

Zwischen der

**vlexx GmbH**

– einerseits –

und der

**Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer  
(GDL)**

– andererseits –

wird der folgende

**Haustarifvertrag vlexx (HausTV vlexx)**

geschlossen:

**Gültig ab 1. Januar 2017**

## **Inhalt**

### § 1 Geltungsbereich

### **Teil A – Unternehmensspezifische Regelungen**

- § 2 Arbeitsvertrag
- § 3 Probezeit und Befristung
- § 4 Ärztliche Untersuchungen
- § 5 Allgemeine Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis
- § 6 Nebentätigkeit
- § 7 Versetzung
- § 8 Betriebs- und Konzernzugehörigkeit
- § 9 Unternehmensbekleidung
- § 10 Jahresarbeitszeit-Soll
- § 11 Arbeitszeitkonto
- § 12 Ruhetagsregelungen
- § 13 Arbeits- und Schichtplanung
- § 14 Überstunden
- § 15 Freistellung
- § 16 Freistellung für gewerkschaftliche Tätigkeit
- § 17 Urlaubsregelungen
- § 18 Eingruppierung
- § 19 Monatstabellenentgelt
- § 20 Jährliche Zuwendung
- § 21 Zulagen
- § 22 Fortzahlungsentgelt
- § 23 Entgeltumwandlung
- § 24 Kündigungsfristen
- § 25 Ausschlussfristen

### **Teil B – Überleitungsregelungen**

- § 26 Abweichungen vom KoRa-ZugTV NE und Teil A

### **Teil C – Regelungen für Neuverkehre**

- § 27 Mischkalkulation für künftige Neuverkehre

### **Teil D – Schlussbestimmungen**

- § 28 Gültigkeit und Dauer

### **Anlagen:**

- Anlage 1a Entgelttabelle Lokomotivführer gem. § 19 Abs. 1
- Anlage 1b Entgelttabelle Zugbegleiter / Bordgastronomie gem. § 19 Abs. 1
- Anlage 1c Entgelttabelle Teamleiter, Praxistrainer und Disponenten gem. § 19 Abs. 1
- Anlage 2b Entgelttabelle Zugbegleiter / Bordgastronomie gem. § 25 Abs. 4 Buchst. a)

Anlage 2c Entgelttabelle Teamleiter, Praxistrainer und Disponenten gem. § 25  
Abs. 4 Buchst. b)

Soweit in diesem Tarifvertrag die Bezeichnung Arbeitnehmer verwendet wird, sind hiervon sowohl weibliche wie auch männliche Arbeitnehmer erfasst. Die ausschließliche Verwendung einer Geschlechtsform soll keinerlei Diskriminierung gegenüber dem anderen Geschlecht 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 vlexx GmbH (nachfolgend Arbeitgeber genannt), soweit diese Verkehr im Sinne des Allgemeinen Eisenbahngesetzes auf Schienenwegen öffentlicher Eisenbahninfrastrukturunternehmen betreiben oder als Dienstleister damit beauftragt sind, entsprechende Verkehrsleistungen zu erbringen bzw. hierfür Personal zu überlassen, auch wenn dies nicht den Schwerpunkt ihrer betrieblichen Aufgaben bildet
  - c) **Persönlich:**  
Für alle Arbeitnehmer die in den Betrieben nach Buchst. b) tätig sind und die unter den Geltungsbereich des KoRa-ZugTV NE fallen sowie die Mitglied der GDL sind, vorbehaltlich des Abs. 5.

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

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

- (2) Dieser Tarifvertrag ist der Haustarifvertrag gem. § 1 Abs. 4 Buchst. a) KoRa-ZugTV NE. In Geltungsbereich nach Abs. 1 findet der KoRa-ZugTV NE in seiner jeweils geltenden Fassung Anwendung.
- (3) Für den Fall, dass der Arbeitgeber die Erlaubnis gem. § 1 Abs. 1 AÜG hat, als Verleiher Dritten (Entleiher) Arbeitnehmer (Leiharbeitnehmer) gewerbsmäßig zur Arbeitsleistung zu überlassen, gilt dieser Tarifvertrag auch für die Überlassung von Arbeitnehmern im Sinne von § 3 Abs. 1 Nr. 3 Satz 2 AÜG und trifft insoweit eine abschließende Regelung für Arbeitnehmer auch während ihrer Tätigkeit bei einem Entleiher.
- (4) 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. 5, zweiter Unterabs. vereinbart hat.
- (5) 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 im Sinne von § 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. 4 und 5:

*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.*

**Teil A**  
**Unternehmensspezifische Regelungen**

**Abschnitt I – Allgemeine Bestimmungen**

**§ 2**  
**Arbeitsvertrag**

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

**§ 3**  
**Probezeit und Befristung**

- (1) Die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.
- (2) Wird der Arbeitnehmer im unmittelbaren Anschluss an ein beim Arbeitgeber erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis eingestellt, wird auf eine Probezeit verzichtet.
- (3) Ein befristeter Arbeitsvertrag darf nur bei Vorliegen eines sachlichen Grundes geschlossen werden
- (4) Abweichend von Abs. 3 gilt für Zugbegleiter, welche beim Arbeitgeber im Sinne der Anlage 3b KoRa-ZugTV NE selbst qualifiziert worden sind, dass eine Befristung einmalig bis zur Dauer von einem Jahr zulässig ist.

**§ 4**  
**Ärztliche Untersuchungen**

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

**§ 5**  
**Allgemeine Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis**

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

- (2) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, bei dem Unternehmen im Rahmen des rechtlich und tarifvertraglich Zulässigen Schicht-, Wechsel-, und Nachtschicht, Sonn-, Nacht- und Feiertagsarbeit, Überstunden gem. § 14 und/oder Rufbereitschafts-/Bereitschaftsdienst zu leisten.
- (3) Ohne vorherige Zustimmung des Arbeitgebers ist der Arbeitnehmer nicht berechtigt, von Institutionen oder Personen, zu denen der Arbeitgeber Geschäftsbeziehungen unterhält oder in sonstiger Weisen für ihn erkennbar in Verbindung steht, Vergütungen, Geschenke oder sonstige Vorteile anzunehmen. Hiervon ausgenommen sind übliche Gelegenheits- und Werbegeschenke, soweit sie nicht den Wert des Bagatelldrahmens in Höhe von 20,00 Euro überschreiten. Die Annahme von derartigen Vorteilen ist dem Vorgesetzten anzuzeigen.
- (4) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet dem Arbeitgeber Veränderungen seiner persönlichen Verhältnisse, soweit diese für das Arbeitsverhältnis bedeutsam sind, unverzüglich schriftlich mitzuteilen und ggf. notwendige Unterlagen in Kopie vorzulegen. Dazu gehören insbesondere:
  - a) Veränderung der Lohnsteuerklasse,
  - b) Veränderungen der Adresse,
  - c) Veränderungen des Familienstandes,
  - d) Anzahl der unterhaltspflichtigen Kinder,
  - e) Schwangerschaft,
  - f) Zuerkennung einer Schwerbehinderteneigenschaft,
  - g) körperliche Einschränkungen, soweit diese auf seine Tauglichkeit und Eignung für seine arbeitsvertragliche Tätigkeit Einfluss haben.

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

- (5) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich so zu verhalten, dass das Ansehen des Arbeitgebers im Gesamten oder einzelner Arbeitnehmer sowohl innerhalb des Unternehmens als auch gegenüber Externen nicht geschädigt wird.
- (6) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, Geräte und sonstiges Eigentum des Arbeitgebers entsprechend den ihm gegebenen Weisungen zu bedienen und dabei pfleglich zu behandeln.
- (7) Der Arbeitnehmer ist weder berechtigt, für außerbetriebliche Zwecke Auszüge, Abschriften oder Kopien von Verzeichnissen oder sonstigen Dokumenten des Arbeitgebers anzufertigen, noch ihm zur Erfüllung seiner Arbeitsleistung überlassene Geräte zu privaten Zwecken zu nutzen. Die vorgenannten Bestimmungen sind sinngemäß auch auf elektronische Daten und Datenträger anzuwenden. Der Arbeitgeber kann abweichend von Satz 1 der privaten Nutzung der dem Arbeitnehmer überlassene Geräte zur Erfüllung seiner Arbeitsleistung (z. B. Handy oder Tablet) zustimmen.
- (8) Der Arbeitnehmer ist im Rahmen seiner Tätigkeit verpflichtet, auf Veranlassung des Arbeitgebers an Trainingskursen und sonstigen Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen. Die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes sind zu beachten.
- (9) Muss der Arbeitnehmer zur Ausübung seiner arbeitsvertraglichen Aufgaben im Besitz eines Führerscheins zum Führen von Triebfahrzeugen sein, so ist er verpflichtet, seiner Geschäftsführung unverzüglich dessen dauerhaften bzw. zeitweiligen Entzug zu melden. Das Gleiche gilt, wenn der Einsatz des Führerscheins oder seiner Zusätze eingeschränkt wird.

- (10) Der Arbeitnehmer hat 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 Nebentätigkeit**

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

### Protokollnotiz:

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

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

## **§ 7 Versetzen**

- (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.
- (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 zu Abs. 2 und 3:

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

## **§ 8 Betriebs- und Konzernzugehörigkeit**

Betriebs- und Konzernzugehörigkeit ist die Zeit, die der Arbeitnehmer in einem ununterbrochenen Arbeitsverhältnis bei dem Arbeitgeber bzw. eines Arbeitgebers des gleichen Konzerns steht bzw. stand. Zur Betriebs- und Konzernzugehörigkeit zählen auch die Zeiten, die aufgrund gesetzlicher, tariflicher oder betrieblicher Bestimmungen auf die Konzern- oder Betriebszugehörigkeit anzurechnen sind, auch wenn keine Tätigkeit ausgeübt wurde oder das Arbeitsverhältnis geruht hat. Die Konzernzugehörigkeit wird der Betriebszugehörigkeit hinzugerechnet.

## **§ 9 Unternehmensbekleidung**

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

## **Abschnitt II – Arbeitszeit**

### **§ 10 Jahresarbeitszeit-Soll**

- (1) Die regelmäßige Jahresarbeitszeit beträgt, ausschließlich der Mindestruhepausen gem. § 4 ArbzG, 52 Stunden mehr als die Referenzarbeitszeit gem. § 3 Abschn. I Abs. 1 Buchst. a) KoRa-ZugTV NE im Kalenderjahr für ein Vollzeitarbeitsverhältnis. Auf diese Jahresarbeitszeit beziehen sich alle Angaben dieses Tarifvertrags.

Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von einem Jahr zugrunde zu legen. Dieser Zeitraum beinhaltet die Monate Januar bis Dezember des jeweils laufenden Kalenderjahres (Abrechnungszeitraum).

- (2) Es wird im Kalenderjahr im Durchschnitt in einer 5-Tage-Woche gearbeitet. Bei 365 Kalendertagen ergeben sich regelmäßig 261 Bruttoarbeitstage. Von den Bruttoarbeitstagen sind Urlaub, Krankheit, Wochenfeiertage gem. § 21 und sonstiger bezahlter Freizeitausgleich abzuziehen.

Protokollnotiz:

*Unter dem Begriff „Bruttoarbeitstage“ werden alle Tage verstanden, an denen ein Arbeitnehmer eine Arbeitsleistung zu erbringen hätte. Der Arbeitsleistung werden hierbei bezahlte Abwesenheiten wie Urlaub, Krankheit (sofern an diesem Tage eine Arbeitsleistung geplant war), Ausgleich für die Arbeit an Wochenfeiertagen sowie sonstiger Freizeitausgleich gleich gestellt. Sofern sich eine Arbeitsleistung über zwei Kalendertage erstreckt (z. B. bei Nachtschicht), wird diese nur einmal gezählt.*

**§ 11  
Arbeitszeitkonto**

- (1) Für den Arbeitnehmer ist ein Arbeitszeitkonto zu führen, über dessen Stand der Arbeitnehmer monatlich zu informieren ist. Auf diesem Konto sind alle Arbeitszeitanteile zu buchen. Jeder Tag einer Arbeitsunfähigkeit oder einer Arbeitsbefreiung mit Fortzahlung des Entgelts nach gesetzlichen oder tariflichen Bestimmungen wird im Arbeitszeitkonto des Arbeitnehmers mit der geplanten Arbeitszeit verrechnet. War noch keine Arbeitszeit geplant, werden für jeden Werktag von Montag bis Freitag  $1/261$  des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeitsolls gem. § 10 Abs. 1 in das Arbeitszeitkonto gebucht.
- (2) Steht das Arbeitszeitkonto des Arbeitnehmers am Ende des Abrechnungszeitraums im Soll, ist die nicht erbrachte Arbeitszeit (Minderzeit) bis zu 40 Stunden auf das Arbeitszeitkonto des folgenden Abrechnungszeitraum im Soll zu buchen, es erfolgt keine Entgeltkürzung. Durch die Nachleistung von Minderzeit entsteht keine Überzeit. Minderzeit von mehr als 40 Stunden am Ende eines Abrechnungszeitraums verfällt.
- (3) Scheidet der Arbeitnehmer unterjährig aus dem Arbeitsverhältnis aus bzw. begründet er unterjährig das Arbeitsverhältnis, berechnet sich das verbleibende bzw. entstehende Arbeitszeitsoll in der Weise, dass für jeden Werktag von Montag bis Freitag während des Bestandes des Arbeitsverhältnisses im laufenden Kalenderjahr  $1/261$  des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeitsolls gem. § 10 Abs. 1 unterstellt werden.
- (4) Endet das Arbeitsverhältnis, ist das Arbeitszeitkonto bis zu diesem Zeitpunkt auszugleichen. Der Arbeitgeber schafft die hierfür erforderlichen Voraussetzungen. Ein zum Zeitpunkt des Ausscheidens noch vorhandenes Arbeitszeitsoll ist nur finanziell auszugleichen, wenn dieses vom Arbeitnehmer zu vertreten ist.
- (5) Im Arbeitszeitkonto werden alle angerechneten Arbeitsstunden aufgeführt. Den Arbeitnehmern ist eine monatliche Abrechnung des Arbeitszeitkontos inkl. des aktuellen Stands der Bruttoarbeitstage gem. § 10 Abs. 2 und der Summe des Zeitzuschlags gem. § 17 Abs. 11.

**§ 12  
Ruhetagsregelungen**

- (1) Bis 31. Dezember 2018 gilt: Dem Arbeitnehmer sind i.d.R. im Abstand von höchstens 120 Stunden (beginnend mit der ersten Schicht nach dem vorausgegangenen Ruhetag) Ruhetage zu gewähren, die jeweils eine Ruhezeit von mindestens 36 Stunden umfassen. Auf Wunsch des Arbeitnehmers kann von den 120 Stunden bis auf höchstens 168 Stunden abgewichen werden.

Ab 1. Januar 2019 gilt: Es gilt § 3 Abschn. II KoRa-ZugTV NE.

- (2) Bis 31. Dezember 2018 gilt: Darüber hinaus sind jedem Arbeitnehmer im Kalenderjahr zehn freie Wochenenden zu gewähren, die außerhalb desurlaubes liegen müssen. Die Wochenenden umfassen die Kalendertage Samstag und Sonntag und sind gleichmäßig über das Kalenderjahr zu verteilen. Der Ruhezeitraum muss einschließlich dieser beiden Tage im Durchschnitt aller freien Wochenenden 60 Stunden umfassen.

Protokollnotiz:

*Zu den zu gewährenden Mindestwochenendruhen gem. Abs. 2 zählen nicht solche, welche gem. § 17 Abs. 8 bzw. in Verbindung mit mindestens fünf Tagen Urlaub gewährt worden sind.*

Ab 1. Januar 2019 gilt: Es gilt § 3 Abschn. II KoRa-ZugTV NE.

Protokollnotiz:

*Zu den zu gewährenden Mindestwochenendruhen gem. Abs. 2 zählen nicht solche, welche gem. § 17 Abs. 8 bzw. in Verbindung mit mindestens fünf Tagen Urlaub gewährt worden sind.*

Ab 1. Januar 2020 gilt: Ergänzend zu § 3 Abschn. II Abs. 1 KoRa-ZugTV NE sind die Hälfte der jährlichen gesetzlichen Feiertage ist künftig als Ruhetag zu gewähren, wobei der Feiertag als Kalendertag Bestandteil des Ruhetages sein soll.

Protokollnotiz:

*Zu den zu gewährenden Mindestwochenendruhen gem. Abs. 2 zählen nicht solche, welche gem. § 17 Abs. 8 bzw. in Verbindung mit mindestens fünf Tagen Urlaub gewährt worden sind.*

- (3) Bis 31. Dezember 2018 gilt: Die freien Wochenenden nach Abs. 2 sind, erstmals für das Jahr 2017, für das darauf folgende Kalenderjahr zu planen (Jahresruhezeitplan). Der Jahresruhezeitplan ist spätestens vier Wochen nach der vom Betriebsrat mitbestimmten Urlaubsplanung auszuhändigen. Vom Jahresruhezeitplan darf nur auf Wunsch oder mit Einverständnis des Arbeitnehmers abgewichen werden. Der Jahresruhezeitplan muss auch die Urlaubsplanung beinhalten.

Ab 1. Januar 2019 gilt: Es gilt § 3 Abschn. III KoRa-ZugTV NE. Abweichend von § 3 Abschn. III Abs. 1 zweiter Unterabs. ist der Jahresruhetags- und Urlaubsplan dem Arbeitnehmer spätestens bis zum 15. Dezember des Vorjahres bekannt zu geben.

Abweichend von § 3 Abschn. III Abs. 1 Buchst. a) KoRa-ZugTV NE soll die Urlaubsplanung bis 15. November abgeschlossen sein

Ergänzend zu § 3 Abschn. III Abs. 1 Buchst. c), d) oder e) KoRa-ZugTV NE hat der Arbeitnehmer im Rahmen der Urlaubsplanung die Möglichkeit, pro Jahr zehn Wunschruhetage in den Jahresruhetags- und Urlaubsplan einzutragen. Die Wunschruhetage unterliegen den gleichen Regularien wie der Urlaub und werden nachrangig zum Urlaub gewährt. Kollisionen von Arbeitnehmerwünschen werden nach den gleichen Grundsätzen aufgelöst werden, wie Kollisionen in der Urlaubsplanung. Mehrere Wunschruhetage gem. § 3 Abschn. III Abs. 1 Buchst. c), d) oder e) KoRa-ZugTV NE dürfen nicht zusammen genommen werden.

- (4) Bis 31. Dezember 2018 gilt: Der Arbeitnehmer erhält für jeden Wochenfeiertag gem. § 21 eine Arbeitszeitgutschrift auf dem Arbeitszeitkonto in Höhe von 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls. Darüber hinaus hat er Anspruch auf ei-

nen Ausgleichstag, der in Verbindung mit einem geplanten Ruhetag gewährt werden soll. Ist dies nicht möglich, ist der Ausgleichstag als zusätzlicher Ruhetag zu gewähren. Für Arbeit im letzten Quartal eines Abrechnungszeitraums fallenden Wochenfeiertag ist der Ersatzruhetag spätestens innerhalb der diesem Zeitraum folgenden drei Kalendermonate zu gewähren. Die Gewährung des Ausgleichstages ist unter Berücksichtigung der jährlich zu erbringenden Arbeitstage sicherzustellen. Für den Ausgleichstag ist 1/261 des arbeitsvertraglichen Jahresarbeitszeitsolls gem. § 10 Abs. 1 anzurechnen.

Ab 1. Januar 2019 gilt: Es gilt § 3 Abschn. I Abs. 7 KoRa-ZugTV NE. Ergänzend hierzu hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen Ausgleichstag, der in Verbindung mit einem geplanten Ruhetag gewährt werden soll. Ist dies nicht möglich, ist der Ausgleichstag als zusätzlicher Ruhetag zu gewähren. Für Arbeit im letzten Quartal eines Abrechnungszeitraums fallenden Wochenfeiertag ist der Ersatzruhetag spätestens innerhalb der diesem Zeitraum folgenden drei Kalendermonate zu gewähren. Die Gewährung des Ausgleichstages ist unter Berücksichtigung der jährlich zu erbringenden Arbeitstage sicherzustellen. Für den Ausgleichstag ist 1/261 des arbeitsvertraglichen Jahresarbeitszeitsolls gem. § 10 Abs. 1 anzurechnen.

