. 15 Rahmen-ZugTV eurobahn. Für die Gewährung dieser Schichtzulage ist eine Dienstschicht mit operativer Ausübung der Tätigkeit erforderlich.
- (5) Arbeitnehmer, die im Werkstattbereich tätig sind, erhalten eine Zulage in Höhe von 1,47 Euro brutto pro Stunde für folgende Tätigkeiten:
 - a) Reinigung der Unterseite eines Eisenbahnfahrzeuges als Vorbereitung für die Powerpack-Bearbeitung,

- b) Arbeiten auf freier Strecke in Zwangsstellungen (z. B. unter dem Eisenbahnfahrzeug) für Arbeitnehmer, die nicht im mobilen Team eingesetzt werden und
 - c) Arbeiten an WC-Anlagen, welche über die üblichen Arbeiten (regelmäßige Fristen, Wartungsarbeiten) hinausgehen (z. B. Beseitigung von Verstopfungen).
- (6) Für die Berechnung der Zulage gelten die Regelungen des § 6 Abs. 13 Rahmen-ZugTV eurobahn.

§ 28

Sterbegeld und Unterstützungen

- (1) Beim Tode des Arbeitnehmers erhalten
- a) der überlebende Ehegatte / eingetragene Lebenspartner / Lebensgefährte,
 - b) die leiblichen Kinder sowie
 - c) die an Kindes statt angenommenen Kinder
- Sterbegeld.
- (2) Als Sterbegeld wird einmal für die restlichen Tage des Sterbemonats sowie für weitere zwei Monate das Monatstabellenentgelt gem. § 24 gezahlt.
- (3) Durch Zahlung des Sterbegeldes an einen der gem. Abs. 1 Berechtigten erlöschen die Ansprüche etwaiger anderer Berechtigter.
- (4) Wer schuldhaft den Tod des Arbeitnehmers herbeigeführt hat, hat keinen Anspruch auf Zahlung des Sterbegelds.
- (5) Sind Angehörige im Sinne des Abs. 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 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.

§ 29

Entgeltumwandlung / Arbeitgeberbeitrag zur betrieblichen Altersvorsorge (AGbAV)

- (1) Der Arbeitnehmer kann durch schriftliche Erklärung verlangen, dass künftige tarifvertragliche Entgeltansprüche vollständig oder anteilig durch Entgeltumwandlung für seine betriebliche Altersversorgung verwendet werden. Einzelheiten und Durchführungsweg werden durch die Betriebsparteien geregelt.
- (2) Befristet bis zu einem Wegfall der Sozialversicherungsfreiheit für Beiträge der betrieblichen Altersversorgung durch Entgeltumwandlung gewährt der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer einen Zuschuss i. H. v. 20 Prozent des Umwandlungsbetrages nach § 1a BetrAVG. Voraussetzung ist ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis. Nach einem eventuellen Wegfall der Sozialversicherungsfreiheit wird über diesen Arbeitgeberzuschuss erneut verhandelt.

- (3) 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.
- (4) Alle Arbeitnehmer haben Anspruch auf einen Arbeitgeberbeitrag zur betrieblichen Altersvorsorge gem. § 9 Rahmen-ZugTV eurobahn. Abweichend von § 9 Abs. 1 beträgt der Arbeitgeberbeitrag 1,5 Prozent des jeweiligen MTE.

Abschnitt IV Entgeltfortzahlung und Krankenbezüge

§ 30 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

- (1) Der Arbeitnehmer erhält Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach den jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen. Die Höhe der Entgeltfortzahlung richtet sich nach § 19 Abs. 12.
- (2) Nach einjähriger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses erhält von der siebten Woche der Arbeitsunfähigkeit an
 - a) der krankenversicherungspflichtige Arbeitnehmer einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialversicherungsträgers und dem Nettoarbeitsentgelt im Entgeltfortzahlungszeitraum,
 - b) der Arbeitnehmer, der nicht gesetzlich krankenversicherungspflichtig ist und der einen Arbeitgeberzuschuss zum Krankenversicherungsbeitrag nach § 257 SGB V erhält, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den Barleistungen, die von der zuständigen Pflichtkrankenkasse gezahlt würden, wenn der Arbeitnehmer versicherungspflichtig wäre, und dem Nettoarbeitsentgelt,
- (3) Nettoarbeitsentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Arbeitsentgelt.
- (4) Der Krankengeldzuschuss nach Abs. 2 wird gewährt:
 - a) bei einer Betriebszugehörigkeitszeit von mehr als einem Jahr bis zur Dauer von 13 Wochen,
 - b) bei einer Betriebszugehörigkeitszeit von mehr als drei Jahren bis zur Dauer von 26 Wochen,jedoch nicht über die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses hinaus. Die Dauer der Entgeltfortzahlung nach Abs. 1 wird angerechnet.
- (5) Innerhalb eines Kalenderjahres wird der Krankengeldzuschuss insgesamt nur für die nach Abs. 4 zulässige Dauer gewährt. Erstreckt sich eine Krankheit ununterbrochen von einem Kalenderjahr in das nächste Kalenderjahr, verbleibt es bei dem Anspruch aus dem vorhergehenden Jahr. Erleidet der Arbeitnehmer im neuen Kalenderjahr innerhalb von 13 Wochen nach Wiederaufnahme der Arbeit einen Rückfall im gleichen Krankheitsbild, verbleibt es ebenfalls bei dem Anspruch aus dem vorhergehenden Jahr. Ob ein Rückfall vorliegt, entscheidet sich nach den für die Krankenkasse maßgebenden gesetzlichen Vorschriften.

