

Zwischen der

NordWestBahn GmbH

und der

**Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer
(GDL)**

wird der folgende

Mantel- und Entgelttarifvertrag NWB (METV NWB)

geschlossen:

Gültig ab 1. Januar 2022

Inhaltsverzeichnis	Seite
§ 1 Geltungsbereich.....	4
Teil A – Unternehmensspezifische Regelungen	
§ 2 Ärztliche Untersuchung.....	6
§ 3 Probezeit.....	6
§ 4 Arbeitsvertrag und Personalakte.....	6
§ 5 Allgemeine Pflichten	7
§ 6 Betriebs- und Konzernzugehörigkeit.....	8
§ 7 Gewerkschaftliche Betätigung	9
§ 8 Nebentätigkeit.....	9
§ 9 Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	9
§ 10 Versetzungen und Abordnungen	9
§ 10a Arbeitnehmerüberlassung.....	10
§ 11 Unternehmens- und Schutzbekleidung.....	10
§ 12 Arbeitszeit.....	11
§ 13 Eingruppierung, Entgeltausgleich, Entgelt und jährliche Sonderzuwendung.....	13
§ 14 Zulagen.....	15
§ 15 Erschwerniszulage.....	16
§ 16 Überstunden und Minderleistung	16
§ 17 Entgeltzahlung bei Leistungsminderung	17
§ 18 Jubiläumszuwendung	17
§ 19 Reisekosten, Umzugskosten und Trennungsentschädigung	17
§ 20 Krankengeldzuschuss.....	18
§ 21 Betriebliche Altersversorgung	19
§ 22 Unterstützung in Notfällen.....	20
§ 23 Verlust der persönlichen Eignung / Besondere Fürsorgepflicht	20
§ 24 Urlaub	21
§ 24a Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit	22
§ 25 Arbeitszeitwahlmodelle	23
§ 26 Arbeitsversäumnis	25

§ 27	Freistellung von der Arbeit	25
§ 28	Abtretung bei Dritthaftung	26
§ 29	Unterstützung im Todesfall	27
§ 30	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	27
§ 31	Zeugnis	28
§ 32	Ausschlussfristen	28

Teil B –Sicherungs- und Überleitungsbestimmungen

§ 33	Besitzstandsregelung für einen Tarifwechsel vom Tarifwerk NWB/EVG zum Tarifwerk NWB/GDL.....	29
------	---	----

Teil C – Schlussbestimmungen

§ 34	Laufzeit und Kündigung	30
------	------------------------------	----

Anlagen:

Anlage 1	Entgeltgruppenverzeichnis gem. § 13 Abs. 2	31
Anlage 2	Entgelttabelle gem. § 13 Abs. 5 (39-Stunden-Woche bzw. ab 1. Januar 2023 38-Stunden-Woche)	33
Anlage 3	Entgelttabelle §§ 13 Abs. 7 i. V. m. 25 Abs. 2 Buchst. c) (Arbeitszeiterhöhung)	35
Anlage 4	Entgelttabelle gem. §§ 17 Abs. 8 i. V. m. 25 Abs. 2 Buchst. b) (Zwölf Tage Urlaub bzw. 37-Stunden-Woche)	36
Anlage 5	Entgelttabelle 2022 gem. § 25 Abs. 2 Buchst. a) (sechs Tage Urlaub)	37

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

§ 1 Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt

- a) **Räumlich:**
für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.
- b) **Betrieblich/fachlich:**
für alle Betriebe der NordWestBahn GmbH (nachfolgend Arbeitgeber genannt) soweit diese Verkehr im Sinne des Allgemeinen Eisenbahngesetzes auf Schienenwegen öffentlicher Eisenbahninfrastrukturunternehmen betreiben oder als Dienstleister damit beauftragt sind, entsprechende Verkehrsleistungen zu erbringen bzw. hierfür Personal zu überlassen, auch wenn dies nicht den Schwerpunkt ihrer betrieblichen Aufgaben bildet.
- c) **persönlich:**
Für alle Arbeitnehmer, die nicht vom persönlichen Geltungsbereich des Konzern-Rahmentarifvertrag für das Zugpersonal (KoRa-ZugTV NE) erfasst sind.

Abweichend von Satz 1 fallen nicht unter diesen Tarifvertrag:

- a) leitende Angestellte i. S. v. § 5 Abs. 3 BetrVG,
- b) Arbeitnehmer, die ein höheres Entgelt erhalten als es die Entgeltgruppe „F“ vorsieht,
- c) geringfügig Beschäftigte i. S. v. § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV,
- d) Schüler,
- e) Trainees,
- f) Praktikanten und
- g) Studenten in Aushilfstätigkeiten.

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 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. 3, zweiter Unterabs. vereinbart hat.

- (3) Dieser Tarifvertrag findet ferner keine Anwendung auf Arbeitnehmer, die gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich unter Berufung auf eine arbeitsvertraglich vereinbarte Verweisungsklausel, die auf andere Tarifverträge verweist als diesen GDL-Tarifvertrag, Ansprüche geltend machen oder Rechte i. S. v. § 1 Abs. 1 des Tarifvertragsgesetzes herleiten. Ab dem Zeitpunkt des Zugangs der Geltendmachung fällt der Arbeitnehmer aus dem Anwendungsbereich dieses Tarifvertrages heraus und die normative Wirkung dieses Tarifvertrages endet für ihn.

Der Arbeitnehmer fällt wieder unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages und die normative Wirkung dieses Tarifvertrages lebt für ihn wieder auf, wenn der Arbeitnehmer mit dem Arbeitgeber unter Aufhebung der bisherigen 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. 2 und 3:

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

Teil A
Unternehmensspezifische Regelungen

§ 2
Ärztliche Untersuchung

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

§ 3
Probezeit

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

§ 4
Arbeitsvertrag und Personalakte

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

§ 5 Allgemeine Pflichten

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

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

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

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

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

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

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

§ 6

Betriebs- und Konzernzugehörigkeit

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

Protokollnotiz:

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

- (2) In Fällen der Kündigung und des Urlaubs gilt als Betriebs- und Konzernzugehörigkeit die Zeit, die der Arbeitnehmer bei den nicht bundeseigenen Eisenbahnen und bei der Deutschen Bundesbahn/Deutschen Reichsbahn sowie deren Rechtsnachfolgern nach Vollendung des 18. Lebensjahres in einem Beamten- oder Arbeitsverhältnis zugebracht hat. Außerdem gilt die Zeit des Ausbildungsverhältnisses als Betriebs- und Konzernzugehörigkeit, wenn sie bei der eigenen Verwaltung zugebracht worden ist.

Zeiten einer geringfügigen Beschäftigung i. S. v. § 8 SGB IV werden nicht berücksichtigt. Im Übrigen werden Zeiten als nicht vollbeschäftigter Arbeitnehmer vorbehaltlich Satz 3 dieses Abs. voll angerechnet. Wird eine längere Arbeitszeit vereinbart, wird die bis dahin erreichte Betriebs- und Konzernzugehörigkeit in dem Verhältnis angerechnet, in dem die bisher vereinbarte Arbeitszeit zur neuen Arbeitszeit steht. Die vor der Arbeitszeitverlängerung erreichte Betriebs- und Konzernzugehörigkeit bleibt jedoch solange maßgebend, bis sich unter Berücksichtigung des Satz 3 dieses Abs. eine längere Betriebs- und Konzernzugehörigkeit ergibt.

- (3) Kein Rechtsanspruch besteht auf Anrechnung früherer Zeiten, wenn der Arbeitnehmer freiwillig seine Tätigkeit bei einem Unternehmen im Sinne des Abs. 3 aufgegeben hat, um bei Unternehmen anderer Art Arbeit zu leisten, oder wenn er durch eigenes Verschulden ausgeschieden war.
- (4) Nach vorstehenden Bestimmungen nicht anrechnungsfähige Zeiten können im Einzelfall nach billigem Ermessen im Benehmen mit dem Betriebsrat angerechnet werden.

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

§ 7 Gewerkschaftliche Betätigung

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

§ 8 Nebentätigkeit

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

§ 9 Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

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

§ 10 Versetzungen und Abordnungen

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

Für einen befristeten Zeitraum von bis zu maximal drei Monaten im Kalenderjahr kann der Arbeitnehmer zu einem anderen Unternehmen der Transdev Gruppe versetzt werden, soweit ihm das aufgrund seines sozialen Umfelds zugemutet werden kann.

- (2) Die Beteiligungsrechte des Betriebsrats bleiben zu Abs. 1 unberührt.

§ 10a Arbeitnehmerüberlassung

- (1) Zeitarbeit dient im Kontext der Herausforderungen des demografischen Wandels als personalpolitisches Instrument auch zur Nachwuchssicherung, Qualifizierung von Quereinsteigern und Stabilisierung der Beschäftigung.

Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einvernehmen, dass der Einsatz von Zeitarbeit besonderen Anforderungen unterliegt, die auch zur Sicherung der Qualität der Beschäftigungsbedingungen für Zeitarbeitnehmer beiträgt. Sie dient nicht zum Ersatz von Regelbeschäftigung. Grundvoraussetzung ist eine bestehende Personalplanung unter Beteiligung der Betriebsräte gemäß dem Betriebsverfassungsgesetz. Hohe Qualitätsnormen gelten nach dem gemeinsamen Verständnis der Tarifvertragsparteien insbesondere für den Bezug von Zeitarbeitsleistungen. Der Bezug von Zeitarbeitsleistungen erfolgt grundsätzlich von solchen Anbietern, die über angemessene kollektivrechtliche Vergütungsregelungen verfügen. Dazu gehören insbesondere Branchenzuschläge und Equal Pay nach spätestens zwölf Monaten.