### **§ 13 Arbeits- und Schichtplanung**

- (1) Bis 31. Dezember 2018 gilt: Der Arbeits- oder Schichtplan muss alle Arbeitsleistungen enthalten. Die Arbeits- oder Schichtplanung muss dem Arbeitnehmer bis zum 10. des Vormonats für den Folgemonat ausgehändigt werden. Mit Zustimmung des Betriebsrats kann die Aushändigung an den Arbeitnehmer zu einem späteren Zeitpunkt erfolgen. Änderungen des Arbeits- oder Schichtplans sind dem Arbeitnehmer spätestens am Ende seiner vorhergehenden Schicht mitzuteilen. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bleibt davon unberührt.

Ab 1. Januar 2019 gilt: Es gilt § 3 Abschn. III KoRa-ZugTV NE.

- (2) Bis 31. Dezember 2018 gilt:  
Pro Schicht sind mindestens fünf Stunden Arbeitszeit anzurechnen, für Teilzeitarbeitnehmer entsprechend anteilig, mindestens jedoch drei Stunden; das gilt auch für Fortbildungsunterricht.

Bahnärztliche Untersuchungen inkl. Reisezeit gelten ebenfalls als Schichten, jedoch findet die Mindestschichtlänge keine Anwendung. Die Ausgestaltung der Wegezeitanrechnung regeln die Betriebsparteien.

Ab 1. Januar 2019 gilt: Es gilt § 3 Abschn. I Abs. 2 zweiter Unterabs KoRa-ZugTV NE mit der Ergänzung, dass für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer drei Stunden angerechnet werden, sofern mit Ihnen Arbeitszeitregelungen mit Schichten unterhalb von fünf Stunden arbeitsvertraglich vereinbart sind. Das gilt auch für Fortbildungsunterricht. Auf § 26 Abs. 2 wird verwiesen.

Bahnärztliche Untersuchungen inkl. Reisezeit gelten ebenfalls als Schichten, jedoch findet die Mindestschichtlänge keine Anwendung. Die Ausgestaltung der Wegezeitanrechnung regeln die Betriebsparteien.

- (3) Bis 31. Dezember 2018 gilt: Disposchichten sind mit 1/261 des Jahresarbeitszeit-Soll gem. § 10 Abs. 1 zu planen und auszuweisen.

Ab 1. Januar 2019 gilt: Auf § 3 Abschn. III Abs. 2 Buchst. e) KoRa-ZugTV NE wird verwiesen. Abweichend von § 3 Abschn. III Abs. 2 Buchst. f) KoRa-ZugTV TE ist die Anzahl der Schichten innerhalb der Dispositionszeiträume auf 25 Prozent beschränkt. Abweichend von § 3 Abschn. III KoRa-ZugTV NE gilt für Einsatzstellen, die weniger als zehn Arbeitnehmer pro Beschäftigungsgruppe (Lokomotivführer und Zugbegleiter) haben, bezogen auf die Ruhetage gem. § 3 Abschn. III Abs. 1 Buchst. c) KoRa-ZugTV NE, dass die Ruhetage im Jahresdurchschnitt 60 Stunden umfassen müssen und spätestens am Samstag um 2:00 Uhr beginnen und nicht vor Montag um 2:00 Uhr enden dürfen.

Protokollnotiz:

*Die Abweichungen der Regelungen dieses Abs. sind nur für diejenigen Einsatzstellen mit weniger als zehn Arbeitnehmer pro Beschäftigungsgruppe (Lokomotivführer und Zugbegleiter) zulässig, welche am 17. Oktober 2017 bereits bestanden haben. Für Einsatzstellen mit weniger als zehn Arbeitnehmern pro Beschäftigungsgruppe (Lokomotivführer und Zugbegleiter) die nach dem 17. Oktober 2017 entstehen gelten die Abweichungen nicht. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich zu prüfen, ob die Regelungen des Abs. 3 weiterhin zur Anwendung kommen sollen, wenn aufgrund Änderungen des Leistungsvolumens (bei neuen zusätzlichen Verkehrsleistungen aufgrund eines nach dem 17. Oktober 2017 neu aufgenommenen Verkehrs) nachweislich weiterhin Einsatzstellen mit weniger als zehn Arbeitnehmer pro Beschäftigungsgruppe (Lokomotivführer und Zugbegleiter) notwendig sind*

- (4) Bis 31. Dezember 2018 gilt: Der Arbeitgeber kann bei Ausfall, Teilausfall oder Veränderung der zeitlichen Lage von Arbeit dem Arbeitnehmer Arbeitszeit absagen. Wird der Arbeitnehmer:
- a) mehr als 24 Stunden vor Beginn der geplanten Schicht über den Ausfall/Teilausfall informiert, erfolgt keine Anrechnung der abgesagten Arbeitszeit.
  - b) innerhalb von 24 Stunden vor Beginn der geplanten Schicht über den Ausfall/Teilausfall/Veränderung der zeitlichen Lage informiert, wird der Zeitabschnitt der ursprünglich geplanten zeitlichen Lage der Schicht, der nicht mehr durch die zeitliche Lage der neu geplanten Schicht abgedeckt wird, zu 50 Prozent angerechnet.
  - c) erst nach 6:00 Uhr des Vortages oder nach dem späteren Ende der vorausgegangenen Vorschicht, wenn diese bis 6:00 Uhr des Vortages begonnen hat, über den Ausfall einer Disposchicht informiert, wird der Arbeitszeitwert der Disposchicht entsprechend der individuellen Sollarbeitszeit zu 50 Prozent angerechnet.
  - d) nach Beginn der Schicht über den Ausfall/Teilausfall informiert, erfolgt neben der Anrechnung der geleisteten Arbeitszeit eine Anrechnung von 50 Prozent der abgesagten Arbeitszeit. Ist die geleistete Arbeitszeit kürzer als fünf Stunden, werden fünf Stunden zuzüglich 50 Prozent der über fünf Stunden hinausgehenden abgesagten Arbeitszeit angerechnet.

Ab 1. Januar 2019 gilt: Es gilt § 3 Abschn. III Abs. 5 KoRa-ZugTV NE

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

- (6) Die reine Fahrzeit des Lokomotivführers darf bei einer Tagesschicht neun Stunden und bei einer Nachtschicht, die mit mindestens drei Stunden in den Zeitraum 23:00 bis 6:00 Uhr fällt, acht Stunden nicht überschreiten.

Im Streckendienst darf die ununterbrochene Fahrzeit auf dem Triebfahrzeug fünfeinhalb (5 ½) Stunden nicht überschreiten. Die Fahrzeit gilt als unterbrochen, wenn die Unterbrechung mindestens zehn Minuten andauert.

- (7) Abweichend von § 3 Abschn. I Abs. 4 KoRa-ZugTV zweiter Unterabs. können Disponenten bei Vorliegen entsprechender Ausnahmegewilligung durch die Aufsichtsbehörde auch am Samstag Schichten von bis zu zwölf Stunden Arbeitszeit leisten.
- (8) Ergänzend zu § 3 Abschn. I Abs. 5 KoRa-ZugTV NE beträgt die Mindestruhezeit zwischen zwei Schichten elf Stunden, mindestens jedoch die Dauer der vorangegangenen Schicht. Außerplanmäßig kann die Mindestruhezeit zwischen zwei Schichten auch auf bis zu zehn Stunden abgesenkt werden, wenn die ausgefallene Ruhezeit in den nächsten sieben Tagen wieder ausgeglichen wird.
- (9) Jedem Arbeitnehmer ist ein fester Einsatzort zu zuweisen, an dem jede Schicht beginnt und endet.
- (10) Bis 30 Juni 2018 gilt: Ergänzend zu § 3 Abschn. I Abs. 6 KoRa-ZugTV NE gilt, dass in einer Schicht nicht mehr als zwei Kurzpausen enthalten sein dürfen und der größere Teil der Ruhepausen im mittleren Drittel einer Schicht liegen sollen.

Ab 1. Juli 2018 gilt: Ergänzend zu § 3 Abschn. I Abs. 6 KoRa-ZugTV NE gilt, dass in einer Schicht nicht mehr als eine Kurzpause enthalten sein darf und der größere Teil der Ruhepausen im mittleren Drittel einer Schicht liegen sollen.

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

## **§ 14 Überstunden**

- (1) Überstunden ist die Arbeitszeit, die über das regelmäßige jährliche Arbeitszeitsoll gem. § 10 Abs. 1 im Abrechnungszeitraum hinaus geleistet wird.
- (2) Überstunden gem. Abs. 1 werden ab Überschreitung des jährlichen individuellen Jahresarbeitszeitsoll des Vollzeitarbeitnehmers mit einem Zuschlag von 25 Prozent des individuellen Stundenlohns vergütet. Der individuelle Stundenlohn ergibt sich, indem das Monatstabellenentgelt durch 1/12 der Soll-Arbeitszeit gem. § 10 Abs. 1 geteilt wird.
- (3) Bezogen auf die Überstunden gilt als Vollzeitarbeit eine – auf der Basis beidseitiger Freiwilligkeit – individuell vereinbarte Arbeitszeit von 1.827 bis 2.088 Stunden (individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll) ausschließlich der gesetzlichen Ruhepausen im Abrechnungszeitraum. Als Teilzeitarbeit gilt ein individuell vereinbartes regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll von weniger als 1.827 Stunden im Abrechnungszeitraum.
- a) Die individuelle Verpflichtung des Vollzeitarbeitnehmers zur Leistung von Überstunden ist für jeden Abrechnungszeitraum auf 80 Stunden oberhalb des individuell vereinbarten regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls beschränkt. Ein Einsatz

des Arbeitnehmers über diese Beschränkung hinaus bleibt auf einvernehmlicher Basis jederzeit möglich. Eine Ablehnung der Leistung von Überstunden oberhalb dieser Schwelle hat für den Arbeitnehmer keinerlei arbeitsrechtliche Konsequenzen.