- (6) Kein Anspruch auf Krankengeldzuschuss besteht:
- a) wenn der Arbeitnehmer sich die Arbeitsunfähigkeit grobfahrlässig, vorsätzlich oder bei einer vom Arbeitgeber nicht genehmigten Nebentätigkeit zugezogen hat,
 - b) bei Unfällen im fremden, eigenen oder Familienbetrieb, bei Berufssport, schuldhafter Beteiligung an Schlägereien oder bei Unfällen, die auf strafbare Handlungen zurückzuführen sind,
 - c) wenn die Vorschriften der Krankenkasse schuldhaft übertreten werden oder
 - d) wenn während der Erkrankung für Dritte gearbeitet wird.
- (7) Der Anspruch auf Krankengeldzuschuss erlischt von dem Zeitpunkt an, von dem der Arbeitnehmer Rente wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung bzw. Berufsunfähigkeit oder Verletztenrente aus der Unfallversicherung erhält.
- (8) Ergibt sich nach endgültiger Regelung des Versicherungsfalles durch die Sozialversicherung, dass der Arbeitgeber den Krankengeldzuschuss nach diesem Tarifvertrag zu hoch gezahlt hat, gelten die Mehrleistungen als Vorschusszahlung auf die Versicherungsleistungen. Der Arbeitgeber hat in Höhe seiner Mehrleistungen Anspruch auf die z. Z. der Geltendmachung noch nicht gezahlten Versicherungsleistungen.
- (9) Bei missbräuchlichem Bezug des Krankengeldzuschusses wird die Weiterzahlung sofort eingestellt; der Arbeitnehmer hat die zu Unrecht in Empfang genommenen Krankenbezüge zurückzuzahlen.
- (10) Die Regelungen in § 7 Rahmen-ZugTV eurobahn bleiben von diesen Regelungen unberührt und kommen für alle Arbeitnehmer zur Anwendung.

Abschnitt V **Überleitungs- und Sicherungsregelungen**

§ 31 **Entgeltabsicherung**

- (1) Für die Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnisse am 30. Juni 2016 schon und am 1. Juli 2016 noch bestanden haben, gelten die nachfolgenden Regelungen.
- (2)
 - a) Für Arbeitnehmer, die gem. Anlagen 1a und 1b Rahmen-ZugTV KEOLIS eingruppiert sind, gilt:
Ist das dem Arbeitnehmer im Juli 2016 zustehende neue MTE geringer als das bisherige monatliche Grundgehalt, das der Arbeitnehmer mit Ablauf des 30. Juni 2016 erhalten hätte (Anlage 1 Haustarifvertrag bzw. Anlage 3 Zugbegleitertarifvertrag jeweils in der Fassung des 3. ÄTV bzw. 1. ÄTV), erhält der Arbeitnehmer den Differenzbetrag als persönliche monatliche Besitzstandszulage (BZ).
 - b) Für Arbeitnehmer, die gem. Anlage 1c Rahmen-ZugTV KEOLIS als Disponenten eingruppiert sind, gilt:

Ist das dem Arbeitnehmer im Juli 2016 zustehende neue MTE geringer als das bisherige monatliche Grundgehalt, das der Arbeitnehmer mit Ablauf des 30. Juni 2016 erhalten hätte (Vergütungsgruppe 7 der Entgelttabelle HTV 2015 gem. 2. Änderungstarifvertrag zum Haustarifvertrag vom 5. Februar 2015, zuzüglich einer fiktiven linearen Entgelterhöhung von 2,5 Prozent), erhält der Arbeitnehmer den Differenzbetrag als persönliche monatliche Besitzstandszulage (BZ).
- (3) Die BZ entfällt bzw. vermindert sich mit Erreichen des Anspruchs auf die nächste Berufserfahrungsstufe der Monatsentgelttabelle sowie bei einer Höhergruppierung um 50 Prozent des erreichten individuellen Entgeltzuwachses aus der Stufensteigerung bzw. der Höhergruppierung und um 100 Prozent bei Einführung der Strukturmaßnahmen der Entgelttabellen für Lokomotivführer und Zugbegleiter zum 1. Juli 2018 als auch zum 1. Januar 2020 und 1. April 2021 für Lokomotivführer.
- (4) Bei allgemeinen tariflichen Erhöhungen der Monatsentgelttabelle vermindert sich die BZ jeweils zu demselben Zeitpunkt um 25 Prozent des erreichten Entgeltzuwachses, der sich aus der Erhöhung des Tabellenentgelts ergibt.
- (5) Hätte ein Arbeitnehmer bis zum 30. Juni 2018 in der vor dem 1. Juli 2016 gültigen Entgelttellenstruktur (altes System) eine höhere Entgeltstufe erreicht, erhöht sich das persönliche MTE um den jeweiligen Betrag, der dem Erhöhungsbetrag des Stufensprungs im alten System entspricht (= Differenz altes Tabellenentgelt vor und nach dem Stufensprung). Mit Erreichen einer höheren Entgeltstufe in der ab dem 1. Juli 2016 gültigen Entgelttabellenstruktur (neues System) erfolgt eine vollständige Verrechnung des Erhöhungsbetrages nach Satz 1 mit dem Erhöhungsbetrag der neuen Entgeltstufe.

Protokollnotiz:

Sofern bei einem Arbeitnehmer bis zum 30. Juni 2018 ein 3-Jahres-Sprung (altes System) eingetreten wäre, aber zuvor nach dem 1. Juli 2016 ein 5-Jahres-Sprung (neues System) erreicht wird, ist es Einvernehmen der Tarifvertragsparteien, dass Abs. 5 keine Anwendung findet.