- (2) Im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages können die hier beschriebenen Anforderungen in einer konkretisierenden Betriebsvereinbarung oder Gesamtbetriebsvereinbarung ausgestaltet werden. Des Weiteren kann in dieser Vereinbarung auch eine Überlassungshöchstdauer von bis zu 36 aufeinander folgenden Monaten festgelegt werden; dabei ist der Zeitraum vorheriger Überlassungen beim selben Entleiher anzurechnen, wenn zwischen den Einsätzen jeweils nicht mehr als drei Monate liegen. Darüber hinaus ist sicherzustellen, dass der Verleiher einen Branchenzuschlagstarifvertrag anwendet und dass Arbeitnehmer, nach einem Einsatz von maximal zwölf Monaten, gegenüber ihrem Arbeitgeber mindestens Anspruch auf ein Tabellenentgelt haben, das der Vergütung entspricht, wie sie den beim Entleiher vertraglich beschäftigten, vergleichbaren Arbeitnehmern gewährt wird. Auch sollten neben der zeitlichen Bestimmung der Überlassungshöchstdauer auch Bestimmungen zu Übernahmeangeboten, Differenzierungen nach Einsatzzwecken oder -bereichen enthalten sein.
- (3) Bei Vorliegen eines Sachgrundes kann die Betriebsvereinbarung oder Gesamtbetriebsvereinbarung über Abs. 2 hinaus vorsehen, dass auf der Grundlage dieses Paragraphen zwischen Arbeitnehmer, Verleiher und Entleiher einvernehmlich ein längerer Zeitraum vereinbart werden kann. Der Betriebsrat des Verleihers und des Entleihers sind über das Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer zu unterrichten.

§ 11 Unternehmens- und Schutzbekleidung

- (1) Soweit Unternehmensbekleidung bei dem Arbeitgeber vorgeschrieben ist, sind die Einzelheiten hierzu in betrieblichen Regelungen zu treffen. Der Arbeitnehmer ist in diesem Rahmen zum Tragen der Unternehmensbekleidung verpflichtet.

- (2) Schutzkleidung sind im Eigentum des jeweiligen Unternehmens stehende Kleidungsstücke, die bei bestimmten Tätigkeiten oder an bestimmten Arbeitsplätzen zum Schutze gegen Witterungsunbilden, andere gesundheitliche Gefahren oder außergewöhnliche Beschmutzungen getragen werden müssen.

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

§ 12 Arbeitszeit

Bis 31. Dezember 2022 gilt:

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

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

Protokollnotiz:

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

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

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

Ab 1. Januar 2023 gilt:

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt für einen Vollzeitmitarbeiter 165,33 Stunden pro Monat. Als Ausgleichszeitraum gilt das Quartal. Für Teilzeitarbeitnehmer gilt § 3 Abschn. I Abs. 1 Buchst. b) Satz 2 KoRa-ZugTV TD. Auf § 25 wird verwiesen.

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

Protokollnotiz:

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

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

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

- (2) Die Arbeitszeit beginnt und endet an dem vorgeschriebenen Arbeitsplatz.
- (3) Die Regelungen des § 3 Abschn. III KoRa-ZugTV TD finden im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages Anwendung. Es wird klargestellt, dass der Arbeitnehmer für sich, auf Basis der Freiwilligkeit, gem. § 3 Abschn. III Abs. 2 Buchst. g) KoRa-ZugTV TD einen höheren Prozentsatz als 20 für Schichten innerhalb der Dispositionszeiträume mit dem Arbeitgeber vereinbaren kann und dies keine Auswirkung auf andere Arbeitnehmer hat. Abweichend von § 3 Abschn. III Abs. 1a KoRa-ZugTV TD kann auf betrieblicher Ebene anstatt des Jahresschichtplans im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages ein rollierender Plan verwendet werden.
- (4) Ergänzend zu § 3 Abschn. III Abs. 2 und 3 KoRa-ZugTV TD hat die Arbeitszeit- oder Schichtplanung alle relevanten Zeitanteile (Arbeitszeit, Ruhepausen, Tätigkeitsunterbrechungen, Wegezeiten, usw.) sowie deren Verteilung auf die Wochentage zu enthalten.
- (5) Bei der Arbeits- oder Schichtplanung sollen Schichten von mehr als zwölf bis maximal 14 Stunden nur in Ausnahmefällen geplant werden. Für jede Schicht von mehr als zwölf Stunden Dauer hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Zulage in Höhe von 1,02 Euro.
- (6) Gem. §§ 7 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a), 11 Abs. 2 ArbZG kann die werktägliche Arbeitszeit auf über zehn Stunden hinaus verlängert werden, wenn regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaft in die werktägliche Arbeitszeit fällt.
- (7) An Sonn- und Feiertagen darf im vollkontinuierlichen Schichtbetrieb die tägliche Arbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden verlängert werden, wenn dadurch zusätzliche arbeitsfreie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden (§ 12 S. 1 Nr. 4 ArbZG).
- (8) Für eine Schicht sind mindestens drei Stunden auf die regelmäßige Arbeitszeit anzurechnen. Abweichend von Satz 1 erhält der Arbeitnehmer, für den eine Disposchicht dienstplanmäßig vorgesehen ist und der nicht zur Arbeitsleistung für diese Disposchicht herangezogen wurde, sechs Stunden auf die regelmäßige Arbeitszeit angerechnet.
- (9) Im Anschluss an sechs Tage, spätestens nach zehn Tagen, an denen der Arbeitnehmer Arbeitsleistung erbracht hat, ist ein Ruhetag zu gewähren. Als Ruhetag gilt eine Arbeitsbefreiung von mindestens 32 Stunden.
- (10) Der Arbeitnehmer hat in jedem Kalendermonat Anspruch auf mindestens einen arbeitsfreien Sonntag.
- (11) Ist es nicht möglich, den Arbeitnehmer an einem Wochenfeiertag von der Arbeit zu befreien, soll der Arbeitnehmer einen freien Tag im laufenden oder folgenden Kalendermonat erhalten. Ist auch das nicht möglich, ist der freie Tag zu einem zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu vereinbarenden späteren Zeitpunkt zu gewähren.
- (12) Ergänzend zu § 3 Abschn. III Abs. 2 und 3 KoRa-ZugTV TD können auch Zeiträume der Rufbereitschaft Bestandteil der Monats- und Wochenplanung sein und müssen insofern entsprechend ausgewiesen werden.

Wird Rufbereitschaft eingerichtet, ist eine Betriebsvereinbarung abzuschließen, in der alle relevanten Sachverhalte zu regeln sind. Die Betriebsvereinbarung kann materielle Regelungen enthalten

- (13) Bei Auswärtstätigkeit (ohne Fahrtätigkeit und ohne häufig wechselnden Arbeitsort) gehört die Reisezeit nur insoweit zur Arbeitszeit, wie sie in die regelmäßige Arbeitszeit des Arbeitnehmers fällt, der die Auswärtstätigkeit erledigt.
- (14) Die Einführung von Kurzarbeit ist nach Maßgabe der gesetzlichen und tarifvertraglichen Vorschriften nach Maßgabe von § 6 Abs. 17 i. V. m. Anlage 4 KoRa-ZugTV TD zulässig.
- (15) Die Gesamtdauer der dem Arbeitnehmer während seiner täglichen Arbeitszeit zu gewährenden Ruhepausen darf auf Kurzpausen aufgeteilt werden, wenn zusammenhängende Ruhepausen (§ 4 ArbZG) aus betrieblichen Gründen nicht gewährt werden können (§ 7 Abs. 1 Nr. 2 ArbZG; § 11 Abs. 2 ArbZG). Kurzpausen müssen mindestens zehn zusammenhängende Minuten betragen.

§ 13

Eingruppierung, Entgeltausgleich, Entgelt und jährliche Sonderzuwendung

- (1) Die Eingruppierung des Arbeitnehmers 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.
- (2) Die Entgeltgruppe bestimmt sich nach dem Entgeltgruppenverzeichnis gem. Anlage 1. Die Anlage 1 ist Bestandteil dieses Tarifvertrages.
- (3) Gruppenleiter oder vergleichbare betriebliche Führungskräfte, deren Tätigkeit nicht als Beispiel im Entgeltgruppenverzeichnis beschrieben ist, sind eine Entgeltgruppe höher einzugruppieren als die Entgeltgruppe, in die die ihnen unterstellten Arbeitnehmer eingruppiert sind.
- (4) Übt der Arbeitnehmer auf Anordnung eine höherwertige Tätigkeit tatsächlich aus, deren Eingruppierung nicht seiner Eingruppierung entspricht, hat er Anspruch auf einen entsprechenden Entgeltausgleich pro geleisteter Schicht.
- (5) Die individuelle Einstufung eines Arbeitnehmers beim Arbeitgeber bleibt erhalten, sofern der Arbeitnehmer diese Einstufungen beim Arbeitgeber in einem anderen als diesen Tarifvertrag erhalten hat.
- (6) Der Arbeitnehmer, der seine Tätigkeit im Umfang der betrieblichen Arbeitszeit gem. § 12 Abs. 1 (39-Stunden-Woche bzw. ab 1. Januar 2023 38-Stunden-Woche) ausübt, hat Anspruch auf ein Monatstabellenentgelt (MTE) in der durch Anlage 2 jeweils bestimmten Höhe. Die Anlage 2 ist Bestandteil dieses Tarifvertrages.
- (7) Bei dem Arbeitnehmer, die eine Wahl gem. § 25 Abs. 2 Buchst. c) (Wahl „Arbeitszeiterhöhung“) getroffen hat, wird das Monatstabellenentgelt (MTE) entsprechend des erhöhten Arbeitszeit-Soll erhöht und hat Anspruch auf ein Monatstabellenentgelt (MTE) in der durch Anlage 3 jeweils bestimmten Höhe. Die Anlage 3 ist Bestandteil dieses Tarifvertrages.