- b) Für Teilzeitbeschäftigte i.S. Abs. 3, Satz 2 besteht keine Verpflichtung, Überstunden zu leisten.
- c) Die maximale Höhe des gesonderten Zeitkontos für Überstunden gem. Buchst. a beträgt 250 Stunden. Dieses gesonderte Zeitkonto ist unabhängig von dem Arbeitszeitkonto gem. § 11 Abs. 1.
- d) Die individuelle Verpflichtung von Überstunden senkt sich pro Jahr um die Differenz zu 250 Stunden, wenn diese geringer ist als 80 Stunden (Bsp.: Zeitkonto i.H.v. 210 Stunden = max. 40 Überstunden anstatt 80; Zeitkonto i.H.v. 250 Stunden = keine Überstundenverpflichtung).
- e) Der Arbeitnehmer hat jeder Zeit die Wahlmöglichkeit aus dem Zeitkonto Werte in Freizeit (nach betrieblicher Lage) oder Entgelt zu entnehmen.
- f) Freiwillige Überstunden, sind diejenigen Überstunden, welche im Jahr oberhalb Buchst. a), b) und d) anfallen. Freiwillige Überstunden werden nicht kontiert, sondern unverzüglich ausgezahlt.

## **§ 15 Freistellung**

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

- a) bis zur maximalen Dauer eines Arbeitstages
- bei Arbeitsversäumnissen aufgrund öffentlich-rechtlicher Verpflichtungen, mit Ausnahme der Wahrnehmung behördlicher Termine als Beschuldigter oder als Partei in Zivilprozessen. Der Arbeitnehmer ist jedoch verpflichtet, die öffentlich-rechtliche Vergütung in Anspruch zu nehmen und sie mit dem Entgelt verrechnen zu lassen,
  - für notwendig versäumte Arbeitszeit bei Verhinderung durch vertrauensärztlich angeordnete Untersuchung oder Behandlung des arbeitsunfähigen Arbeitnehmers, sofern die amtlichen Untersuchungsstellen Lohnausfall nicht erstatten,
  - bei Ablegen von beruflichen Prüfungen,
- b) für einen Arbeitstag
- bei eigener Eheschließung/Eintragung der eigenen Lebenspartnerschaft,
  - bei beruflich angeordnetem Umzug,
  - beim Tod eines Elternteils,
- c) für zwei Arbeitstage
- beim Tod des Ehegatten oder des Lebenspartners,
  - beim Tod des eigenen Kindes oder Adoptivkindes,
- (6) Bei der Aufzählung nach Abs. 5 handelt es sich um eine abschließende Auflistung im Sinne des § 616 BGB; in allen Fällen kann der Arbeitgeber einen glaubhaften Nachweis zur Begründung des Freistellungsantrags verlangen.

## **§ 16**

### **Freistellung für gewerkschaftliche Tätigkeit**

- (1) Für die erforderliche Zeit zur Teilnahme an Sitzungen der für diesen Tarifvertrag zuständigen satzungsmäßigen Gremien wird das Mitglied auf Einladung der Tarifvertrags-schließenden Gewerkschaft unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freigestellt. Die Anzahl der entsprechenden Sitzungen ist auf das erforderliche Maß einzuschränken.
- (2) Arbeitnehmer haben grundsätzlich Anspruch auf zwei Tage/jährlich Freistellung. Ein Arbeitnehmer, welcher dem Arbeitgeber explizit durch die GDL zu benennen ist, hat darüber hinaus Anspruch auf sechs weitere Tage/jährlich Freistellung.
- (3) Freistellungen gem. Abs. 1 und 2 sind zu gewähren, sofern nicht dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.

## **§ 17**

### **Urlaubsregelungen**

- (1) Der Erholungsurlaubanspruch ergibt sich gem. § 4 Abs. 1 KoRa-ZugTV NE. Auf § 26 Abs. 3 wird verwiesen.
- (2) Dem Arbeitnehmer steht in jedem Urlaubsjahr Erholungsurlaub zu. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

- (3) Der Arbeitnehmer hat erstmalig Anspruch auf die tatsächliche Inanspruchnahme seines vollen Jahreserholungsurlaubs, wenn sein Arbeitsverhältnis sechs Monate ununterbrochenen Bestand hatte.
- (4) Begründet oder beendet der Arbeitnehmer im laufenden Kalenderjahr sein Arbeitsverhältnis, so hat er Anspruch auf 1/12 seines tarifvertraglichen Erholungsurlaubs für jeden vollen Kalendermonat des Bestandes seines Arbeitsverhältnisses. Errechnen sich dabei keine ganzen Erholungstage, wird kaufmännisch auf volle Erholungsurlaubstage gerundet.
- (5) Der Erholungsurlaub ist rechtzeitig durch den Arbeitnehmer zu beantragen. Der Arbeitgeber hat den Antrag umgehend zu bescheiden und der Erholungsurlaub ist dann entsprechend dem genehmigten Antrag zu beginnen und zu beenden.
- (6) Der Arbeitnehmer muss die Zeitspanne in Kalendertagen beantragen, die er wegen des Erholungsurlaubs frei gestellt werden will. Der Arbeitgeber kann dem Antrag entsprechen, den Antrag ablehnen oder mit dem Arbeitnehmer eine andere Antragstellung vereinbaren.
- (7) Wurde dem Arbeitnehmer für den Zeitraum Montag bis Freitag zusammenhängender Urlaub genehmigt, so ist das vorhergehende oder nachfolgende Wochenende Bestandteil der Urlaubswoche. Beim Jahreshaupturlaub, welchen der Arbeitnehmer explizit benennt, ist das unmittelbar vor und nach dem Urlaub liegende Wochenende auf Antrag des Arbeitnehmers als Ruhe zu gewähren.

Protokollnotiz:

*Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass nicht die Ruhezeiträume gem. § 12 Abs. 2 gemeint sind und diese Wochenenden insofern innerhalb des Urlaubs liegen.*

- (8) Der Erholungsurlaub ist im laufenden Urlaubsjahr zu nehmen. Kann der Urlaub aus dringlichen betrieblichen Gründen nicht bis zum Ende des Urlaubsjahres genommen werden, ist er spätestens bis zum 31. März des Folgejahres zu nehmen. Urlaub, der nicht bis zu diesem Termin beantragt und genommen ist, verfällt; für den gesetzlichen Mindesturlaub sind im Falle der Arbeitsunfähigkeit die allgemeinen rechtlichen Bedingungen maßgeblich.
- (9) Für alle Tage von Montag bis Freitag mit Ausnahme der gesetzlichen Feiertage, die in die Zeitspanne der Freistellung wegen des Erholungsurlaubs fallen, wird ein Erholungsurlaubstag angerechnet. Für jeden Erholungsurlaubstag wird 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeitsolls gem. § 10 Abs. 1 angerechnet. Für einen Samstag und Sonntag erfolgt keine Verrechnung.
- (10) Arbeitnehmer, die nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von zehn Jahren wegen Erreichen der Altersgrenze oder wegen Inanspruchnahme der flexiblen Altersgrenze in der zweiten Hälfte eines Jahres ausscheiden, erhalten den vollen Jahresurlaub.
- (11) Für die Berechnung des Zeitzuschlags werden die Zeiten gem. § 4 Abs. 2 KoRa-ZugTV NE minutengenau erfasst und fortlaufend addiert. Der Zeitzuschlag wird am Ende des Kalendermonats berechnet. Hat die Summe der Zeitzuschläge nach Abs. 11 das Volumen von 1/261 des arbeitsvertraglichen Jahresarbeitszeitsolls erreicht, hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf einen Tag Zusatzurlaub. Zeitzuschläge für Nachtarbeit, die keinen vollen Zusatzurlaubstag ergeben, werden ins folgende Jahr übertragen.

### **§ 17a Wahlrecht „Zusätzlicher Erholungsurlaub“**

- (1) Arbeitnehmer können ab 1. Januar 2019 sechs Tage zusätzlichen Erholungsurlaub beanspruchen.
- (2) Entscheiden sich Arbeitnehmer mit einem individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll in Höhe der betrieblichen Arbeitszeit gem. § 10 Abs. 1 für diesen zusätzlichen Erholungsurlaub, erhöht sich ihr individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll auf 2.088 Stunden. Das für sie maßgebliche Entgelt wird dadurch nicht erhöht und richtet sich unabhängig von ihrem neuen individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll weiterhin nach der betrieblichen Arbeitszeit gem. § 10 Abs. 1 und somit nach den Werten der Entgelttabelle Anlage 1a, 1b bzw. 1c.
- (3) Für Arbeitnehmer mit einem individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll unterhalb der betrieblichen Arbeitszeit gem. § 10 Abs. 1 findet Abs. 2 unter proportionaler Anpassung des erhöhten neuen individuellen Jahresarbeitszeit-Solls und des Entgelts entsprechend Anwendung.
- (4) Es gelten die gesetzlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Bestimmungen zum Erholungsurlaub.

### **§ 17b Umsetzung des Wahlrechts**

- (1) Das Wahlrecht nach § 17a besteht grundsätzlich jeweils zu Beginn eines Kalenderjahres. Der Arbeitnehmer muss bis zum 30. Juni des Vorjahres seinen Wunsch dem Arbeitgeber schriftlich mitteilen. Ein Wechsel zwischen dem individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll in Höhe der betrieblichen Arbeitszeit gem. § 10 Abs. 1 und dem Alternativmodell „Zusätzlicher Erholungsurlaub“ gem. § 17a ist kalenderjährlich möglich. Abweichend davon ist der schriftlich bis zum 30. Juni 2018 mitgeteilte Wunsch für den Zeitraum 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2020 verbindlich.

#### Protokollnotiz:

*Sofern eine Betriebsvereinbarung einen früheren Termin als den 30. Juni für den Beginn der Urlaubsplanung vorsieht, so ist dieses Datum maßgebend bis wann der Arbeitnehmer sein Wunsch mitgeteilt haben muss.*

- (2) Neu eingestellte Arbeitnehmer können bei ihrer Einstellung ebenfalls das Wahlrecht nach § 17a ausüben.

### **Abschnitt III – Entgelt**

#### **§ 18 Eingruppierung**

- (5) Für Arbeitnehmer, die vom KoRa-ZugTV NE erfasst werden, richtet sich die Eingruppierung nach § 5 KoRa-ZugTV NE.
- (6) Ergänzend zu § 5 Abs. 3 dritter Unterabs. KoRa-ZugTV NE gilt Folgendes: Übt der Arbeitnehmer eine höherwertige Tätigkeit, deren Eingruppierung nicht seiner Eingruppierung entspricht, nur vorübergehend aus, hat er Anspruch auf einen Entgeltausgleich pro geleistete Schicht. Der Entgeltausgleich entspricht dem Unterschiedsbetrag zwi-

schen seinem Monatstabellenentgelt und dem Monatstabellenentgelt der entsprechenden Entgeltgruppe in der Stufe, die dem Arbeitnehmer zuzuweisen wäre, würde er die höherwertige Tätigkeit dauerhaft ausüben.