§ 32

Entgelt für Arbeitnehmer in Funktionsausbildung zum Lokomotivführer und Zugbegleiter

- (1) Abweichend von Anlage 1a Rahmen-ZugTV eurobahn gilt bis zum 31. Juli 2023: Der Arbeitnehmer, bei dem eine Ausbildung zum Lokomotivführer Voraussetzung für die Übertragung der Tätigkeit eines Lokomotivführers ist, erhält statt der Entgeltgruppe 1.0 für die Dauer der Ausbildung 92,73 Prozent des Monatstabellenentgelts der Entgeltgruppe 1.1 erste Erfahrungsstufe (Stand 1. März 2021). Bei allen Einweisungen, Einführungen und Qualifikationsmaßnahmen, die nach der Erstausbildung zum Eisenbahnfahrzeugführer aufbauend stattfinden, findet diese Bestimmung keine Anwendung. Mit Ablauf des 31. Juli 2023 tritt Abs. 1 ohne Nachwirkung außer Kraft und das Entgelt ergibt sich aus der Entgeltgruppe 1.0 Rahmen-ZugTV eurobahn hochgerechnet auf die 39-Stunden-Woche. Die Entgelthöhe beträgt 2.770 Euro.
- (2) Anspruch auf die Vergütung der Entgeltgruppe 1.0 der Anlage 1a Rahmen-ZugTV eurobahn besteht für neu eingestellte Arbeitnehmer, die die übrigen Eingruppierungsmerkmale erfüllen. Sofern in einer anderen Tätigkeit beschäftigte Arbeitnehmer des Arbeitgebers eine Qualifizierungsmaßnahme gem. § 2 Anlage 3a Rahmen-ZugTV eurobahn absolvieren und das vorhergehende Entgelt höher ist als der jeweilige Wert der Entgeltgruppe 1.0 erhalten sie ihr bisheriges Entgelt für die Dauer der Qualifizierungsmaßnahme weiter. Auf Abs. 1 wird verwiesen.
- (3) Ergänzend zu Anlage 2a Rahmen-ZugTV eurobahn gilt: Der Arbeitnehmer, bei dem eine Qualifizierung zum Zugbegleiter durchgeführt wird, erhält für die Dauer der Ausbildung 92,73 Prozent des Monatstabellenentgelts der Entgeltgruppe 2.1 erste Erfahrungsstufe. Bei allen Einweisungen, Einführungen und Qualifikationsmaßnahmen, die nach der Erstausbildung zum Eisenbahnfahrzeugführer aufbauend stattfinden, findet diese Bestimmung keine Anwendung.

Abschnitt VI Schlussbestimmungen

§ 33 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf
 - a) nach Ablauf der Befristung
 - b) im gegenseitigen Einvernehmen,
 - c) mit Ablauf des Kalendermonats, in dem der Arbeitnehmer das jeweilige 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.
- (2) Das Arbeitsverhältnis kann beiderseits ordentlich gekündigt werden. Dies gilt auch bei befristeten Arbeitsverhältnissen. Für beide Seiten gelten die jeweils geltenden gesetzlichen Kündigungsfristen für den Arbeitgeber. Die beiderseitige Kündigungsfrist beträgt derzeit:

in den ersten zwei Beschäftigungsjahren	4 Wochen zum 15. oder zum Monatsende
nach zwei Beschäftigungsjahren	1 Monat zum Monatsende,
nach fünf Beschäftigungsjahren	2 Monate zum Monatsende,
nach acht Beschäftigungsjahren	3 Monate zum Monatsende,
nach zehn Beschäftigungsjahren	4 Monate zum Monatsende,
nach zwölf Beschäftigungsjahren	5 Monate zum Monatsende,
nach fünfzehn Beschäftigungsjahren	6 Monate zum Monatsende,
nach zwanzig Beschäftigungsjahren	7 Monate zum Monatsende.
- (3) Für Arbeitnehmer in der Entgeltgruppe 3.1 und 3.2 beträgt die beiderseitige Kündigungsfrist mindestens drei Monate zum Monatsende, evtl. längere gesetzliche Kündigungsfristen bleiben hiervon unberührt.
- (4) In beiderseitigem Einvernehmen können Arbeitgeber und Arbeitnehmer freiwillig abweichend längere beiderseitige Kündigungsfristen schriftlich vereinbaren. Diese Vereinbarung kann frühestens nach Ablauf der Probezeit gem. § 3 Abs. 1 und 2 getroffen werden. Eine solche Vereinbarung kann die beiderseitigen Kündigungsfristen auf maximal drei Monate zum Quartalsende verlängern. Bei Abschluss einer solchen Vereinbarung erhält der Arbeitnehmer ein um 100 Euro je Monat erhöhtes MTE, beginnend mit dem Monat des Abschlusses der Vereinbarung
- (5) Eine einmal getroffene Vereinbarung zur Verlängerung der beiderseitigen Kündigungsfristen, kann nur von beiden Vertragsparteien mit der wirksamen Kündigung des Arbeitsverhältnisses gekündigt werden.
- (6) Während der vereinbarten Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten mit einer Frist von vier Wochen gekündigt werden.
- (7) Die Kündigung, gleich von welcher Vertragspartei, bedarf der Schriftform.

- (8) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer die dem Arbeitgeber gehörenden Sachen (Werkzeuge, Schutzkleidung, Vorschriften, Ausweise, Bescheinigungen usw.) zurückzugeben und für fehlende Sachen Ersatz zu leisten.

§ 34 Zeugnis

- (1) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist dem Arbeitnehmer auf sein Verlangen eine Bescheinigung über Art und Dauer seiner Tätigkeit auszustellen. Auf Verlangen ist dem Arbeitnehmer weiterhin ein Zeugnis zu erstellen, das darüber hinaus Angaben zu Leistung und Verhalten im Arbeitsverhältnis enthält.
- (2) Bei einer betriebsbedingten Kündigung bzw. bei einer einvernehmlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind dem Arbeitnehmer die Unterlagen gem. Abs. 1 so frühzeitig vor Ende des Arbeitsverhältnisses auszuhändigen, dass die anschließende Arbeitsplatzsuche erleichtert bzw. ermöglicht wird.