- (8) Bei dem Arbeitnehmer, die eine Wahl gem. § 25 Abs. 2 Buchst. b) (Wahl „Zwölf Tage Urlaub“) getroffen hat, ergibt sich das Monatstabellenentgelt (MTE) in der durch Anlage 4 jeweils bestimmten Höhe. Die Anlage 4 ist Bestandteil dieses Tarifvertrages.
- (9) Die Zahlung des Monatstabellenentgelts erfolgt unbar, spätestens zum Monatsletzten für den laufenden Kalendermonat. Die Zahlung der Zulagen erfolgt mit der Entgeltzahlung im darauffolgenden Monat. Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber eine inländische Kontoverbindung zu benennen, auf das die Überweisung erfolgt. Die Abtretung der Vergütung oder von Vergütungsbestandteilen an Dritte oder die vertragliche Verpfändung, wird durch den Arbeitgeber nicht anerkannt und ist damit ausgeschlossen.
- (10) Der Arbeitgeber erstellt eine monatliche Entgeltabrechnung.
- (11) Die eingegangene Entgeltzahlung und die dazugehörige Abrechnung sind vom Arbeitnehmer unverzüglich zu prüfen. Beanstandungen hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.
- (12) Die jährliche Zuwendung nach § 6 Abs. 16 KoRa-ZugTV TD wird im Monat November gezahlt. Voraussetzung ist, dass zum Auszahlungszeitpunkt ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis (betriebsbedingte Kündigungen sind hiervon ausgenommen) mit dem Arbeitgeber besteht. Bezugsgröße ist das Monatstabellenentgelt des Monats Oktober. Bestand im Monat Oktober kein ungekürzter Anspruch auf Arbeitsentgelt tritt an die Stelle des Monats Oktober der Monat, in dem der Arbeitnehmer zuletzt Anspruch auf sein ungekürztes Arbeitsentgelt hatte. Für Teilzeitbeschäftigte wird entsprechend dem Verhältnis der arbeitsvertraglich vereinbarten zur tariflichen Arbeitszeit gezahlt. Bei Wechsel von Teil- auf Vollzeit oder umgekehrt im Laufe des Kalenderjahres wird entsprechend gewichtet. Für Zeiten des Ruhens des Arbeitsverhältnisses im laufenden Kalenderjahr wird entsprechend gekürzt. Bei Beginn oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses im laufenden Kalenderjahr wird entsprechend gekürzt.
- (13) Während des Urlaubs, der Freistellung von der Arbeit und der Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit erhält der Arbeitnehmer ein Durchschnittsentgelt gem. § 11 Bundesurlaubsgesetz. Nicht zu diesem Durchschnittsentgelt gehören:
 - a) Einmalzahlungen (z. B. Jahressonderzuwendung, einmalige Entgeltzahlungen, Prämien),
 - b) Reisekosten (z. B. Aufwandsersatzzahlungen, Verpflegungspauschalen),
 - c) Überstundenabgeltungen und
 - d) Überstundenzulagen
- (14) Ist ein Stundensatz zu ermitteln, ist dieser durch die Formel $\text{Monatstabellenentgelt} : 169,5$ (ab 1. Januar 2023: 165,33) zu errechnen.

§ 14 Zulagen

- (1) Sonntagsarbeit ist die an Sonntagen geleistete oder angerechnete Arbeitszeit. Für jede Stunde an Sonntagen erhält der Arbeitnehmer eine Zulage i. H. v. 5,56 Euro (ab 1. April 2022: 5,72 Euro; ab 1. Dezember 2022: 5,82 Euro). Die Zulage für Sonntagsarbeit erhöht sich ab dem 1. Juli 2023 bei allgemeinen tariflichen Erhöhungen der Monatstabellenentgelte (§ 13 Abs. 6) um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten durchschnittlichen Prozentsatz der allgemeinen Erhöhungen der Monatstabellenentgelte.
- (2) 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. Für jede Stunde an Feiertagen erhält der Arbeitnehmer eine Zulage i. H. v. 5,97 Euro (ab 1. April 2022: 6,22 Euro; ab 1. Juli 2022: 6,25 Euro; ab 1. Dezember 2022: 6,36 Euro). Die Zulage für Feiertagsarbeit erhöht sich ab dem 1. Juli 2023 bei allgemeinen tariflichen Erhöhungen der Monatstabellenentgelte (§ 13 Abs. 6) um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten durchschnittlichen Prozentsatz der allgemeinen Erhöhung der Monatstabellenentgelt.

Bei Zusammentreffen von Sonn- und Feiertagszulage wird nur die Feiertagszulage bezahlt.

- (3) Nachtarbeit ist die in der Zeit von 21:00 Uhr bis 6:00 Uhr geleistete oder angerechnete Arbeitszeit. Für jede Stunde in diesem Zeitraum erhält der Arbeitnehmer eine Zulage i. H. v. 3,38 Euro (ab 1. Dezember 2022: 3,44 Euro). Die Zulage für Nachtarbeit erhöht sich ab dem Juli 2023 bei allgemeinen tariflichen Erhöhungen der Monatstabellenentgelte (§ 13 Abs. 6) um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten durchschnittlichen Prozentsatz der allgemeinen Erhöhungen der Monatstabellenentgelte.
- (4) Die Nachtarbeitszulage gem. Abs. 3 erhöht sich für jede Stunde im Zeitraum 0:00 bis 4:00 Uhr
 - a) bei einer Schicht die nach 0:00 und vor 4:00 Uhr beendet wird, um 1,50 Euro (ab 1. Dezember 2022: 1,53 Euro)
 - b) bei einer Schicht die nach 24:00 Uhr und vor 4:00 Uhr begonnen wird, um drei Euro (an 1. Dezember 2022: 3,05 Euro)
 - c) Die Zulagen gem. Buchst. a) und b) werden auf den Kalendermonat minutengenau erfasst und abgerechnet.

Die Zulagen gem. Buchst. a) und b) erhöhen sich ab dem Juli 2023 bei allgemeinen tariflichen Erhöhungen der Monatstabellenentgelte (§ 13 Abs. 6) um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten durchschnittlichen Prozentsatz der allgemeinen Erhöhungen der Monatstabellenentgelte.

- (5) Die Zeiten der Zulagen nach Abs. 1 bis Abs. 4 werden – für jede Zulage getrennt – für den Kalendermonat zusammengerechnet. Bei der sich hierbei jeweils ergebenden Summe werden Zeiten von 30 Minuten und mehr auf eine volle Stunde aufgerundet; Zeiten von weniger als 30 Minuten bleiben unberücksichtigt.
- (6) Bezogen auf die Fahrentschädigung finden die Bestimmungen des § 6 Abs. 15 KoRa-ZugTV TD Anwendung.

- (7) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine Zulage für Wissensvermittlung bei Ausbildungs- und Anleitungstätigkeiten gem. der nachfolgenden Buchst.:
- a) Arbeitnehmer die Auszubildende im Bereich Werkstatt beim Erwerb beruflicher und betrieblicher Handlungsfähigkeit an Arbeitsplätzen anleiten (Wissensvermittlung), erhalten eine Zulage i. H. v. 8,75 Euro (ab 1. Dezember 2022: 8,91 Euro) pro Schicht, in der die Wissensvermittlung ausgeübt wird.
 - b) Bestehen zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Regelung zur Prämie Wissensvermittlung günstigere betriebliche Regelungen, haben diese betrieblichen Regelungen Vorrang gegenüber dem Anspruch auf Zahlung der Prämie Wissensvermittlung. Die betreffenden Arbeitnehmer haben in diesem Fall ausschließlich einen Anspruch aus der günstigeren betrieblichen Regelung und nicht auf die Prämie Wissensvermittlung.

Protokollnotizen:

1. *Leitet ein Mitarbeiter in einer Schicht mehr als einen Auszubildenden in der Werkstatt an, fällt die Zulage Wissensvermittlung nur einmal an. Pro Auszubildenden ist die Zulage zur Wissensvermittlung auf max. 8,75 Euro (ab 1. Dezember 2022: 8,91 Euro) pro Schicht begrenzt.*
2. *Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass das mit der Wissensvermittlung verbundene besondere Engagement bei fachlich oder disziplinarisch Vorgesetzten bereits mit dem Monatsentgelt abgegolten ist.*
3. *Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass der Schichtbegriff nicht nur die Schichtarbeit, sondern auch den Arbeitstag erfasst.*

§ 15 Erschwerniszulage

- (1) Derjenige Arbeitnehmer, der im Werkstattbereich tätig und mit den üblicherweise dort anfallenden Tätigkeiten betraut ist (regelmäßig nicht der Meister), erhält eine Erschwerniszulage i. H. v. 1,10 Euro je geleisteter Stunde. Zu den Tätigkeiten gemäß Satz 1 gehören auch gesundheitsschädigende, ekelerregende und besonders gefährliche Arbeiten sowie Schmutzarbeiten.
- (2) Darüber hinaus werden Erschwerniszulagen für den Bereich Qualitätssicherung und Verkehr gezahlt. Die Einzelheiten sind zwischen den Betriebsparteien zu vereinbaren.