### **§ 19 Monatstabellenentgelt**

- (1) Gem. § 6 Abs. 4 KoRa-ZugTV NE wird das Entgelt der Arbeitnehmer entsprechend dem Jahresarbeitszeit-Soll gem. § 10 Abs. 1 im Verhältnis zur Referenzarbeitszeit gem. § 3 Abschn. I Abs. 1 Buchst. a) KoRa-ZugTV NE erhöht. Der Arbeitnehmer, der seine Tätigkeit im Umfang der regelmäßigen Jahresarbeitszeit gem. § 10 Abs. 1 ausübt, hat Anspruch auf ein Monatstabellenentgelt gem. Anlage 1a, 1b und 1c zu diesem Tarifvertrag bestimmten Höhe, soweit sich nicht aus Teil B dieses Tarifvertrags etwas anderes ergibt. Anlage 1a, 1b und 1c sind Bestandteil dieses Tarifvertrages.
- (2) Der Arbeitnehmer mit einem individuellen Arbeitszeit-Soll, das geringer ist als die regelmäßige Jahresarbeitszeit nach § 10 Abs. 1, erhält vom Monatstabellenentgelt den Teil, der dem Maß des mit ihm arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit-Solls entspricht.
- (3) Das Monatstabellenentgelt wird für den laufenden Monat gezahlt und muss spätestens am vorletzten Werktag zum Monatsende dem Arbeitnehmer zur Verfügung stehen. Zulagen werden monatlich nachträglich für den Vormonat gezahlt.

### **§ 20 Jährliche Zuwendung**

- (1) Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine jährliche Zuwendung gem. § 6 Abs. 15 KoRa-ZugTV NE.
- (2) Hat der Arbeitnehmer nicht während des gesamten Kalenderjahres einen Vergütungsanspruch gehabt, so vermindert sich die jährliche Zuwendung um 1/12 für jeden Kalendermonat, in den der Arbeitnehmer kein Entgelt erhalten hat.
- (3) Die Auszahlung der jährlichen Zuwendung erfolgt mit der Entgeltzahlung für den Monat November.

### **§ 21 Zulagen**

Feiertagsarbeit ist die, für am Einsatzort gem. § 13 Abs. 9 geltenden gesetzlichen Feiertage, geleistete oder angerechnete Arbeitszeit. Ostersonntag und Pfingstsonntag gelten als gesetzliche Feiertage in Sinne dieser Regelung.

### **§ 22 Fortzahlungsentgelt**

- (1) Das Fortzahlungsentgelt bemisst sich nach dem durchgehend zu zahlenden Monatstabellenentgelt zuzüglich der variablen Entgeltbestandteile, die der Arbeitnehmer in den Bezugsmonaten, das sind die letzten drei Kalendermonate, durchschnittlich erhalten hat. Die variablen Entgeltbestandteile ergeben sich aus den über das durchgehend zu zahlende Monatstabellenentgelt hinaus anfallenden Entgelten ausschließlich des

Überstundenentgeltes, der Jährlichen Zuwendung, der Fahrentschädigung, einer sonstigen Einmalzahlung und eines eventuellen Aufwändungsersatzes.

- (2) Arbeitnehmer erhalten bei Arbeitsunfähigkeit die Vergütung nach den Vorschriften des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG). Die Höhe der Entgeltfortzahlung beträgt 100 Prozent des Entgeltes gem. Abs. 1 und wird bis zur Dauer von sechs Wochen gezahlt.
- (3) Nach einjähriger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses erhält von der siebten Woche der Arbeitsunfähigkeit an der krankversicherungspflichtige Arbeitnehmer einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialversicherungsträgers und dem Nettoarbeitsentgelt im Entgeltfortzahlungszeitraum. Der Krankengeldzuschuss ist der Unterschiedsbetrag zwischen 100 Prozent des Nettofortzahlungsentgeltes im Krankheitsfall und dem Bruttokrankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung oder der entsprechenden Leistung aus der gesetzlichen Unfallversicherung.
- (4) Der Krankengeldzuschuss nach Abs. 3 wird gewährt
  - a) bei einer Betriebs- und Konzernzugehörigkeitszeit von mehr als einem Jahr bis zur Dauer von 13 Wochen sowie
  - b) bei einer Betriebs- und Konzernzugehörigkeitszeit von mehr als drei Jahren bis zur Dauer von 26 Wochen.

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

Protokollnotiz:

*Der Arbeitnehmer ist verpflichtet den Gesundheitsprozess aktiv nach bestem Wissen und Gewissen unterstützen.*

- (5) Die Regelungen der Abs. 3 und 4 gelten nur bei Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Arbeitsunfällen.
- (6) Soweit Schadenersatzansprüche gegen Dritte nicht nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz an den Arbeitgeber übergegangen sind, sind sie an den Arbeitgeber abzutreten.
- (7) Für die Zeit des Urlaubs und die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen wird das Fortzahlungsentgelt gem. Abs. 1 gezahlt.

### **§ 23 Entgeltumwandlung**

- (1) Der Arbeitnehmer kann durch schriftliche Erklärung verlangen, dass künftige tarifvertragliche Entgeltansprüche vollständig oder anteilig durch Entgeltumwandlung für seine betriebliche Altersversorgung verwendet werden. Der Mitarbeiter kann zwischen allen gesetzlich möglichen Durchführungswegen frei wählen, soweit der Arbeitgeber abgesehen von der pünktlichen Abführung der Beiträge keine weiteren Verpflichtungen eingehen muss.
- (2) Wandelt der Arbeitnehmer einen Betrag seines Entgeltes um, zahlt der Arbeitgeber ihm ab dem 1. Januar 2018 20 Prozent der Umwandlungssumme dazu.
- (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 Elekt-

ro-Fahrrädern (E-bikes) durch den Arbeitgeber unter Einräumung eines privaten Nutzungsrechts.

## **Abschnitt IV – Schlussbestimmungen**

### **§ 24 Kündigungsfristen**

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

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

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

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

Im Übrigen gilt § 622 BGB.

- (4) Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt davon unberührt.
- (5) Die Kündigung, gleich von welcher Vertragspartei, bedarf der Schriftform.
- (6) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer die dem Arbeitgeber gehörenden Sachen (Werkzeuge, Dienst- und Schutzkleidung, Vorschriften, Ausweise, Bescheinigungen usw.) zurückzugeben und für fehlende Sachen Ersatz zu leisten.

### **§ 25 Ausschlussfristen**

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

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

**Teil B**  
**Überleitungsregelungen**

**§ 26**  
**Abweichungen vom KoRa-ZugTV NE und Teil A**

- (1) Die Verpflichtungen aus § 12 KoRa-ZugTV NE gelten nicht für Leiharbeitnehmer, die für einen befristeten Zeitraum von maximal zwölf Monaten vom Arbeitgeber im Wege der Arbeitnehmerüberlassung von Unternehmen, an denen die NETINERA Deutschland GmbH direkt oder indirekt beteiligt ist, eingesetzt werden. Die Vorschriften des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes im Übrigen sowie die Beteiligungsrechte des Betriebsrates bleiben unberührt.
- (2) Abweichend von § 3 Abschn. I Abs. 2 zweiter Unterabs. KoRa-ZugTV NE i.V.m. § 13 Abs. 2 gilt im Zeitraum 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2019, das pro Schicht mindestens fünf Stunden angerechnet werden.
- (3) Abweichend von § 4 Abs. 1 KoRa-ZugTV NE i.V.m. § 17 Abs. 1 gilt bis zum 31. Dezember 2018 folgendes: Der Arbeitnehmer hat unter Zugrundelegung einer 5-Tage-Woche im Kalenderjahr Anspruch auf einen Erholungsurlaub
  - a) von 26 Urlaubstagen,
  - b) von 27 Urlaubstagen nach 5 Jahren Betriebszugehörigkeit,
  - c) von 28 Urlaubstagen nach 10 Jahren Betriebszugehörigkeit.
- (4) Abweichend von § 4 Abs. 2 KoRa-ZugTV NE i.V.m. § 17 Abs. 11 gilt folgendes:
  - a) Bis 30. Juni 2018 Anspruch auf drei Minuten pro angerechnete Stunde Arbeitszeit, jedoch begrenzt auf maximal zwei Tage Zusatzurlaub im Jahr 2017.
  - b) Ab 1. Juli 2018 findet § 4 Abs. 2 KoRa-ZugTV NE i.V.m. § 17 Abs. 11 Anwendung.
  - c) Für den Zeitzuschlag für Nachtarbeit ist bis zum 31. Dezember 2018 der Zeitraum 22:00 bis 6:00 Uhr maßgebend.
- (5) Abweichend von § 5 Abs. 4 Buchst. b und c KoRa-ZugTV NE gilt folgendes:

Bezogen auf die Vorberufserfahrung bei Arbeitnehmern, die gem. Anlage 1b und 1c KoRa-ZugTV NE 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. KoRa-ZugTV NE bleibt davon unberührt.
- (6) Abweichend von § 5 Abs. 3 i.V.m. Anlage 1a und 1b KoRa-ZugTV NE sowie § 18 Abs. 3 sind die für am 1. Januar 2017 bestehenden Verkehre nach Frankreich (Wissembourg) ausgebildeten Lokomotivführer und Zugbegleiter keine Arbeitnehmer die in die Entgeltgruppen 1.3 bzw. 2.3 eingruppiert werden, auch wenn die die Eingruppierungsmerkmale der Anlagen 1a und 1b erfüllt werden. Sobald der Arbeitgeber weitere regelmäßige Auslandsverkehre akquiriert die über die am 1. Januar 2017 bestehenden Verkehre nach Frankreich (Wissembourg) gilt diese Abweichung für alle Arbeitnehmer nicht mehr.
- (7) Abweichend von § 6 Abs. 1 i.V.m. Anlage 2b-c KoRa-ZugTV NE und abweichend von

§ 19 Abs. 1 i.V.m, Anlage 1b - 1c gelten besondere Monatsentgelttabellen, die auf einem Anbindungswert bezogen auf die jeweils gültige Monatsentgelttabellen in den Anlagen 1b - 1c zu diesem Tarifvertrag basieren.