§ 35 Anrechnung von Leistungen

- (1) Ansprüche eines Arbeitnehmers aus dem Rahmen-ZugTV eurobahn, aus diesem Haustarifvertrag oder aus anderen von den Tarifvertragsparteien (in Zukunft) abgeschlossenen Tarifverträgen werden auf etwaige dem Arbeitnehmer zustehende individualvertragliche, betriebliche oder tarifvertragliche Ansprüche (auch aus anderen Tarifverträgen anderer Gewerkschaften), die innerhalb eines Kalenderjahres entstehen und denselben Regelungsgegenstand betreffen, angerechnet (Vermeidung von Doppelansprüchen).
- (2) Arbeitnehmer, die in den Anwendungsbereich der Tarifverträge dieser Tarifvertragsparteien gefallen sind, sofern frühere Ansprüche aus einem anderen Tarifvertrag (auch einer anderen Gewerkschaft) innerhalb desselben Kalenderjahres über denselben Regelungsgegenstand entstanden sind, sind solange von den hier geregelten tariflichen Ansprüchen ausgeschlossen, bis ein solcher Anspruch neu entsteht. (Vermeidung von Doppelansprüchen).
- (3) Verhindert werden soll durch diese Regelungen ein Missbrauch bei der Inanspruchnahme von tariflichen Leistungen durch den gezielten Wechsel von Gewerkschaftsmitgliedschaften zu Lasten des Arbeitgebers. Sollten sich weitere oder andere Missbrauchsmöglichkeiten zeigen, verpflichten sich die Tarifvertragsparteien unverzüglich, geeignete Gegenmaßnahmen einzuleiten.

§ 36 Ausschlussfrist

- (1) Sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Fälligkeit bzw. im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses spätestens drei Monate nach Ende des Arbeitsverhältnisses gegenüber dem jeweils anderen Vertragspartner schriftlich geltend gemacht werden.
- (2) Lehnt der andere Vertragspartner den Anspruch schriftlich ab oder erklärt sich nicht innerhalb von acht Wochen nach der Geltendmachung des Anspruches, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach Ablehnung gerichtlich geltend gemacht wird. Die Geltendmachung von Ansprüchen nach Ablauf der genannten Fristen ist ausgeschlossen.

- (3) Die Regelungen des Mindestlohngesetzes bleiben unberührt.

§ 37 Laufzeit und Kündigung

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt rückwirkend zum 1. März 2021 in Kraft und ersetzt den HausTV KEO-LIS vom 8. April 2019 in der Fassung vom 10. Dezember 2019.
- (2) Der Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats schriftlich gekündigt werden, erstmals zum 31. August 2023.

Düsseldorf, den 27. Januar 2022

europbahn GmbH & Co. KG



(Anne Mathieu)

Vorsitzende Geschäftsführerin



(Karsten Schulz)

Technischer Geschäftsführer

Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer



(Claus Weselsky)

Bundesvorsitzender



(Thomas Gelling)

Geschäftsführer Tarifabteilung



**Anlage 1
zum HausTV eurobahn**

Tätigkeitsgruppenverzeichnis für weitere Arbeitnehmer gem. § 23 Abs. 2

Tätigkeitsgruppenverzeichnis Werkstatt

- 4.1 **Fahrzeugelektriker/-mechaniker** sind Arbeitnehmer, die mit der kompletten Instandhaltung von modernen Eisenbahnfahrzeugen bzw. deren Komponenten betraut sind. Sie verfügen regelmäßig über eine mindestens dreijährige Berufsausbildung im einschlägigen Bereich nach dem Berufsbildungsgesetz und erwerben die notwendigen branchen- bzw. fahrzeugspezifischen Basisqualifikationen und -kenntnisse für die verantwortliche Ausführung von Tätigkeiten an den entsprechenden Eisenbahnfahrzeugen.

Fahrzeugelektriker/-mechaniker in den Instandhaltungswerkstätten.

- 4.2 **Fahrzeugelektriker/-mechaniker mit Zusatzqualifikationen** sind Arbeitnehmer, die mit der kompletten Instandhaltung von modernen Eisenbahnfahrzeugen bzw. deren Komponenten betraut sind. Neben einer mindestens dreijährigen Berufsausbildung im einschlägigen Bereich und den Basisqualifikationen verfügen Sie über weitere Zusatzqualifikationen und nachgewiesene bzw. anerkannte Kenntnisse, welche die eigenverantwortliche Ausführung von besonders verantwortungsvollen Tätigkeiten erlauben.

Fahrzeugelektriker/-mechaniker in den Instandhaltungswerkstätten mit entsprechenden Zusatzqualifikationen und -kenntnissen.

- 4.3 **Teamleiter-Vertreter** sind Arbeitnehmer, die als Fahrzeugelektriker/-mechaniker mit Zusatzqualifikationen beschäftigt sind und zusätzlich Aufgaben als Teamleiter-Vertreter wahrnehmen, also den Teamleiter durch fachliche Anleitung der dem Team zugeordneten Arbeitnehmer unterstützen sowie bei der Steuerung der effizienten Abarbeitung von Aufträgen zur präventiven und korrektiven Instandhaltung mitwirken und über ein gewerkübergreifendes Gesamtverständnis des technisch sicheren Fahrzeugzustands verfügen, um im Rahmen der Regelungen des SMS und des Instandhaltungssystems Betriebsfreigaben für Fahrzeuge zu erklären.

Fachliche Anleitung der dem Team zugeordneten Arbeitnehmer. Fähigkeit zur Bewertung des technisch sicheren Fahrzeugzustands (Betriebsfreigabe des Fahrzeugs)
Voraussetzung für Teamleiter-Vertreter sind die Eingruppierungsvoraussetzungen der Entgeltgruppe 4.2.