§ 16 Überstunden und Minderleistung

- (1) Bis 31. Dezember 2022 gilt: Überstunden sind diejenigen Stunden, die der Arbeitnehmer auf Anordnung innerhalb des Ausgleichszeitraums über die individuelle regelmäßige Arbeitszeit i. S. v. § 12 Abs. 1 geleistet hat oder angerechnet bekommt.

Ab 1. Januar 2023 gilt: Überstunden sind diejenigen Stunden, die der Arbeitnehmer auf Anordnung über die individuelle regelmäßige Arbeitszeit eines Kalendermonats gem. § 12 Abs. 1 hinaus leistet bzw. ihm angerechnet werden.

- (2) Für jede Überstunde erhält der Arbeitnehmer in dem Monat nach ihrem Entstehen eine Überstundenzulage i. H. v. 20 Prozent des am Tag der Auszahlung gültigen Stundensatzes.
- (3) Überstunden sind nach Möglichkeit durch entsprechende Freizeit und nach Möglichkeit zusammenhängend auszugleichen. Für die Zeit, in der Überstunden ausgeglichen werden, ist das Monatstabellenentgelt weiterzuzahlen.
- (4) Wird die regelmäßige Arbeitszeit in einem Kalendermonat aus dringenden betrieblichen Gründen nicht erreicht, ist die nicht geleistete Arbeitszeit nachzuholen oder mit Überstunden zu verrechnen. Nicht geleistete Arbeitszeit nach Satz 1 ist wie geleistete Arbeitszeit zu vergüten. Nachgeleistete Arbeitszeit sind keine Überstunden.

§ 17

Entgeltzahlung bei Leistungsminderung

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

§ 18

Jubiläumszuwendung

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

§ 19

Reisekosten, Umzugskosten und Trennungsentschädigung

Reisekosten, Umzugskosten und Trennungsentschädigung werden betrieblich geregelt.

§ 20 Krankengeldzuschuss

- (1) Im Fall der Arbeitsunfähigkeit infolge eines Arbeitsunfalls oder einer anderen betrieblich verursachten Erkrankung erhalten nach einer Betriebszugehörigkeit von mehr als einem Jahr von der siebten Woche der Arbeitsunfähigkeit an:
- a) krankenversicherungspflichtige Arbeitnehmer einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Bruttokrangeld der Krankenkasse und dem Nettoarbeitsentgelt,
 - b) Arbeitnehmer, die nicht krankenversicherungspflichtig sind und die einen Arbeitgeberzuschuss zum Krankenversicherungsbeitrag nach § 257 SGB V erhalten, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den Barleistungen, die von der zuständigen Pflichtkrankenkasse gezahlt würden, wenn der Arbeitnehmer versicherungspflichtig wäre, und dem Nettoarbeitsentgelt,
 - c) Arbeitnehmer, die einen Arbeitsunfall erlitten haben, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Bruttokrangeld des Sozialversicherungsträgers und dem Nettoarbeitsentgelt.

Nettoarbeitsentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Arbeitsentgelt. Es ist das Arbeitsentgelt zugrunde zu legen, das gem. § 13 Abs. 6 für die Dauer der gesetzlichen Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall zu leisten ist.

- (2) Der Krankengeldzuschuss nach Abs. 1 wird gewährt
- a) bei einer Betriebszugehörigkeit von mehr als einem Jahr bis zur Dauer von 13 Wochen,
 - b) bei einer Betriebszugehörigkeit von mehr als drei Jahren bis zur Dauer von 26 Wochen,
- jedoch nicht über die Dauer des Arbeitsverhältnisses hinaus. Die Dauer der gesetzlichen Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall wird angerechnet.
- (3) Innerhalb eines Kalenderjahres wird der Krankengeldzuschuss insgesamt nur für die nach Abs. 3 zulässige Dauer gewährt. Erstreckt sich eine Krankheit ununterbrochen von einem Kalenderjahr in das nächste Kalenderjahr, verbleibt es bei dem Anspruch aus dem vorhergehenden Jahr. Erleidet der Arbeitnehmer im neuen Kalenderjahr innerhalb von 13 Wochen nach Wiederaufnahme der Arbeit einen Rückfall, verbleibt es ebenfalls bei dem Anspruch aus dem vorhergehenden Jahr. Ob ein Rückfall vorliegt, entscheidet sich nach den für die Krankenkasse maßgebenden gesetzlichen Vorschriften.
- (4) Bei Krankenhausbehandlung erhalten Ledige 50 Prozent, Verheiratete 75 Prozent des Krankengeldzuschusses nach Abs. 2. Arbeitnehmer, die aufgrund gesetzlicher Verpflichtung Verwandte in gerader Linie unterhalten müssen, werden den Verheirateten gleichgestellt.
- (5) Bei Arbeitnehmern, die nicht arbeitsunfähig sind, kann während eines Kuraufenthaltes Krankengeldzuschuss nach Abs. 4 gewährt werden. Das Bruttokrangeld eines Rentenversicherungsträgers wird in gleicher Weise wie die Barleistungen der Krankenkasse angerechnet.

- (6) Kein Anspruch auf Krankengeldzuschuss besteht
- a) wenn der Arbeitnehmer sich die Arbeitsunfähigkeit grob fahrlässig, vorsätzlich oder bei einer verbotenen Nebenarbeit zugezogen hat,
 - b) bei Unfällen im fremden, eigenen oder Familienbetrieb, bei Berufssport, schuldhafter Beteiligung an Schlägereien oder bei Unfällen, die auf strafbare Handlungen zurückzuführen sind,
 - c) wenn die Vorschriften der Krankenkasse schuldhaft übertreten werden,
 - d) wenn während der Erkrankung für Dritte gearbeitet wird.
- (7) Der Anspruch auf Krankengeldzuschuss erlischt von dem Zeitpunkt an, von dem der Arbeitnehmer Rente wegen Berufsunfähigkeit, Erwerbsminderung oder Verletztenrente aus der Unfallversicherung erhält.
- (8) Ergibt sich nach endgültiger Regelung des Versicherungsfalles aufgrund der Sozialversicherung, dass der Arbeitgeber Krankengeldzuschuss über die ihm obliegenden Leistungen hinaus gezahlt hat, gelten die Mehrleistungen als Vorschusszahlung auf die Versicherungsleistungen. Der Arbeitgeber hat in Höhe seiner Mehrleistungen Anspruch auf die zurzeit der Geltendmachung noch nicht gezahlten Versicherungsleistungen.
- (9) Bei missbräuchlichem Bezug des Krankengeldzuschusses wird die Weiterzahlung sofort eingestellt; der Arbeitnehmer hat die zu Unrecht in Empfang genommenen Krankenbezüge zurückzuzahlen.

§ 21

Betriebliche Altersversorgung

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

- (5) Der Zuschuss wird nur solange gewährt, wie ein arbeitgeberseitig eingesparter Sozialversicherungsbeitrag gem. § 1 Abs. 1 Nr. 9 SvEV besteht.
- (6) Die Durchführung zur Entgeltumwandlung (Durchführungsweg) erfolgt über die DEVK.
- (7) Arbeitnehmer, die vor dem Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages bereits eine Entgeltumwandlung wirksam vereinbart haben, die über den Arbeitgeber durchgeführt wird, haben Anspruch auf den Arbeitgeberzuschuss nach dieser Regelung. Für Arbeitnehmer die eine Entgeltumwandlung nach dem Inkrafttreten dieses Tarifvertrages mit einem anderen Anbieter als nach Abs. 5 abgeschlossen haben, besteht kein Anspruch nach dieser Regelung.
- (8) Durch Betriebsvereinbarung kann geregelt werden, dass Arbeitnehmer künftige tarifvertragliche Entgeltansprüche durch Entgeltumwandlung für eine Sachleistung verwenden können. Sachleistung im Sinne dieser Vorschrift ist die Zurverfügungstellung von Fahrrädern oder Elektro-Fahrrädern (E-bikes, Pedelecs o. Ä.) durch den Arbeitgeber unter Einräumung eines privaten Nutzungsrechts.

§ 22 Unterstützung in Notfällen

In Notfällen können den Arbeitnehmern Unterstützungen gewährt werden.