Dieser Anbindungswert beträgt:

- a) Für Arbeitnehmer, die gem. Anlage 1b KoRa-ZugTV NE eingruppiert sind 93,5 Prozent (ab 1. Juli 2019: 94,5 Prozent) auf die jeweils gültige Monatsentgelttabelle in Anlage 1b zu diesem Tarifvertrag. Die maßgebliche Monatsentgelttabelle ergibt sich aus Anlage 2b. Anlage 2b ist Bestandteil dieses Tarifvertrags.
- b) Für Arbeitnehmer die gem. Anlage 1c KoRa-ZugTV NE eingruppiert sind:
  - in die Entgeltgruppe 3.1 eingruppiert sind, 94,1 Prozent (ab 1. Juli 2019: 95 Prozent) sowie
  - in die Entgeltgruppe 3.2 eingruppiert sind, 85,5 Prozent (ab 1. Juli 2019: 90 Prozent)

bezogen auf die jeweils gültige Monatsentgelttabelle in Anlage 1c zu diesem Tarifvertrag. Die maßgebliche Monatsentgelttabelle ergibt sich aus Anlage 2c. Anlage 2c ist Bestandteil dieses Tarifvertrags.

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass zum Zeitpunkt des Tarifabschlusses und unter Würdigung der mündlich vom Arbeitgeber dargelegten Tätigkeitsinhalte die Personaldisponenten und Betriebsplaner in die EG 3.1 und die Disponenten in die EG 3.2 einzugruppiert sind.

- (8) Abweichend von § 6 Abs. 11 KoRa-ZugTV NE i.V.m. § 21 ist für die Nachtarbeitszulage bis zum 31. Dezember 2018 der Zeitraum 22:00 bis 6:00 Uhr maßgebend.
- (9) Abweichend von § 6 Abs. 15 KoRa-ZugTV NE i.V.m. § 20 Abs. 1 haben Arbeitnehmer erst ab dem vierten Jahr der Berufserfahrung einen Anspruch auf eine jährliche Zuwendung, und zwar i.H.v. 25 Prozent des individuellen Monatstabellenentgelts.

Darüber hinaus wird ebenfalls ab dem vierten Jahr der Berufserfahrung im Juli eines jeden Jahres eine Erholungsbeihilfe in Höhe von 156 Euro gezahlt, die zum Zwecke der Erholung verwendet werden muss. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, auf Verlangen des Arbeitgebers und/oder des Finanzamtes die Verwendung für den Erholungszweck durch Belege nachzuweisen.

Teilzeitbeschäftigte erhalten die Erholungsbeihilfe entsprechend dem Verhältnis ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit. Ausschlaggebend ist der Beschäftigungsgrad zum Auszahlungszeitpunkt.

Die Erholungsbeihilfe wird für Zeiten des Ruhens des Arbeitsverhältnisses im Zeitpunkt von Juli des Vorjahres bis zum Juni des laufenden Jahres anteilig gekürzt. Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis in diesem Zeitraum, wird sie anteilig für die Zeiten des Bestehens gezahlt.

Die Erholungsbeihilfe wird gem. § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 EStG pauschal durch den Arbeitgeber versteuert.

#### Protokollnotiz:

*Die Erholungsbeihilfe wird zukünftig, bei einem höheren Prozentsatz als dem gem. Satz 1, auf die jährliche Zuwendung angerechnet.*

- (10) Abweichend von Anlage 2a KoRa-ZugTV NE beträgt der Wert der Entgeltgruppe 1.0 75 Prozent der Erfahrungsstufe 1 der Entgeltgruppe 1.2 der Anlage 1a. Die Entgelthö-

he ergibt sich aus Anlage 3. Anlage 3 ist Bestandteil dieses Tarifvertrages. Vom Arbeitgeber gewährte geldwerte Sachleistung, z.B. Jobticket, können verrechnet werden.

- (11) Abweichend von Anlage 3b KoRa-ZugTV NE wird § 1 Ziffer 2 Satz 1 um den Zusatz „vorzugsweise“ ergänzt.

**Teil C**  
**Regelungen für Neuverkehre**

**§ 26**  
**Mischkalkulation für künftige Neuverkehre**

- (1) Bei Aufnahme zusätzlicher Verkehrsleistungen aufgrund eines nach dem 1. Juli 2016 neu abgeschlossenen Verkehrsvertrages sowie bei der Fortführung derzeitiger (Stand: 1. Juli 2016) Verkehrsleistungen aufgrund eines nach dem 1. Juli 2016 abgeschlossenen Verkehrsvertrages durch den Arbeitgeber, nicht jedoch bei einer von Bestellern einseitig ohne Bewerbung veranlassten Verlängerung eines Verkehrsvertrages innerhalb bestehender Rahmenbedingungen für einen Verlängerungszeitraum von bis zu drei Jahren, wird die Monatstabellenvergütung aller Zugbegleiter neu berechnet, indem ein gewichteter Durchschnitt gebildet wird. Der gewichtete Durchschnitt ist aus dem Zahlenverhältnis der aufgrund des neuen Verkehrsvertrages neu eingestellten bzw. weiter beschäftigten Zugbegleiter (nachfolgend Zub neu) einerseits und der aufgrund eines oder mehrerer alten bereits vor dem 1. Juli 2016 abgeschlossenen Verkehrsverträge beschäftigten Zugbegleiter (nachfolgend Zub alt) andererseits (jeweils in Vollzeitstellen umgerechnet) zu ermitteln. Für die Zub alt wird dabei der im Zeitpunkt der Aufnahme des Neuverkehrs nach § 25 Abs. 4 maßgebliche Anbindungsprozentsatz und für die Zub neu 100 Prozent (der MTE nach Anlage 1b) zugrunde gelegt. Diese Berechnung ist für die Arbeitnehmer in den Entgeltgruppen 3.1 und 3.2 entsprechend sinngemäß und getrennt voneinander anzuwenden.

**Beispiel:**

100 Zub alt (in Vollzeitstellen) mit Anbindungswert	93,5 Prozent	93,5
<u>50</u> Zub neu (in Vollzeitstellen) mit Anbindungswert	100 Prozent	<u>50</u>
		<u>143,5</u>

Die berechneten Summen sind zu dividieren:  $143,5 / 150 = 0,96$

Die neue Monatstabellenvergütung (gewichteter Durchschnitt) beträgt für alle Zugbegleiter in allen Entgeltgruppen und allen Entgeltstufen 94,5 Prozent der Entgelttabellen der jeweils gültigen Anlage 2b dieses Tarifvertrages.

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

**Protokollnotiz:**

*Bei § 26 Abs. 2 ist insbesondere an den Fall gedacht, dass aufgrund von Tariftreuevorschriften eine Vergütung in Höhe von 100 Prozent KoRa-Niveau für den Neuverkehr vorgeschrieben wird; für die Zub alt verbleibt es dann bei dem nach § 25 Abs. 4 maßgeblichen Anbindungswerten*

**Teil D**  
**Schlussbestimmungen**

**§ 27**  
**Gültigkeit und Dauer**

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt rückwirkend zum 1. Januar 2017 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats, frühestens zum 31. Dezember 2019 schriftlich gekündigt werden.

Berlin, den 17. Oktober 2017



.....  
vlexx GmbH



.....  
Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer

**Anlage 1a  
zum HausTV vlexx**
**Entgelttabelle Lokomotivführer gem. § 19 Abs. 1**

gültig ab 1. Januar 2017

<b>Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit</b>					
<b>Erfahrungs-Stufe</b>	<b>Berufs-erfahrung in Jahren</b>	<b>Entgeltgruppe</b>			
		<b>1.1</b>	<b>1.2</b>	<b>1.3</b>	<b>1.4</b>
<b>1</b>	<b>0 bis &lt;5</b>	2.475 €	2.684 €	2.852 €	3.003 €
<b>2</b>	<b>5 bis &lt;10</b>	2.586 €	2.797 €	2.960 €	3.114 €
<b>3</b>	<b>10 bis &lt;15</b>	2.699 €	2.907 €	3.070 €	3.225 €
<b>4</b>	<b>15 bis &lt;20</b>	2.811 €	3.021 €	3.178 €	3.337 €
<b>5</b>	<b>20 bis &lt;25</b>	2.925 €	3.133 €	3.287 €	3.447 €
<b>6</b>	<b>25 bis &lt;30</b>	3.037 €	3.246 €	3.400 €	3.559 €
<b>7</b>	<b>&gt;=30</b>	3.078 €	3.287 €	3.441 €	3.600 €

MTE der Entgeltgruppe 1.0 auf Basis der betriebl. Arbeitszeit: 2.381 Euro

gültig ab 1. April 2017

<b>Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit</b>					
<b>Erfahrungs-Stufe</b>	<b>Berufs-erfahrung in Jahren</b>	<b>Entgeltgruppe</b>			
		<b>1.1</b>	<b>1.2</b>	<b>1.3</b>	<b>1.4</b>
<b>1</b>	<b>0 bis &lt;5</b>	2.535 €	2.749 €	2.925 €	3.138 €
<b>2</b>	<b>5 bis &lt;10</b>	2.651 €	2.865 €	3.036 €	3.234 €
<b>3</b>	<b>10 bis &lt;15</b>	2.766 €	2.981 €	3.148 €	3.329 €
<b>4</b>	<b>15 bis &lt;20</b>	2.882 €	3.096 €	3.261 €	3.423 €
<b>5</b>	<b>20 bis &lt;25</b>	2.997 €	3.211 €	3.373 €	3.520 €
<b>6</b>	<b>25 bis &lt;30</b>	3.114 €	3.327 €	3.484 €	3.615 €
<b>7</b>	<b>&gt;=30</b>	3.155 €	3.368 €	3.525 €	3.656 €