- 4.4 **Teamleiter** sind Arbeitnehmer, die Arbeitnehmer im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fachlich und disziplinarisch führen und betreuen, u.a. mit dem Ziel, die Qualität und Sicherheit von Produktionsablauf und Fahrzeug unter Einhaltung der Regelwerke, Normen und Gesetze sicherzustellen. Sie verfügen über ein gewerkübergreifendes Gesamtverständnis des technisch sicheren Fahrzeugzustands, um im Rahmen der Regelungen des SMS und des Instandhaltungssystems Betriebsfreigaben für Fahrzeuge zu erklären.

Fachliche und disziplinarische Führung und Betreuung von Fahrzeugelektrikern/-mechanikern.
Voraussetzung für Teamleiter sind die Eingruppierungsvoraussetzungen der Entgeltgruppe 4.2.

Tätigkeitsgruppenverzeichnis Verwaltung

- 5.1 Arbeitnehmer in der Verwaltung, die ein umfangreiches Sachgebiet selbständig bearbeiten, wozu regelmäßig eine mindestens dreijährige Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes oder eine spezielle Fachausbildung erforderlich ist.
- Mitarbeiter Kundencenter
 - Assistenz, Sekretariat
 - Dokumentationsassistent
 - Sachbearbeiter in der Instandhaltung
 - Sachbearbeiterin der Verwaltung
- 5.2 Arbeitnehmer in der Verwaltung, die ein umfangreiches Sachgebiet selbständig bearbeiten, das die Anforderungen der Entgeltgruppe 5.1 deutlich übersteigt, z.B. durch die Wahrnehmung von speziellen Überwachungs- und Kontrollaufgaben oder die Ausübung besonders verantwortungsvoller Tätigkeiten, wozu regelmäßig neben einer abgeschlossenen Berufsausbildung weitere Zusatzqualifikationen erforderlich sind.
- Sachbearbeiter in der Verwaltung
- 5.3 Arbeitnehmer in der Verwaltung, die ein umfangreiches und schwieriges Sachgebiet selbständig bearbeiten, das die Anforderungen der Entgeltgruppe 5.2 deutlich übersteigt, z.B. durch die Wahrnehmung von Führungsaufgaben oder herausgehobenen Kontroll- oder Planungsaufgaben oder die Ausübung besonders verantwortungsvoller Tätigkeiten, wozu regelmäßig neben einer abgeschlossenen Berufsausbildung weitere Zusatzqualifikationen erforderlich sind.
- Sachbearbeiter in der Verwaltung
 - Buchhalter
- 5.4 Arbeitnehmer in der Verwaltung, die ein umfangreiches und schwieriges Sachgebiet selbständig bearbeiten, das die Anforderungen der Entgeltgruppe 5.3 deutlich übersteigt, z.B. durch die Wahrnehmung von Führungsaufgaben oder herausgehobenen Kontroll- oder Planungsaufgaben oder die Ausübung besonders verantwortungsvoller Tätigkeiten, wozu regelmäßig eine Hochschulausbildung und/oder mehrjährige Berufserfahrung erforderlich sind.
- Referent Betriebsplanung
 - Referent in der Verwaltung
 - Referent in der Instandhaltung
 - Junior Projektmanager
 - Lohnbuchhalter

**Anlage 2a
zum HausTV eurobahn**
Entgeltabelle Lokomotivführer gem. § 24 Abs. 1

gültig ab 1. März 2021

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit					
Erfahrungs- Stufe	Berufs- erfahrung in Jahren	Entgeltgruppe			
		1.1	1.2	1.3	1.4
1	0 bis <5	2.853 €	3.079 €	3.240 €	3.305 €
2	5 bis <10	2.945 €	3.171 €	3.331 €	3.406 €
3	10 bis <15	3.037 €	3.262 €	3.423 €	3.507 €
4	15 bis <20	3.129 €	3.355 €	3.515 €	3.605 €
5	20 bis <25	3.220 €	3.446 €	3.607 €	3.708 €
6	25 bis <30	3.312 €	3.537 €	3.698 €	3.808 €
7	>=30	3.378 €	3.604 €	3.765 €	3.851 €

MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit in der Entgeltgruppe 1.0: 2.729 Euro

gültig ab 1. Januar 2022

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit					
Erfahrungs- Stufe	Berufs- erfahrung in Jahren	Entgeltgruppe			
		1.1	1.2	1.3	1.4
1	0 bis <5	2.893 €	3.122 €	3.285 €	3.352 €
2	5 bis <10	2.986 €	3.215 €	3.377 €	3.453 €
3	10 bis <15	3.079 €	3.309 €	3.472 €	3.556 €
4	15 bis <20	3.173 €	3.402 €	3.564 €	3.655 €
5	20 bis <25	3.265 €	3.494 €	3.657 €	3.760 €
6	25 bis <30	3.358 €	3.587 €	3.750 €	3.862 €
7	>=30	3.425 €	3.654 €	3.818 €	3.906 €

MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit in der Entgeltgruppe 1.0: 2.729 Euro

gültig ab 1. März 2023

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit					
Erfahrungs- Stufe	Berufs- erfahrung in Jahren	Entgeltgruppe			
		1.1	1.2	1.3	1.4
1	0 bis <5	2.945 €	3.178 €	3.344 €	3.412 €
2	5 bis <10	3.040 €	3.273 €	3.438 €	3.516 €
3	10 bis <15	3.134 €	3.368 €	3.534 €	3.619 €
4	15 bis <20	3.231 €	3.463 €	3.629 €	3.721 €
5	20 bis <25	3.324 €	3.557 €	3.723 €	3.828 €
6	25 bis <30	3.418 €	3.651 €	3.818 €	3.931 €
7	>=30	3.487 €	3.720 €	3.886 €	3.977 €

MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit in der Entgeltgruppe 1.0: 2.729 Euro

gültig ab 1. August 2023

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit					
Erfahrungs- Stufe	Berufs- erfahrung in Jahren	Entgeltgruppe			
		1.1	1.2	1.3	1.4
1	0 bis <5	2.970 €	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 - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit in der Entgeltgruppe 1.0: 2.770 Euro