§ 23 Verlust der persönlichen Eignung / Besondere Fürsorgepflicht

- (1) Arbeitnehmer, die aufgrund einer psychischen oder physischen Einschränkung, die auf die berufliche Belastung zurückgeht, ihre arbeitsvertraglich vereinbarte Tätigkeit nicht mehr ausüben können, haben Ansprüche nach Maßgabe der nachfolgenden Abs. 2 bis 6.
- (2) Im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen besteht Anspruch auf Weiterbeschäftigung auf geeigneten freien Arbeitsplätzen im Betrieb oder Unternehmen, wenn die Weiterbeschäftigung nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen (Qualifizierung) oder eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers unter geänderten Arbeitsbedingungen möglich ist und der Arbeitnehmer sein Einverständnis hiermit erklärt hat. Eine Qualifizierungsmaßnahme ist für den Arbeitgeber nicht mehr zumutbar, wenn sie länger als sechs Monate beanspruchen würde. Der Arbeitgeber trägt für erforderliche zumutbare Qualifizierungsmaßnahmen die notwendigen Kosten.
- (3) Ist zur Weiterbeschäftigung ein Umzug an einen anderen Ort erforderlich, werden die notwendigen Umzugskosten bis zur Höhe der nach dem Bundesumzugskostengesetz für sonstige Umzugskosten geltenden Pauschalen vom Arbeitgeber getragen.
- (4) Abweichend von § 6 Abs. 4 und 5 gilt nach Verlust und späterer Wiederherstellung der persönlichen Eignung die Berufserfahrung für eine Tätigkeit nach diesem Tarifvertrag als nicht unterbrochen. Der Zeitraum vom Verlust bis zur späteren Wiederherstellung der persönlichen Eignung selbst zählt für eine Tätigkeit nach diesem Tarifvertrag nicht zur Berufserfahrung.

- (5) Ist bei angenommenem gleich bleibendem individuellen Arbeitszeit-Soll das Monatstabellenentgelt (MTE) des Arbeitnehmers im Falle der Weiterbeschäftigung in einer anderen Tätigkeit niedriger als das MTE in der Tätigkeit, die bis zum Zeitpunkt des Verlustes der persönlichen Eignung ausgeübt wurde, besteht zeitlich befristet für die Dauer eines Jahres Anspruch auf eine Ergänzungszulage. Der Anspruch besteht nicht, wenn der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Verlustes der persönlichen Eignung noch kein volles Jahr beim Arbeitgeber beschäftigt war.

Der Anspruch besteht in Höhe der Differenz zwischen dem MTE in der neuen Tätigkeit und 90 Prozent des bisherigen MTE. Für die Berechnung gelten die Verhältnisse an dem Tag, an dem der Arbeitnehmer eine neue Tätigkeit übernimmt oder für diese qualifiziert wird unter der Annahme, dass er bis zum Vortag seine ursprüngliche arbeitsvertraglich vereinbarte Tätigkeit ausgeführt hätte.

Arbeitnehmer, bei denen das individuelle Arbeitszeit-Soll in der neuen Tätigkeit geringer ist als in der bisherigen Tätigkeit erhalten die Zulage anteilig, wenn das bisherige Arbeitszeit-Soll aufgrund ärztlichen Attestes nicht mehr abverlangt werden kann.

Die Ergänzungszulage wird bei allgemeinen Erhöhungen der Monatstabellenentgelte, bei Veränderungen des individuellen Arbeitszeit-Solls, bei Höher- und Rückgruppierungen und bei einem Wechsel der Berufserfahrungsstufe neu berechnet.

Kommt es nicht zur Weiterbeschäftigung sondern zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, werden nachgewiesene Kosten für durchgeführte allgemein anerkannte Maßnahmen zur beruflichen Neuorientierung vom Arbeitgeber einmalig bis zu einem maximalen Gesamtbetrag in Höhe eines individuellen Monatstabellenentgelts erstattet. Die Einzelheiten sind zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer zu vereinbaren.

Protokollnotiz zu Abs. 1 bis 5:

Für den Fall, dass die vertragsschließende Gewerkschaft eine angemessene und wirtschaftlich sinnvolle konkrete Versicherungslösung anbieten kann, stellt die Arbeitgeberseite nach Prüfung derselben in Aussicht, sich daran je Arbeitnehmer mit einem Betrag in Höhe von 10,00 € monatlich zu beteiligen; ggf. müssen den Unternehmen Alternativmodelle ermöglicht werden.

- (6) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf die Regelungen von § 7 KoRa-ZugTV TD.

§ 24 Urlaub

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

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

- (4) Der Arbeitnehmer hat erstmalig Anspruch auf die tatsächliche Inanspruchnahme seines vollen Jahreserholungsurlaubs, wenn sein Arbeitsverhältnis sechs Monate ununterbrochenen Bestand hatte, bei Jugendlichen unter 18 Jahren nach vier Monaten.
- (5) Begründet oder beendet der Arbeitnehmer im laufenden Kalenderjahr sein Arbeitsverhältnis, so hat er Anspruch auf 1/12 seines tarifvertraglichen Erholungsurlaubs für jeden vollen Kalendermonat des Bestands seines Arbeitsverhältnisses. Errechnen sich dabei keine ganzen Erholungsurlaubstage, wird kaufmännisch auf volle Erholungsurlaubstage gerundet.
- (6) Der Erholungsurlaub ist rechtzeitig durch den Arbeitnehmer zu beantragen. Der Arbeitgeber hat den Antrag umgehend zu bescheiden und der Erholungsurlaub ist dann entsprechend dem genehmigten Antrag zu beginnen und zu beenden.
- (7) Der Arbeitnehmer muss die Zeitspanne in Kalendertagen beantragen, die er wegen des Erholungsurlaubs freigestellt werden will. Der Arbeitgeber kann dem Antrag entsprechen, den Antrag ablehnen oder mit dem Arbeitnehmer eine andere Antragstellung vereinbaren.
- (8) Der Erholungsurlaub ist im laufenden Urlaubsjahr zu nehmen. Kann der Urlaub aus dringenden betrieblichen Gründen nicht bis zum Ende des Urlaubsjahres genommen werden, ist er spätestens bis zum 31. März des Folgejahres zu nehmen. Urlaub, der nicht bis zu diesem Termin beantragt und genommen ist, verfällt; für den gesetzlichen Mindesturlaub sind im Falle der Arbeitsunfähigkeit die allgemeinen rechtlichen Bedingungen maßgeblich.
- (9) Für alle Tage von Montag bis Freitag mit Ausnahme der gesetzlichen Feiertage, die in die Zeitspanne der Freistellung wegen des Erholungsurlaubs fallen, wird ein Erholungsurlaubstag angerechnet. Für jeden Erholungsurlaubstag wird ein durchschnittlicher Arbeitszeitwert angerechnet.
- (10) Arbeitnehmer, die nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von zehn Jahren wegen Erreichens der Altersgrenze oder wegen Inanspruchnahme der flexiblen Altersgrenze in der zweiten Hälfte eines Jahres ausscheiden, erhalten den vollen Jahresurlaub.

§ 24a

Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit

- (1) Derjenige Arbeitnehmer, der ständig Wechselschichtarbeit zu leisten hat, sowie der Arbeitnehmer, der ständig Schichtarbeit zu leisten hat, der nur deshalb nicht ständiger Wechselschichtarbeitnehmer ist, weil der Schichtplan eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden vorsieht, erhält einen Zusatzurlaub. Der Zusatzurlaub beträgt bei einer entsprechenden Arbeitsleistung im Kalenderjahr

bei der 5-Tage-Woche	bei der 6-Tage-Woche	im Urlaubsjahr
an mindestens 87 Arbeitstagen	an mindestens 104 Arbeitstagen	1 Arbeitstag
130 Arbeitstagen	156 Arbeitstagen	2 Arbeitstage.

- (2) Derjenige Arbeitnehmer, der die Voraussetzungen des Abs. 1 nicht erfüllt, jedoch seine Arbeit nach einem Schichtplan zu erheblich unterschiedlichen Zeiten (in Schichtarbeit oder im häufigen unregelmäßigen Wechsel mit Abweichungen von mindestens drei Stunden) beginnt oder beendet, erhält bei einer Arbeitsleistung von mindestens 110 Nachtarbeitsstunden im Kalenderjahr einen Arbeitstag Zusatzurlaub je Urlaubsjahr.
- (3) Der Arbeitnehmer, der die Voraussetzungen der Abs. 1 und 2 nicht erfüllt, erhält bei einer Arbeitsleistung von mindestens 150 Nachtarbeitsstunden im Kalenderjahr einen Arbeitstag Zusatzurlaub je Urlaubsjahr.
- (4) Für den Arbeitnehmer, der spätestens mit Ablauf des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch nach Abs. 7 Satz 2 entsteht, das 55. Lebensjahr vollendet hat, erhöht sich der Zusatzurlaub um einen Arbeitstag.
- (5) Bei Anwendung der Abs. 2 und 3 werden nur die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit geleisteten Nachtarbeitsstunden berücksichtigt.
- (6) Der Zusatzurlaub nach den Abs. 1 und 3 darf insgesamt zwei, in den Fällen des Abs. 4 drei Arbeitstage für das Urlaubsjahr nicht überschreiten.
- (7) Der Zusatzurlaub bemisst sich nach der im vorangegangenen Kalenderjahr bei der NWB erbrachten Arbeitsleistung. Der Anspruch auf den Zusatzurlaub entsteht mit Beginn des auf die Arbeitsleistung folgenden Urlaubsjahres.
- (8) Auf den Zusatzurlaub werden Zusatzurlaub und zusätzliche freie Tage angerechnet, die dem Arbeitnehmer nach anderen Regelungen wegen Schicht- oder Nachtarbeit zustehen.

Protokollnotiz:

Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten, bei denen der Arbeitnehmer durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht (Nachtschichtfolge) herangezogen wird, vorsieht. Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags sowie sonn- und feiertags gearbeitet wird.

Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht.

§ 25 Arbeitszeitwahlmodelle

- (1a) Im Kalenderjahr 2022 finden bezüglich der Wahlmodelle die Regelungen des Zusatztarifvertrag (ZTV-NWB) vom 5. August 2021 sinngemäß Anwendung.