MTE der Entgeltgruppe 1.0 auf Basis der betriebl. Arbeitszeit: 2.441 Euro

gültig ab 1. Januar 2018

<b>Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit</b>					
<b>Erfahrungs-Stufe</b>	<b>Berufs-erfahrung in Jahren</b>	<b>Entgeltgruppe</b>			
		<b>1.1</b>	<b>1.2</b>	<b>1.3</b>	<b>1.4</b>
<b>1</b>	<b>0 bis &lt;5</b>	2.537 €	2.751 €	2.927 €	3.140 €
<b>2</b>	<b>5 bis &lt;10</b>	2.653 €	2.867 €	3.038 €	3.236 €
<b>3</b>	<b>10 bis &lt;15</b>	2.768 €	2.983 €	3.150 €	3.331 €
<b>4</b>	<b>15 bis &lt;20</b>	2.884 €	3.098 €	3.263 €	3.425 €
<b>5</b>	<b>20 bis &lt;25</b>	2.999 €	3.213 €	3.375 €	3.522 €
<b>6</b>	<b>25 bis &lt;30</b>	3.116 €	3.329 €	3.486 €	3.617 €
<b>7</b>	<b>&gt;=30</b>	3.157 €	3.370 €	3.527 €	3.658 €

MTE der Entgeltgruppe 1.0 auf Basis der betriebl. Arbeitszeit: 2.442 Euro

gültig ab 1. September 2018

<b>Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit</b>					
<b>Erfahrungs-Stufe</b>	<b>Berufs-erfahrung in Jahren</b>	<b>Entgeltgruppe</b>			
		<b>1.1</b>	<b>1.2</b>	<b>1.3</b>	<b>1.4</b>
<b>1</b>	<b>0 bis &lt;5</b>	2.596 €	2.809 €	2.977 €	3.140 €
<b>2</b>	<b>5 bis &lt;10</b>	2.706 €	2.920 €	3.085 €	3.236 €
<b>3</b>	<b>10 bis &lt;15</b>	2.816 €	3.029 €	3.192 €	3.331 €
<b>4</b>	<b>15 bis &lt;20</b>	2.927 €	3.140 €	3.299 €	3.425 €
<b>5</b>	<b>20 bis &lt;25</b>	3.037 €	3.250 €	3.406 €	3.522 €
<b>6</b>	<b>25 bis &lt;30</b>	3.146 €	3.361 €	3.514 €	3.617 €
<b>7</b>	<b>&gt;=30</b>	3.199 €	3.413 €	3.566 €	3.659 €

MTE der Entgeltgruppe 1.0 auf Basis der betriebl. Arbeitszeit: 2.442 Euro

gültig ab 1. Juli 2019

<b>Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit</b>					
<b>Erfahrungs-Stufe</b>	<b>Berufs-erfahrung in Jahren</b>	<b>Entgeltgruppe</b>			
		<b>1.1</b>	<b>1.2</b>	<b>1.3</b>	<b>1.4</b>
<b>1</b>	<b>0 bis &lt;5</b>	2.649 €	2.865 €	3.037 €	3.203 €
<b>2</b>	<b>5 bis &lt;10</b>	2.761 €	2.977 €	3.146 €	3.300 €
<b>3</b>	<b>10 bis &lt;15</b>	2.872 €	3.090 €	3.255 €	3.398 €
<b>4</b>	<b>15 bis &lt;20</b>	2.985 €	3.203 €	3.365 €	3.494 €
<b>5</b>	<b>20 bis &lt;25</b>	3.097 €	3.316 €	3.475 €	3.593 €
<b>6</b>	<b>25 bis &lt;30</b>	3.209 €	3.429 €	3.584 €	3.690 €
<b>7</b>	<b>&gt;=30</b>	3.262 €	3.482 €	3.638 €	3.732 €

MTE der Entgeltgruppe 1.0 auf Basis der betriebl. Arbeitszeit: 2.492 Euro

gültig ab 1. Januar 2020

<b>Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit</b>					
<b>Erfahrungs-Stufe</b>	<b>Berufs-erfahrung in Jahren</b>	<b>Entgeltgruppe</b>			
		<b>1.1</b>	<b>1.2</b>	<b>1.3</b>	<b>1.4</b>
<b>1</b>	<b>0 bis &lt;5</b>	2.706 €	2.925 €	3.088 €	3.203 €
<b>2</b>	<b>5 bis &lt;10</b>	2.807 €	3.025 €	3.187 €	3.300 €
<b>3</b>	<b>10 bis &lt;15</b>	2.907 €	3.126 €	3.286 €	3.398 €
<b>4</b>	<b>15 bis &lt;20</b>	3.008 €	3.226 €	3.385 €	3.494 €
<b>5</b>	<b>20 bis &lt;25</b>	3.108 €	3.327 €	3.485 €	3.593 €
<b>6</b>	<b>25 bis &lt;30</b>	3.209 €	3.429 €	3.584 €	3.690 €
<b>7</b>	<b>&gt;=30</b>	3.274 €	3.492 €	3.648 €	3.732 €

MTE der Entgeltgruppe 1.0 auf Basis der betriebl. Arbeitszeit: 2.492 Euro

Die Strukturänderung in den Entgeltgruppen 1.1 bis 1.3 der Anlage 1a wird nicht mit zukünftigen allgemeinen Entgelterhöhungen verrechnet und die Tabellenwerte erhöhen sich insofern jeweils entsprechend bei allgemeinen Entgelterhöhungen ab dem 1. Januar 2020.

**Anlage 1b  
zum HausTV vlexx**
**Entgelttabelle Zugbegleiter / Bordgastronomie gem. § 19 Abs. 1**

gültig ab 1. Januar 2017

<b>Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit</b>				
<b>Erfahrungs-Stufe</b>	<b>Berufs-erfahrung in Jahren</b>	<b>Entgeltgruppe</b>		
		<b>2.1</b>	<b>2.2</b>	<b>2.3</b>
<b>1</b>	<b>0 bis &lt;5</b>	2.083 €	2.340 €	2.463 €
<b>2</b>	<b>5 bis &lt;10</b>	2.107 €	2.380 €	2.509 €
<b>3</b>	<b>10 bis &lt;15</b>	2.132 €	2.419 €	2.557 €
<b>4</b>	<b>15 bis &lt;20</b>	2.157 €	2.458 €	2.604 €
<b>5</b>	<b>20 bis &lt;25</b>	2.180 €	2.498 €	2.652 €
<b>6</b>	<b>25 bis &lt;30</b>	2.180 €	2.537 €	2.700 €
<b>7</b>	<b>&gt;=30</b>	2.221 €	2.578 €	2.741 €

gültig ab 1. April 2017

<b>Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit</b>				
<b>Erfahrungs-Stufe</b>	<b>Berufs-erfahrung in Jahren</b>	<b>Entgeltgruppe</b>		
		<b>2.1</b>	<b>2.2</b>	<b>2.3</b>
<b>1</b>	<b>0 bis &lt;5</b>	2.135 €	2.399 €	2.525 €
<b>2</b>	<b>5 bis &lt;10</b>	2.160 €	2.440 €	2.572 €
<b>3</b>	<b>10 bis &lt;15</b>	2.184 €	2.480 €	2.620 €
<b>4</b>	<b>15 bis &lt;20</b>	2.211 €	2.520 €	2.668 €
<b>5</b>	<b>20 bis &lt;25</b>	2.235 €	2.561 €	2.719 €
<b>6</b>	<b>25 bis &lt;30</b>	2.235 €	2.601 €	2.768 €
<b>7</b>	<b>&gt;=30</b>	2.277 €	2.643 €	2.810 €

gültig ab 1. Januar 2018

<b>Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit</b>				
<b>Erfahrungs-Stufe</b>	<b>Berufs-erfahrung in Jahren</b>	<b>Entgeltgruppe</b>		
		<b>2.1</b>	<b>2.2</b>	<b>2.3</b>
<b>1</b>	<b>0 bis &lt;5</b>	2.137 €	2.400 €	2.527 €
<b>2</b>	<b>5 bis &lt;10</b>	2.161 €	2.441 €	2.574 €
<b>3</b>	<b>10 bis &lt;15</b>	2.187 €	2.481 €	2.622 €
<b>4</b>	<b>15 bis &lt;20</b>	2.213 €	2.521 €	2.670 €
<b>5</b>	<b>20 bis &lt;25</b>	2.236 €	2.562 €	2.720 €
<b>6</b>	<b>25 bis &lt;30</b>	2.236 €	2.602 €	2.770 €
<b>7</b>	<b>&gt;=30</b>	2.277 €	2.644 €	2.811 €

gültig ab 1. September 2018

<b>Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit</b>				
<b>Erfahrungs-Stufe</b>	<b>Berufs-erfahrung in Jahren</b>	<b>Entgeltgruppe</b>		
		<b>2.1</b>	<b>2.2</b>	<b>2.3</b>
<b>1</b>	<b>0 bis &lt;5</b>	2.137 €	2.400 €	2.527 €
<b>2</b>	<b>5 bis &lt;10</b>	2.177 €	2.452 €	2.583 €
<b>3</b>	<b>10 bis &lt;15</b>	2.218 €	2.503 €	2.639 €
<b>4</b>	<b>15 bis &lt;20</b>	2.259 €	2.554 €	2.696 €
<b>5</b>	<b>20 bis &lt;25</b>	2.300 €	2.606 €	2.752 €
<b>6</b>	<b>25 bis &lt;30</b>	2.341 €	2.657 €	2.809 €
<b>7</b>	<b>&gt;=30</b>	2.382 €	2.708 €	2.865 €

gültig ab 1. Juli 2019

<b>Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit</b>				
<b>Erfahrungs-Stufe</b>	<b>Berufs-erfahrung in Jahren</b>	<b>Entgeltgruppe</b>		
		<b>2.1</b>	<b>2.2</b>	<b>2.3</b>
<b>1</b>	<b>0 bis &lt;5</b>	2.180 €	2.449 €	2.577 €
<b>2</b>	<b>5 bis &lt;10</b>	2.220 €	2.501 €	2.634 €
<b>3</b>	<b>10 bis &lt;15</b>	2.262 €	2.553 €	2.692 €
<b>4</b>	<b>15 bis &lt;20</b>	2.304 €	2.606 €	2.750 €
<b>5</b>	<b>20 bis &lt;25</b>	2.346 €	2.658 €	2.808 €
<b>6</b>	<b>25 bis &lt;30</b>	2.388 €	2.710 €	2.865 €
<b>7</b>	<b>&gt;=30</b>	2.429 €	2.763 €	2.923 €