**Anlage 2b
zum HausTV eurobahn**
Entgeltabelle Zugbegleiter / Bordgastronomie gem. § 24 Abs. 1

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	2.249 €	2.527 €	2.659 €
2	5 bis <10	2.292 €	2.581 €	2.718 €
3	10 bis <15	2.335 €	2.635 €	2.779 €
4	15 bis <20	2.377 €	2.689 €	2.838 €
5	20 bis <25	2.421 €	2.743 €	2.897 €
6	25 bis <30	2.464 €	2.796 €	2.957 €
7	>=30	2.507 €	2.851 €	3.016 €

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	2.281 €	2.561 €	2.696 €
2	5 bis <10	2.323 €	2.617 €	2.756 €
3	10 bis <15	2.367 €	2.672 €	2.818 €
4	15 bis <20	2.410 €	2.727 €	2.879 €
5	20 bis <25	2.455 €	2.781 €	2.938 €
6	25 bis <30	2.499 €	2.835 €	2.998 €
7	>=30	2.542 €	2.891 €	3.058 €

gültig ab 1. März 2023

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit				
Erfahrungs-Stufe	Berufs-erfahrung in Jahren	Entgeltgruppe		
		2.1	2.2	2.3
1	0 bis <5	2.322 €	2.608 €	2.744 €
2	5 bis <10	2.365 €	2.664 €	2.806 €
3	10 bis <15	2.411 €	2.720 €	2.868 €
4	15 bis <20	2.453 €	2.776 €	2.930 €
5	20 bis <25	2.499 €	2.831 €	2.991 €
6	25 bis <30	2.544 €	2.887 €	3.052 €
7	>=30	2.588 €	2.943 €	3.114 €

gültig ab 1. August 2023

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit				
Erfahrungs-Stufe	Berufs-erfahrung in Jahren	Entgeltgruppe		
		2.1	2.2	2.3
1	0 bis <5	2.341 €	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 - auf Basis der betriebl. Arbeitszeit in der Entgeltgruppe 1.0: 2.520 Euro

Anlage 2c
zum HausTV eurobahn

**Entgeltabelle Teamleiter/Gruppenleiter und Praxistrainer/Ausbilder und
Disponenten gem. § 24 Abs. 1**

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	3.305 €	3.598 €
2	5 bis <10	3.406 €	3.724 €
3	10 bis <15	3.507 €	3.848 €
4	15 bis <20	3.605 €	3.976 €
5	20 bis <25	3.708 €	4.101 €
6	25 bis <30	3.808 €	4.226 €
7	>=30	3.850 €	4.269 €

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	3.352 €	3.648 €
2	5 bis <10	3.453 €	3.776 €
3	10 bis <15	3.556 €	3.903 €
4	15 bis <20	3.655 €	4.031 €
5	20 bis <25	3.760 €	4.158 €
6	25 bis <30	3.862 €	4.285 €
7	>=30	3.906 €	4.329 €

gültig ab 1. März 2023

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit			
Erfahrungs- Stufe	Berufs- erfahrung in Jahren	Entgeltgruppe	
		3.1	3.2
1	0 bis <5	3.412 €	3.714 €
2	5 bis <10	3.516 €	3.844 €
3	10 bis <15	3.619 €	3.972 €
4	15 bis <20	3.721 €	4.104 €
5	20 bis <25	3.828 €	4.233 €
6	25 bis <30	3.931 €	4.362 €
7	>=30	3.977 €	4.407 €

gültig ab 1. August 2023

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit			
Erfahrungs- Stufe	Berufs- erfahrung in Jahren	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 €	4.139 €
5	20 bis <25	3.861 €	4.270 €
6	25 bis <30	3.964 €	4.400 €
7	>=30	4.011 €	4.448 €

**Anlage 3a
zum HausTV eurobahn**

**Entgeltabelle Lokomotivführer auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit und
einer Anbindung von 102 Prozent an die Anlage 2a gem. § 24 Abs. 2**

gültig ab 1. März 2021

Monatstabellenentgelt - MTE – auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit					
Erfahrungs- Stufe	Berufs- erfahrung in Jahren	Entgeltgruppe			
		1.1	1.2	1.3	1.4
1	0 bis <5	2.910 €	3.141 €	3.305 €	3.371 €
2	5 bis <10	3.004 €	3.234 €	3.398 €	3.474 €
3	10 bis <15	3.098 €	3.327 €	3.491 €	3.577 €
4	15 bis <20	3.192 €	3.422 €	3.585 €	3.677 €
5	20 bis <25	3.284 €	3.515 €	3.679 €	3.782 €
6	25 bis <30	3.378 €	3.608 €	3.772 €	3.884 €
7	>=30	3.446 €	3.676 €	3.840 €	3.928 €

gültig ab 1. Januar 2022

Monatstabellenentgelt - MTE – auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit					
Erfahrungs- Stufe	Berufs- erfahrung in Jahren	Entgeltgruppe			
		1.1	1.2	1.3	1.4
1	0 bis <5	2.951 €	3.184 €	3.351 €	3.419 €
2	5 bis <10	3.046 €	3.279 €	3.445 €	3.522 €
3	10 bis <15	3.141 €	3.375 €	3.541 €	3.627 €
4	15 bis <20	3.236 €	3.470 €	3.635 €	3.728 €
5	20 bis <25	3.330 €	3.564 €	3.730 €	3.835 €
6	25 bis <30	3.425 €	3.659 €	3.825 €	3.939 €
7	>=30	3.494 €	3.727 €	3.894 €	3.984 €