Satz 1 gilt sinngemäß auch nach dem 31. Dezember 2022 für Wahlmöglichkeiten der Arbeitszeitverteilung (Vier-Tage-Woche) und der Reduzierung der Wochenarbeitszeit auf 37 Stunden, welche ab 1. Januar 2023 im ZTV-NWB gelten.

- (1) Die Arbeitnehmer haben nach Maßgabe der nachfolgenden Abs. das Recht, zwischen zusätzlichem Erholungsurlaub von sechs oder zwölf Tagen oder einem höheren MTE zu wählen. Für das Jahr 2023 hat die Wahl der Arbeitnehmer bis spätestens 15. September 2022 zu erfolgen.

- (2) Arbeitnehmer können:
- a) sechs Tage oder
 - b) zwölf Tage
- zusätzlichen Erholungsurlaub beanspruchen oder
- c) das individuelle Arbeitszeit-Soll ab dem 1. Januar 2023 um eine Stunde pro Woche erhöhen bei gleichzeitiger Hochrechnung des MTE gem. § 13 Abs. 6 in der ab 1. Januar 2023 geltenden Fassung.
- (3) Entscheiden sich Arbeitnehmer mit einem individuellen regelmäßigen Arbeitszeit-Soll in Höhe der betrieblichen Arbeitszeit gem. § 12 Abs. 1 für sechs Tage zusätzlichen Erholungsurlaub, erhöht sich ihr individuelles regelmäßiges Arbeitszeit-Soll auf 7,8 Stunden, mit denen sodann gem. § 12 Abs. 1 Satz 2 die regelmäßige monatliche Arbeitszeit pro Kalendermonat berechnet wird. Das für sie maßgebliche MTE wird dadurch nicht erhöht und richtet sich unabhängig von ihrem neuen individuellen regelmäßigen Arbeitszeit-Soll weiterhin nach der betrieblichen Arbeitszeit und somit ab dem 1. Januar 2023 nach den Werten der Entgelttabelle Anlage 2. Im Jahr 2022 ergibt sich das MTE aus der Anlage 5. Die Anlage 5 ist Bestandteil dieses Tarifvertrages, tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2022 ohne Nachwirkung außer Kraft und die Höhe des MTE richtet sich nach Anlage 2.
- (4) Entscheiden sich Arbeitnehmer mit einem individuellen regelmäßigen Arbeitszeit-Soll in Höhe der betrieblichen Arbeitszeit gem. § 12 Abs. 1 für zwölf Tage zusätzlichen Erholungsurlaub, erhöht sich ihr individuelles regelmäßiges Arbeitszeit-Soll auf 7,8 Stunden, mit denen sodann gem. § 12 Abs. 1 Satz 2 die regelmäßige monatliche Arbeitszeit pro Kalendermonat berechnet wird. Das für sie maßgebliche MTE wird auf eine wöchentliche Arbeitszeit von 37 Stunden pro Woche angepasst. Das MTE ergibt sich aus den Entgelttabellen gem. Anlage 4.
- (5) Für Arbeitnehmer mit einem individuellen regelmäßigen Arbeitszeit-Soll unterhalb der betrieblichen Arbeitszeit finden die Abs. 3 und 4 unter proportionaler Anpassung des erhöhten neuen individuellen Arbeitszeit-Solls und des Entgelts entsprechend Anwendung.
- (6) Es gelten die gesetzlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Bestimmungen zum Erholungsurlaub.
- (7) Bei Arbeitnehmern, die sich für die Option Arbeitszeiterhöhung gem. Abs. 2 Buchst. c) entscheiden, erhöht sich die regelmäßige Arbeitszeit um eine Stunde wöchentlich (4 Stunden und 20 Minuten monatlich). Das MTE ergibt sich aus den Entgelttabellen gem. Anlage 3.
- (8) Ab 1. Januar 2023 gilt: Das Wahlrecht nach Abs. 1 bis 4 besteht grundsätzlich jeweils zu Beginn eines Kalenderjahres. Der Arbeitnehmer muss bis zum 30. Juni des Vorjahres seinen Wunsch dem Arbeitgeber schriftlich mitteilen. Ein Wechsel zwischen dem individuellen regelmäßigen Arbeitszeit-Soll in Höhe der betrieblichen Arbeitszeit gem. § 12 Abs. 1 und dem Alternativmodell „Zusätzlicher Erholungsurlaub“ gem. Abs. 1 bis 6 ist kalenderjährlich möglich.
- (9) Neu eingestellte Arbeitnehmer können bei ihrer Einstellung ebenfalls das Wahlrecht nach Abs. 1 bis 7 ausüben.

§ 26 Arbeitsversäumnis

- (1) Ist der Arbeitnehmer infolge Krankheit oder sonstiger unvorhersehbarer Ereignisse an der Aufnahme der Arbeit verhindert, so ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber darüber unverzüglich, unter Angabe der Hinderungsgründe, Mitteilung zu machen.
- (2) Für die Dauer eines nicht genehmigten Fernbleibens von der Arbeit, hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Entgelt. Das maßgebliche Arbeitszeitsoll ist um den entsprechenden Anteil zu kürzen. Diese Regelung gilt unabhängig von einer evtl. arbeitsrechtlichen Maßnahme durch den Arbeitgeber, wegen des ungenehmigten Fernbleibens von der Arbeit.
- (3) Der arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber, wenn die Erkrankung länger als drei Kalendertage dauert, eine Bescheinigung des Arztes vorzulegen, in der die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer attestiert werden.
- (4) Die Bescheinigung ist spätestens am ersten allgemeinen Arbeitstag nach Ablauf der drei Tagesfrist nach Abs. 3 dem Arbeitgeber vorzulegen. In begründeten Ausnahmefällen kann der Arbeitgeber die ärztliche Bescheinigung bereits vom ersten Kalendertag der arbeitsunfähigen Erkrankung an verlangen.
- (5) Dauert die Arbeitsversäumnis wegen der Krankheit länger als in der ärztlichen Bescheinigung angegeben, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, auch die fortdauernde Arbeitsunfähigkeit unverzüglich anzuzeigen und spätestens innerhalb von drei Kalendertagen eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.
- (6) Der Arbeitnehmer hat die Bewilligung von Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation gem. § 9 Entgeltfortzahlungsgesetz sowie deren Beginn, Ende und eventuelle Verlängerung dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.
- (7) Der Arbeitnehmer erhält für den Zeitraum einer Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit das Durchschnittsentgelt gem. § 13 Abs. 12.
- (8) Dem Arbeitnehmer wird für den Zeitraum einer Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit die geplante ausgefallene Arbeitszeit angerechnet. Ist noch keine Arbeitszeit geplant, wird dem Arbeitnehmer für die Werktage Montag bis Freitag (außer Feiertage) je ein durchschnittlicher Arbeitszeitwert gebucht.

§ 27 Freistellung von der Arbeit

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

- (1) Für einen Tag
 - a) 25-, 40- und 50-jähriges Arbeitsjubiläum,
 - b) bei eigener Eheschließung,
 - c) bei Niederkunft der Ehefrau/Lebensgefährtin,

- d) beim Tod eines leiblichen Elternteils,
 - e) beim Tod von Geschwistern.
- (2) Für zwei Tage bei folgenden Anlässen
- a) bei Tod des Ehegatten/Lebensgefährten,
 - b) beim Tod des eigenen Kindes,
 - c) bei Umzug aus betrieblichem Grund.
- (3) Für die erforderliche Abwesenheitszeit
- a) Ärztliche Behandlung des Arbeitnehmers, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss.
 - b) Für den Zeitraum und die An- und Abreisezeiten zu Sitzungen der zuständigen Tarifkommissionen der GDL auf deren Einladung hin. Die Anzahl der Tarifkommissionssitzungen sind auf das erforderliche Maß einzuschränken und nur im Zusammenhang mit laufenden Tarifverhandlungen anzusetzen.
- (4) Zur Teilnahme an Tagungen, Sitzungen oder sonstigen Veranstaltungen kann dem gewählten Mitglied eines satzungsmäßigen Gremiums der GDL auf Anforderung der GDL Arbeitsbefreiung bis zu sechs Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts erteilt werden, sofern nicht dringende betriebliche Interessen entgegenstehen. Zu weiteren Anlässen kann dem Arbeitnehmer auf Anforderung der GDL Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Arbeitsentgelts gewährt werden, sofern nicht dringende betriebliche Interessen entgegenstehen.
- (5) In allen Fällen kann der Arbeitgeber einen glaubhaften Nachweis darüber verlangen, dass ein anerkannter Grund zur Freistellung von der Arbeit gegeben ist.
- (6) Dem Arbeitnehmer wird für den Zeitraum einer Arbeitsbefreiung die geplante ausgefallene Arbeitszeit angerechnet. Ist noch keine Arbeitszeit geplant, wird dem Arbeitnehmer für die Werktage Montag bis Freitag (außer Feiertage) je ein durchschnittlicher Arbeitszeitwert gebucht.