gültig ab 1. März 2023

Monatstabellenentgelt - MTE – auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit					
Erfahrungs- Stufe	Berufs- erfahrung in Jahren	Entgeltgruppe			
		1.1	1.2	1.3	1.4
1	0 bis <5	3.004 €	3.242 €	3.411 €	3.480 €
2	5 bis <10	3.101 €	3.338 €	3.507 €	3.586 €
3	10 bis <15	3.197 €	3.435 €	3.605 €	3.691 €
4	15 bis <20	3.296 €	3.532 €	3.702 €	3.795 €
5	20 bis <25	3.390 €	3.628 €	3.797 €	3.905 €
6	25 bis <30	3.486 €	3.724 €	3.894 €	4.010 €
7	>=30	3.557 €	3.794 €	3.964 €	4.057 €

gültig ab 1. August 2023

Monatstabellenentgelt - MTE – auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit					
Erfahrungs- Stufe	Berufs- erfahrung in Jahren	Entgeltgruppe			
		1.1	1.2	1.3	1.4
1	0 bis <5	3.029 €	3.270 €	3.441 €	3.510 €
2	5 bis <10	3.127 €	3.368 €	3.539 €	3.618 €
3	10 bis <15	3.225 €	3.466 €	3.635 €	3.724 €
4	15 bis <20	3.322 €	3.563 €	3.733 €	3.831 €
5	20 bis <25	3.420 €	3.661 €	3.832 €	3.938 €
6	25 bis <30	3.517 €	3.758 €	3.928 €	4.043 €
7	>=30	3.587 €	3.829 €	3.999 €	4.091 €

Anlage 3b
zum HausTV eurobahn

Entgeltabelle Zugbegleiter / Bordgastronomie auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit und einer Anbindung von 102 Prozent an die Anlage 2b gem. § 24 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	2.294 €	2.578 €	2.712 €
2	5 bis <10	2.338 €	2.633 €	2.772 €
3	10 bis <15	2.382 €	2.688 €	2.835 €
4	15 bis <20	2.425 €	2.743 €	2.895 €
5	20 bis <25	2.469 €	2.798 €	2.955 €
6	25 bis <30	2.513 €	2.852 €	3.016 €
7	>=30	2.557 €	2.908 €	3.076 €

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	2.327 €	2.612 €	2.750 €
2	5 bis <10	2.369 €	2.669 €	2.811 €
3	10 bis <15	2.414 €	2.725 €	2.874 €
4	15 bis <20	2.458 €	2.782 €	2.937 €
5	20 bis <25	2.504 €	2.837 €	2.997 €
6	25 bis <30	2.549 €	2.892 €	3.058 €
7	>=30	2.593 €	2.949 €	3.119 €

gültig ab 1. März 2023

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit				
Erfahrungs- Stufe	Berufs- erfahrung in Jahren	Entgeltgruppe		
		2.1	2.2	2.3
1	0 bis <5	2.368 €	2.660 €	2.799 €
2	5 bis <10	2.412 €	2.717 €	2.862 €
3	10 bis <15	2.459 €	2.774 €	2.925 €
4	15 bis <20	2.502 €	2.832 €	2.989 €
5	20 bis <25	2.549 €	2.888 €	3.051 €
6	25 bis <30	2.595 €	2.945 €	3.113 €
7	>=30	2.640 €	3.002 €	3.176 €

gültig ab 1. August 2023

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit				
Erfahrungs- Stufe	Berufs- erfahrung in Jahren	Entgeltgruppe		
		2.1	2.2	2.3
1	0 bis <5	2.388 €	2.684 €	2.825 €
2	5 bis <10	2.435 €	2.742 €	2.888 €
3	10 bis <15	2.480 €	2.798 €	2.951 €
4	15 bis <20	2.527 €	2.856 €	3.014 €
5	20 bis <25	2.570 €	2.913 €	3.077 €
6	25 bis <30	2.618 €	2.971 €	3.141 €
7	>=30	2.664 €	3.028 €	3.204 €

**Anlage 4a
zum HausTV eurobahn**

Entgeltabelle Lokomotivführer auf Basis der Referenzarbeitszeit sowie einer Anbindung von 102 Prozent an die Anlage 2a Rahmen-ZugTV KEOLIS gem. § 24 Abs. 3

gültig ab 1. März 2021

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit					
Erfahrungs-Stufe	Berufs-erfahrung in Jahren	Entgeltgruppe			
		1.1	1.2	1.3	1.4
1	0 bis <5	2.836 €	3.060 €	3.220 €	3.285 €
2	5 bis <10	2.927 €	3.152 €	3.311 €	3.385 €
3	10 bis <15	3.018 €	3.243 €	3.403 €	3.485 €
4	15 bis <20	3.110 €	3.334 €	3.494 €	3.583 €
5	20 bis <25	3.201 €	3.425 €	3.585 €	3.685 €
6	25 bis <30	3.292 €	3.516 €	3.676 €	3.785 €
7	>=30	3.358 €	3.582 €	3.742 €	3.828 €

gültig ab 1. Januar 2022

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit					
Erfahrungs-Stufe	Berufs-erfahrung in Jahren	Entgeltgruppe			
		1.1	1.2	1.3	1.4
1	0 bis <5	2.875 €	3.103 €	3.265 €	3.331 €
2	5 bis <10	2.968 €	3.196 €	3.357 €	3.432 €
3	10 bis <15	3.060 €	3.288 €	3.451 €	3.534 €
4	15 bis <20	3.154 €	3.381 €	3.542 €	3.633 €
5	20 bis <25	3.246 €	3.473 €	3.635 €	3.737 €
6	25 bis <30	3.337 €	3.565 €	3.727 €	3.838 €
7	>=30	3.405 €	3.632 €	3.794 €	3.882 €

gültig ab 1. März 2023

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit					
Erfahrungs- Stufe	Berufs- erfahrung in Jahren	Entgeltgruppe			
		1.1	1.2	1.3	1.4
1	0 bis <5	2.927 €	3.159 €	3.324 €	3.392 €
2	5 bis <10	3.021 €	3.253 €	3.417 €	3.495 €
3	10 bis <15	3.115 €	3.348 €	3.513 €	3.598 €
4	15 bis <20	3.211 €	3.443 €	3.607 €	3.699 €
5	20 bis <25	3.304 €	3.535 €	3.701 €	3.805 €
6	25 bis <30	3.398 €	3.629 €	3.794 €	3.908 €
7	>=30	3.466 €	3.698 €	3.863 €	3.953 €

gültig ab 1. August 2023

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit					
Erfahrungs- Stufe	Berufs- erfahrung in Jahren	Entgeltgruppe			
		1.1	1.2	1.3	1.4
1	0 bis <5	2.952 €	3.186 €	3.354 €	3.420 €
2	5 bis <10	3.048 €	3.282 €	3.449 €	3.525 €
3	10 bis <15	3.143 €	3.377 €	3.542 €	3.629 €
4	15 bis <20	3.237 €	3.472 €	3.638 €	3.733 €
5	20 bis <25	3.332 €	3.567 €	3.734 €	3.837 €
6	25 bis <30	3.427 €	3.662 €	3.828 €	3.940 €
7	>=30	3.496 €	3.731 €	3.897 €	3.987 €

**Anlage 4b
zum HausTV eurobahn**

Entgeltabelle Zugbegleiter / Bordgastronomie auf Basis der Referenzarbeitszeit sowie einer Anbindung von 102 Prozent an die Anlage 2b Rahmen-ZugTV KEOLIS gem. § 24 Abs. 3

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	2.236 €	2.511 €	2.643 €
2	5 bis <10	2.278 €	2.565 €	2.702 €
3	10 bis <15	2.321 €	2.619 €	2.762 €
4	15 bis <20	2.362 €	2.672 €	2.821 €
5	20 bis <25	2.406 €	2.726 €	2.879 €
6	25 bis <30	2.449 €	2.780 €	2.939 €
7	>=30	2.492 €	2.834 €	2.998 €

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	2.267 €	2.546 €	2.680 €
2	5 bis <10	2.309 €	2.601 €	2.740 €
3	10 bis <15	2.353 €	2.656 €	2.801 €
4	15 bis <20	2.395 €	2.710 €	2.861 €
5	20 bis <25	2.440 €	2.764 €	2.920 €
6	25 bis <30	2.484 €	2.818 €	2.979 €
7	>=30	2.527 €	2.873 €	3.040 €

gültig ab 1. März 2023

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit				
Erfahrungs- Stufe	Berufs- erfahrung in Jahren	Entgeltgruppe		
		2.1	2.2	2.3
1	0 bis <5	2.308 €	2.592 €	2.727 €
2	5 bis <10	2.351 €	2.648 €	2.789 €
3	10 bis <15	2.396 €	2.704 €	2.851 €
4	15 bis <20	2.438 €	2.759 €	2.912 €
5	20 bis <25	2.484 €	2.814 €	2.973 €
6	25 bis <30	2.529 €	2.869 €	3.033 €
7	>=30	2.572 €	2.925 €	3.095 €

gültig ab 1. August 2023

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit				
Erfahrungs- Stufe	Berufs- erfahrung in Jahren	Entgeltgruppe		
		2.1	2.2	2.3
1	0 bis <5	2.327 €	2.615 €	2.753 €
2	5 bis <10	2.373 €	2.671 €	2.814 €
3	10 bis <15	2.416 €	2.726 €	2.875 €
4	15 bis <20	2.462 €	2.783 €	2.938 €
5	20 bis <25	2.505 €	2.839 €	2.999 €
6	25 bis <30	2.551 €	2.896 €	3.060 €
7	>=30	2.596 €	2.951 €	3.122 €

Anlage 5
zum HausTV eurobahn

Entgeltabelle weitere Arbeitnehmer gem. § 24 Abs. 4

gültig ab 1. August 2023

Monatstabellenentgelt - MTE -						
Erfahrungs- stufe	Berufs- erfahrung in Jahren	Entgeltgruppe				
		4.1 / 5.1	4.2 / 5.2	4.3	5.3	4.4 / 5.4
1	0 bis <5	3.242 €	3.411 €	3.480 €	3.412 €	3.714 €
2	5 bis <10	3.338 €	3.507 €	3.586 €	3.516 €	3.844 €
3	10 bis <15	3.435 €	3.605 €	3.691 €	3.619 €	3.972 €
4	15 bis <20	3.532 €	3.702 €	3.795 €	3.721 €	4.104 €
5	20 bis <25	3.628 €	3.797 €	3.905 €	3.828 €	4.233 €
6	25 bis <30	3.724 €	3.894 €	4.010 €	3.931 €	4.362 €
7	>=30	3.794 €	3.964 €	4.057 €	3.977 €	4.407 €

Anlage 6
zum HausTV eurobahn

Entgeltabelle weitere Arbeitnehmer gem. § 24 Abs. 5

gültig ab 1. August 2023

Monatstabellenentgelt - MTE -						
Erfahrungs- stufe	Berufs- erfahrung in Jahren	Entgeltgruppe				
		4.1 / 5.1	4.2 / 5.2	4.3	5.3	4.4 / 5.4
1	0 bis <5	3.159 €	3.324 €	3.392 €	3.325 €	3.619 €
2	5 bis <10	3.253 €	3.417 €	3.495 €	3.426 €	3.746 €
3	10 bis <15	3.348 €	3.513 €	3.598 €	3.527 €	3.871 €
4	15 bis <20	3.443 €	3.607 €	3.699 €	3.626 €	3.999 €
5	20 bis <25	3.535 €	3.701 €	3.805 €	3.730 €	4.125 €
6	25 bis <30	3.629 €	3.794 €	3.908 €	3.831 €	4.251 €
7	>=30	3.698 €	3.863 €	3.953 €	3.875 €	4.294 €