§ 28

Abtretung bei Dritthaftung

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

§ 29 **Unterstützung im Todesfall**

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

§ 30 **Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

- (1) Bei Arbeitsverhältnissen, die auf unbestimmte Zeit abgeschlossen sind, beträgt die Kündigungsfrist nach Ablauf der Probezeit für beide Vertragsteile
 - a) bis zwei Jahre Betriebszugehörigkeit 1 Monat,
 - b) nach zwei Jahren Betriebszugehörigkeit 2 Monate,
 - c) nach fünf Jahren Betriebszugehörigkeit 3 Monate,
 - d) nach acht Jahren Betriebszugehörigkeit 4 Monate,
 - e) nach zehn Jahren Betriebszugehörigkeit 5 Monate,
 - f) nach zwölf Jahren Betriebszugehörigkeit 6 Monate

zum Ende eines Kalendermonats. Dies gilt auch für befristete Arbeitsverhältnisse.

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

- (2) Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Kündigungsfrist von zwei Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.
- (3) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf
 - a) durch Fristablauf,
 - b) durch Ablauf der vereinbarten Zeit,
 - c) im gegenseitigen Einvernehmen,
 - d) mit Ablauf des Kalendermonats, in dem der Arbeitnehmer das gesetzliche Regelrentenalter erreicht,

- e) mit der Wirkungsdatum für eine Erwerbsunfähigkeitsrente oder
 - f) durch den Tod.
- (4) Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. In diesem Falle ruht das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten mit dem Tage, ab dem der Rentenanspruch besteht. Der Ruhezeitraum endet mit Ablauf des Tages, bis zu dem die Zeitrente bewilligt ist, längstens jedoch bis zum Ablauf des Tages, an dem das Arbeitsverhältnis gem. Abs. 3 endet. Es gilt das SGB VI in seiner jeweils gültigen Fassung.
- (5) Der Arbeitnehmer hat bis zum Tag der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sein Arbeitszeitkonto auszugleichen. Ist dies nicht möglich, werden restliche Zeitguthaben ausgezahlt. Eine Zeitschuld führt zu einem entsprechenden Abzug.

§ 31 Zeugnis

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

§ 32 Ausschlussfristen

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

Teil B
Sicherungsbestimmungen

§ 33
**Besitzstandsregelung für einen Tarifwechsel vom
Tarifwerk NWB/EVG zum Tarifwerk NWB/GDL**

- (1) Ein Wechsel zwischen den vorhandenen Tarifverträgen für identische Tätigkeiten beim Arbeitgeber kann nur zum Beginn eines Kalendermonats erfolgen.
- (2) Bei dem Tarifwechsel wird das individuelle Jahresentgelt NWB/EVG zum Zeitpunkt des dem Wechsel vorangehenden Tages mit dem individuellen Jahresentgelt NWB/GDL des Arbeitnehmers zum ersten Tag des Kalendermonats, zu dem der Tarifwechsel erfolgt, verglichen. In die Berechnung des Jahresentgelts werden einbezogen das MTE x 12,5 auf Basis einer 39-Stunden-Woche und ggf. im Tarifwerk NWB/EVG am Stichtag noch gezahlte individuelle Besitzstandszulagen und ggf. noch gezahlte Überleitungsprämien.
- (3) Für den Fall, dass das Jahresentgelt bei der Vergleichsberechnung nach Abs. 2 im Tarifwerk NWB/GDL niedriger ausfällt, wird die nach Abs. 2 festgestellte Differenz bei dem betroffenen Arbeitnehmer als Wechsel-Besitzstand fortgeführt. Der sich nach Abs. 2 ergebende jährliche Differenzbetrag bei einem niedrigeren Jahresentgelt im Tarifwerk NWB/GDL wird durch zwölf dividiert und monatlich gewährt. Der Wechsel-Besitzstand wird nicht durch künftige Höherstufungen, Höhergruppierungen oder Tabellensteigerungen abgeschmolzen. Der Wechsel-Besitzstand wird nicht dynamisiert.
- (4) Bei späterem Wechsel auf eine niedrigere Wochenarbeitszeit als zum Zeitpunkt des Tarifwechsels wird der Wechsel-Besitzstand entsprechend reduziert. Bei Teilzeitarbeitnehmer gilt Satz 1 sinngemäß.
- (5) Der Wechsel-Besitzstand fließt nicht ein in vom MTE abgeleitete Entgeltbestandteile und ist nicht Gegenstand der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, der Urlaubsvergütung und der AG-bAV.

Teil C
Schlussbestimmungen

§ 34
Laufzeit und Kündigung

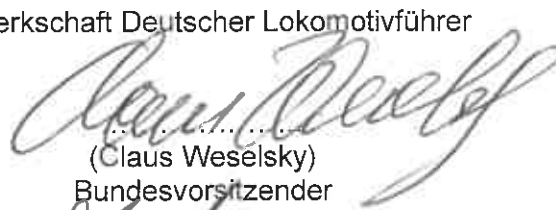
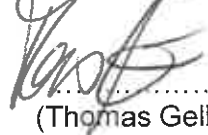
- (1) Dieser Tarifvertrag tritt rückwirkend zum 1. Januar 2022 in Kraft.
- (2) Die Bestimmungen dieses Tarifvertrages können mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats, frühestens zum 30. Juni 2023, schriftlich gekündigt werden.
- (3) Für die Arbeitnehmer, die vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfasst sind, treten alle bisher wirksamen Tarifverträge ohne Nachwirkung außer Kraft, soweit nicht in diesem Tarifvertrag ausdrücklich etwas anderes geregelt ist. Dieser Tarifvertrag ersetzt die abgelösten Tarifregelungen und regelt deren vollständigen bisherigen Inhalt insgesamt und abschließend für die vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfassten Arbeitnehmer auch insoweit neu, als die bisherigen Tarifregelungen nicht fortgelten und in diesem Tarifvertrag keine inhaltliche Entsprechung finden.

Frankfurt am Main / Osnabrück, den 22. Juni 2022

NordWestBahn GmbH


.....
(Ulrich Ehrhardt)
Geschäftsführer

Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer


.....
(Claus Weselsky)
Bundesvorsitzender

.....
(Thomas Gelling)
Geschäftsführer Tarifabteilung

Anlage 1
METV NWB
Entgeltgruppenverzeichnis gem. § 13 Abs. 2

EG	Beschreibung	Beispiele
A	Arbeitnehmer, die ein abgegrenztes Sachgebiet bearbeiten, zu dessen Ausübung eine mehr als vierwöchige Anlernzeit erforderlich ist.	Mitarbeiter mit einfachen Verwaltungsaufgaben
B	Arbeitnehmer, die ihr Sachgebiet selbstständig bearbeiten, zu dessen Ausübung regelmäßig eine abgeschlossene berufsqualifizierende Fachausbildung oder eine zweijährige Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes erforderlich ist	Facharbeiter I Sachbearbeiter I
C	Arbeitnehmer, die ein umfangreiches Sachgebiet selbstständig bearbeiten, wozu regelmäßig eine mindestens dreijährige Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes oder eine spezielle Fachausbildung erforderlich ist.	Facharbeiter II (z. B. Automatenbetreuer, Fachkraft Lagerlogistik) Sachbearbeiter II Mitarbeiter Werkstatt Marketingassistenz
D	Arbeitnehmer, die ein umfangreiches und schwieriges Sachgebiet selbstständig bearbeiten, das die Anforderungen von der EG C 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.	Facharbeiter III (z. B. Automatenbetreuer mit Kassenleitung, Vertriebstechniker) Sachbearbeiter III (z. B. Disponent für Materialwirtschaft, Teamkoordinator Lagerlogistik) Stellvertretender Gruppenleiter Werkstatt Einkäufer Projektkoordinator Mitarbeiter Abrechnung Eigenverkauf Sachbearbeiter Qualität Vertriebsassistenz Mitarbeiter EBE/Fahrpreisnacherhebung
E	Arbeitnehmer, die ein umfangreiches und schwieriges Sachgebiet selbstständig bearbeiten, das die Anforderungen von der EG D übersteigt, wozu regelmäßig neben einer abgeschlossenen Berufsausbildung weitere Zusatzqualifikationen erforderlich sind.	Facharbeiter IV Sachbearbeiter IV

F	Arbeitnehmer, die ein umfangreiches und schwieriges Sachgebiet selbständig bearbeiten, das die Anforderungen von der EG D deutlich übersteigt, z.B. durch die Wahrnehmung von Führungsaufgaben- oder herausgehobenen Kontroll- oder Planungsaufgaben oder die Ausübung besonders verantwortungsvoller Tätigkeiten, wozu neben einer abgeschlossenen Berufsausbildung weitere Zusatzqualifikationen bzw. eine staatlich geprüfte Zusatzausbildung (z. B. IHK-Meister) erforderlich sind.	Gruppenleiter Werkstatt Werkstattmeister
FA		Instandhaltungsplaner

**Anlage 2
METV NWB**
**Entgeltabelle gem. § 13 Abs. 6
(39-Stunden-Woche bzw. ab 1. Januar 2023 38-Stunden-Woche)**

gültig ab 1. Januar 2022:

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7
	0 bis < 5	5 bis < 10	10 bis < 15	15 bis < 20	20 bis < 25	25 bis < 30	> = 30
A	2.470,21 €	2.577,46 €	2.646,81 €	2.702,06 €	2.758,40 €	2.813,66 €	2.869,99 €
B	2.667,39 €	2.731,32 €	2.796,32 €	2.860,24 €	2.924,16 €	2.988,10 €	3.052,00 €
C	2.981,58 €	3.086,68 €	3.190,68 €	3.295,78 €	3.400,86 €	3.504,88 €	3.609,97 €
D	3.171,18 €	3.271,94 €	3.372,71 €	3.474,54 €	3.575,30 €	3.676,06 €	3.776,83 €
E	3.239,45 €	3.317,44 €	3.396,53 €	3.531,96 €	3.627,84 €	3.723,73 €	3.820,16 €
F	3.315,27 €	3.406,29 €	3.497,30 €	3.589,39 €	3.680,39 €	3.771,40 €	3.863,49 €
FA	3.465,09 €	3.556,10 €	3.647,11 €	3.739,21 €	3.830,20 €	3.921,22 €	4.013,31 €

gültig ab 1. Dezember 2022:

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7
	0 bis < 5	5 bis < 10	10 bis < 15	15 bis < 20	20 bis < 25	25 bis < 30	> = 30
A	2.514,67 €	2.623,85 €	2.694,46 €	2.750,69 €	2.808,06 €	2.864,30 €	2.921,64 €
B	2.715,40 €	2.780,48 €	2.846,65 €	2.911,72 €	2.976,80 €	3.041,88 €	3.106,93 €
C	3.035,24 €	3.142,24 €	3.248,12 €	3.355,11 €	3.462,08 €	3.567,97 €	3.674,95 €
D	3.228,26 €	3.330,84 €	3.433,41 €	3.537,08 €	3.639,66 €	3.742,23 €	3.844,81 €
E	3.297,76 €	3.377,16 €	3.457,67 €	3.595,54 €	3.693,14 €	3.790,76 €	3.888,93 €
F	3.374,95 €	3.467,60 €	3.560,25 €	3.654,00 €	3.746,64 €	3.839,29 €	3.933,03 €
FA	3.527,46 €	3.620,11 €	3.712,76 €	3.806,51 €	3.899,15 €	3.991,80 €	4.085,55 €

gültig ab 1. Januar 2023:

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7
	0 bis < 5	5 bis < 10	10 bis < 15	15 bis < 20	20 bis < 25	25 bis < 30	> = 30
A	2.450,94 €	2.557,36 €	2.626,18 €	2.680,99 €	2.736,90 €	2.791,72 €	2.847,61 €
B	2.646,59 €	2.710,02 €	2.774,51 €	2.837,94 €	2.901,36 €	2.964,80 €	3.028,20 €
C	2.958,33 €	3.062,61 €	3.165,80 €	3.270,09 €	3.374,35 €	3.477,55 €	3.581,82 €
D	3.146,46 €	3.246,43 €	3.346,41 €	3.447,45 €	3.547,43 €	3.647,40 €	3.747,38 €
E	3.214,19 €	3.291,58 €	3.370,05 €	3.504,43 €	3.599,55 €	3.694,70 €	3.790,38 €
F	3.289,42 €	3.379,73 €	3.470,03 €	3.561,40 €	3.651,70 €	3.741,99 €	3.833,37 €
FA	3.438,07 €	3.528,37 €	3.618,68 €	3.710,05 €	3.800,34 €	3.890,64 €	3.982,02 €

Anlage 3
METV NWB
Entgeltabelle gem. §§ 13 Abs. 7 i. V. m. 25 Abs. 2 Buchst. c)
(Arbeitszeiterhöhung)

gültig ab 1. Januar 2023:

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7
	0 bis < 5	5 bis < 10	10 bis < 15	15 bis < 20	20 bis < 25	25 bis < 30	> = 30
A	2.514,67 €	2.623,85 €	2.694,46 €	2.750,69 €	2.808,06 €	2.864,30 €	2.921,64 €
B	2.715,40 €	2.780,48 €	2.846,65 €	2.911,72 €	2.976,80 €	3.041,88 €	3.106,93 €
C	3.035,24 €	3.142,24 €	3.248,12 €	3.355,11 €	3.462,08 €	3.567,97 €	3.674,95 €
D	3.228,26 €	3.330,84 €	3.433,41 €	3.537,08 €	3.639,66 €	3.742,23 €	3.844,81 €
E	3.297,76 €	3.377,16 €	3.457,67 €	3.595,54 €	3.693,14 €	3.790,76 €	3.888,93 €
F	3.374,95 €	3.467,60 €	3.560,25 €	3.654,00 €	3.746,64 €	3.839,29 €	3.933,03 €
FA	3.527,46 €	3.620,11 €	3.712,76 €	3.806,51 €	3.899,15 €	3.991,80 €	4.085,55 €

Anlage 4
METV NWB
Entgeltabelle gem. §§ 13 Abs. 8 i. V. m. 25 Abs. 2 Buchst. b)
(Zwölf Tage Urlaub bzw. 37-Stunden-Woche)

gültig ab 1. Januar 2022:

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7
	0 bis < 5	5 bis < 10	10 bis < 15	15 bis < 20	20 bis < 25	25 bis < 30	> = 30
A	2.348,10 €	2.450,05 €	2.515,98 €	2.568,49 €	2.622,06 €	2.674,58 €	2.728,12 €
B	2.535,54 €	2.596,31 €	2.658,10 €	2.718,86 €	2.779,62 €	2.840,40 €	2.901,14 €
C	2.834,20 €	2.934,10 €	3.032,97 €	3.132,87 €	3.232,76 €	3.331,64 €	3.431,53 €
D	3.014,43 €	3.110,21 €	3.205,99 €	3.302,80 €	3.398,58 €	3.494,36 €	3.590,14 €
E	3.079,32 €	3.153,46 €	3.228,65 €	3.357,38 €	3.448,52 €	3.539,67 €	3.631,33 €
F	3.151,40 €	3.237,92 €	3.324,43 €	3.411,97 €	3.498,47 €	3.584,98 €	3.672,52 €
FA	3.293,81 €	3.380,32 €	3.466,84 €	3.554,38 €	3.640,88 €	3.727,39 €	3.814,93 €

gültig ab 1. Dezember 2022:

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7
	0 bis < 5	5 bis < 10	10 bis < 15	15 bis < 20	20 bis < 25	25 bis < 30	> = 30
A	2.390,37 €	2.494,15 €	2.561,27 €	2.614,73 €	2.669,25 €	2.722,72 €	2.777,23 €
B	2.581,18 €	2.643,05 €	2.705,94 €	2.767,80 €	2.829,66 €	2.891,52 €	2.953,36 €
C	2.885,21 €	2.986,92 €	3.087,56 €	3.189,27 €	3.290,95 €	3.391,61 €	3.493,30 €
D	3.068,69 €	3.166,20 €	3.263,70 €	3.362,25 €	3.459,75 €	3.557,26 €	3.654,76 €
E	3.134,75 €	3.210,23 €	3.286,76 €	3.417,81 €	3.510,59 €	3.603,38 €	3.696,70 €
F	3.208,13 €	3.296,20 €	3.384,27 €	3.473,38 €	3.561,45 €	3.649,51 €	3.738,63 €
FA	3.353,10 €	3.441,17 €	3.529,24 €	3.618,36 €	3.706,41 €	3.794,49 €	3.883,60 €

**Anlage 5
METV NWB**
**Entgeltabelle 2022 gem. § 25 Abs. 2 Buchst. a)
(sechs Tage Urlaub)**

gültig ab 1. Januar 2022:

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7
	0 bis < 5	5 bis < 10	10 bis < 15	15 bis < 20	20 bis < 25	25 bis < 30	> = 30
A	2.407,61 €	2.512,14 €	2.579,74 €	2.633,58 €	2.688,50 €	2.742,36 €	2.797,26 €
B	2.599,79 €	2.662,11 €	2.725,46 €	2.787,76 €	2.850,06 €	2.912,37 €	2.974,66 €
C	2.906,02 €	3.008,46 €	3.109,83 €	3.212,27 €	3.314,68 €	3.416,06 €	3.518,49 €
D	3.090,82 €	3.189,03 €	3.287,24 €	3.386,49 €	3.484,70 €	3.582,91 €	3.681,12 €
E	3.157,35 €	3.233,38 €	3.310,46 €	3.442,46 €	3.535,90 €	3.629,37 €	3.723,36 €
F	3.231,26 €	3.319,97 €	3.408,67 €	3.498,43 €	3.587,13 €	3.675,83 €	3.765,59 €
FA	3.377,28 €	3.465,98 €	3.554,69 €	3.644,45 €	3.733,14 €	3.821,85 €	3.911,61 €

gültig ab 1. Dezember 2022:

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7
	0 bis < 5	5 bis < 10	10 bis < 15	15 bis < 20	20 bis < 25	25 bis < 30	> = 30
A	2.450,94 €	2.557,36 €	2.626,18 €	2.680,99 €	2.736,90 €	2.791,72 €	2.847,61 €
B	2.646,59 €	2.710,02 €	2.774,51 €	2.837,94 €	2.901,36 €	2.964,80 €	3.028,20 €
C	2.958,33 €	3.062,61 €	3.165,80 €	3.270,09 €	3.374,35 €	3.477,55 €	3.581,82 €
D	3.146,46 €	3.246,43 €	3.346,41 €	3.447,45 €	3.547,43 €	3.647,40 €	3.747,38 €
E	3.214,19 €	3.291,58 €	3.370,05 €	3.504,43 €	3.599,55 €	3.694,70 €	3.790,38 €
F	3.289,42 €	3.379,73 €	3.470,03 €	3.561,40 €	3.651,70 €	3.741,99 €	3.833,37 €
FA	3.438,07 €	3.528,37 €	3.618,68 €	3.710,05 €	3.800,34 €	3.890,64 €	3.982,02 €