**Entgelttabelle Teamleiter/Gruppenleiter und Praxistrainer/Ausbilder  
und Disponenten gem. § 19 Abs. 1**

gültig ab 1. Januar 2017

<b>Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit</b>			
<b>Erfahrungs- Stufe</b>	<b>Berufs- erfahrung in Jahren</b>	<b>Entgeltgruppe</b>	
		<b>3.1</b>	<b>3.2</b>
<b>1</b>	<b>0 bis &lt;5</b>	3.003 €	3.333 €
<b>2</b>	<b>5 bis &lt;10</b>	3.114 €	3.449 €
<b>3</b>	<b>10 bis &lt;15</b>	3.225 €	3.566 €
<b>4</b>	<b>15 bis &lt;20</b>	3.337 €	3.682 €
<b>5</b>	<b>20 bis &lt;25</b>	3.447 €	3.798 €
<b>6</b>	<b>25 bis &lt;30</b>	3.559 €	3.913 €
<b>7</b>	<b>&gt;=30</b>	3.600 €	3.954 €

gültig ab 1. April 2017

<b>Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit</b>			
<b>Erfahrungs- Stufe</b>	<b>Berufs- erfahrung in Jahren</b>	<b>Entgeltgruppe</b>	
		<b>3.1</b>	<b>3.2</b>
<b>1</b>	<b>0 bis &lt;5</b>	3.138 €	3.416 €
<b>2</b>	<b>5 bis &lt;10</b>	3.234 €	3.535 €
<b>3</b>	<b>10 bis &lt;15</b>	3.329 €	3.654 €
<b>4</b>	<b>15 bis &lt;20</b>	3.423 €	3.774 €
<b>5</b>	<b>20 bis &lt;25</b>	3.520 €	3.893 €
<b>6</b>	<b>25 bis &lt;30</b>	3.615 €	4.012 €
<b>7</b>	<b>&gt;=30</b>	3.656 €	4.054 €

gültig ab 1. Januar 2018

<b>Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit</b>			
<b>Erfahrungs-Stufe</b>	<b>Berufs-erfahrung in Jahren</b>	<b>Entgeltgruppe</b>	
		<b>3.1</b>	<b>3.2</b>
<b>1</b>	<b>0 bis &lt;5</b>	3.140 €	3.418 €
<b>2</b>	<b>5 bis &lt;10</b>	3.236 €	3.537 €
<b>3</b>	<b>10 bis &lt;15</b>	3.331 €	3.656 €
<b>4</b>	<b>15 bis &lt;20</b>	3.425 €	3.776 €
<b>5</b>	<b>20 bis &lt;25</b>	3.522 €	3.895 €
<b>6</b>	<b>25 bis &lt;30</b>	3.617 €	4.015 €
<b>7</b>	<b>&gt;=30</b>	3.658 €	4.057 €

gültig ab 1. Juli 2019

<b>Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit</b>			
<b>Erfahrungs-Stufe</b>	<b>Berufs-erfahrung in Jahren</b>	<b>Entgeltgruppe</b>	
		<b>3.1</b>	<b>3.2</b>
<b>1</b>	<b>0 bis &lt;5</b>	3.203 €	3.487 €
<b>2</b>	<b>5 bis &lt;10</b>	3.300 €	3.608 €
<b>3</b>	<b>10 bis &lt;15</b>	3.398 €	3.729 €
<b>4</b>	<b>15 bis &lt;20</b>	3.494 €	3.852 €
<b>5</b>	<b>20 bis &lt;25</b>	3.593 €	3.973 €
<b>6</b>	<b>25 bis &lt;30</b>	3.690 €	4.095 €
<b>7</b>	<b>&gt;=30</b>	3.732 €	4.138 €

**Anlage 2b  
zum HausTV vlexx**
**Entgelttabelle Zugbegleiter / Bordgastronomie gem. § 26 Abs. 7 Buchst. a)**

gültig ab 1. Januar 2017

<b>Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit</b>				
<b>Erfahrungs-Stufe</b>	<b>Berufs-erfahrung in Jahren</b>	<b>Entgeltgruppe</b>		
		<b>2.1</b>	<b>2.2</b>	<b>2.3</b>
<b>1</b>	<b>0 bis &lt;5</b>	1.948 €	2.188 €	2.303 €
<b>2</b>	<b>5 bis &lt;10</b>	1.970 €	2.225 €	2.346 €
<b>3</b>	<b>10 bis &lt;15</b>	1.993 €	2.262 €	2.391 €
<b>4</b>	<b>15 bis &lt;20</b>	2.017 €	2.298 €	2.435 €
<b>5</b>	<b>20 bis &lt;25</b>	2.038 €	2.336 €	2.480 €
<b>6</b>	<b>25 bis &lt;30</b>	2.038 €	2.372 €	2.525 €
<b>7</b>	<b>&gt;=30</b>	2.077 €	2.410 €	2.563 €

gültig ab 1. April 2017

<b>Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit</b>				
<b>Erfahrungs-Stufe</b>	<b>Berufs-erfahrung in Jahren</b>	<b>Entgeltgruppe</b>		
		<b>2.1</b>	<b>2.2</b>	<b>2.3</b>
<b>1</b>	<b>0 bis &lt;5</b>	1.996 €	2.243 €	2.361 €
<b>2</b>	<b>5 bis &lt;10</b>	2.020 €	2.281 €	2.405 €
<b>3</b>	<b>10 bis &lt;15</b>	2.042 €	2.319 €	2.450 €
<b>4</b>	<b>15 bis &lt;20</b>	2.067 €	2.356 €	2.495 €
<b>5</b>	<b>20 bis &lt;25</b>	2.090 €	2.395 €	2.542 €
<b>6</b>	<b>25 bis &lt;30</b>	2.090 €	2.432 €	2.588 €
<b>7</b>	<b>&gt;=30</b>	2.129 €	2.471 €	2.627 €

gültig ab 1. Januar 2018

<b>Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit</b>				
<b>Erfahrungs-Stufe</b>	<b>Berufs-erfahrung in Jahren</b>	<b>Entgeltgruppe</b>		
		<b>2.1</b>	<b>2.2</b>	<b>2.3</b>
<b>1</b>	<b>0 bis &lt;5</b>	1.998 €	2.244 €	2.363 €
<b>2</b>	<b>5 bis &lt;10</b>	2.021 €	2.282 €	2.407 €
<b>3</b>	<b>10 bis &lt;15</b>	2.045 €	2.320 €	2.452 €
<b>4</b>	<b>15 bis &lt;20</b>	2.069 €	2.357 €	2.496 €
<b>5</b>	<b>20 bis &lt;25</b>	2.091 €	2.395 €	2.543 €
<b>6</b>	<b>25 bis &lt;30</b>	2.091 €	2.433 €	2.590 €
<b>7</b>	<b>&gt;=30</b>	2.129 €	2.472 €	2.628 €

gültig ab 1. September 2018

<b>Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit</b>				
<b>Erfahrungs-Stufe</b>	<b>Berufs-erfahrung in Jahren</b>	<b>Entgeltgruppe</b>		
		<b>2.1</b>	<b>2.2</b>	<b>2.3</b>
<b>1</b>	<b>0 bis &lt;5</b>	1.997 €	2.244 €	2.363 €
<b>2</b>	<b>5 bis &lt;10</b>	2.035 €	2.293 €	2.415 €
<b>3</b>	<b>10 bis &lt;15</b>	2.074 €	2.340 €	2.467 €
<b>4</b>	<b>15 bis &lt;20</b>	2.112 €	2.388 €	2.521 €
<b>5</b>	<b>20 bis &lt;25</b>	2.151 €	2.437 €	2.573 €
<b>6</b>	<b>25 bis &lt;30</b>	2.189 €	2.484 €	2.626 €
<b>7</b>	<b>&gt;=30</b>	2.227 €	2.532 €	2.679 €

gültig ab 1. Juli 2019

<b>Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit</b>				
<b>Erfahrungs-Stufe</b>	<b>Berufs-erfahrung in Jahren</b>	<b>Entgeltgruppe</b>		
		<b>2.1</b>	<b>2.2</b>	<b>2.3</b>
<b>1</b>	<b>0 bis &lt;5</b>	2.060 €	2.314 €	2.435 €
<b>2</b>	<b>5 bis &lt;10</b>	2.098 €	2.363 €	2.489 €
<b>3</b>	<b>10 bis &lt;15</b>	2.138 €	2.413 €	2.544 €
<b>4</b>	<b>15 bis &lt;20</b>	2.177 €	2.463 €	2.599 €
<b>5</b>	<b>20 bis &lt;25</b>	2.217 €	2.512 €	2.654 €
<b>6</b>	<b>25 bis &lt;30</b>	2.257 €	2.561 €	2.707 €
<b>7</b>	<b>&gt;=30</b>	2.295 €	2.611 €	2.762 €

**Entgelttabelle Teamleiter/Gruppenleiter und Praxistrainer/Ausbilder  
und Disponenten gem. § 26 Abs. 7 Buchst. b)**

gültig ab 1. Januar 2017

<b>Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit</b>			
<b>Erfahrungs- Stufe</b>	<b>Berufs- erfahrung in Jahren</b>	<b>Entgeltgruppe</b>	
		<b>3.1</b>	<b>3.2</b>
<b>1</b>	<b>0 bis &lt;5</b>	2.826 €	2.850 €
<b>2</b>	<b>5 bis &lt;10</b>	2.930 €	2.949 €
<b>3</b>	<b>10 bis &lt;15</b>	3.035 €	3.049 €
<b>4</b>	<b>15 bis &lt;20</b>	3.140 €	3.148 €
<b>5</b>	<b>20 bis &lt;25</b>	3.244 €	3.247 €
<b>6</b>	<b>25 bis &lt;30</b>	3.349 €	3.346 €
<b>7</b>	<b>&gt;=30</b>	3.388 €	3.381 €

gültig ab 1. April 2017

<b>Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit</b>			
<b>Erfahrungs- Stufe</b>	<b>Berufs- erfahrung in Jahren</b>	<b>Entgeltgruppe</b>	
		<b>3.1</b>	<b>3.2</b>
<b>1</b>	<b>0 bis &lt;5</b>	2.953 €	2.921 €
<b>2</b>	<b>5 bis &lt;10</b>	3.043 €	3.022 €
<b>3</b>	<b>10 bis &lt;15</b>	3.133 €	3.124 €
<b>4</b>	<b>15 bis &lt;20</b>	3.221 €	3.227 €
<b>5</b>	<b>20 bis &lt;25</b>	3.312 €	3.329 €
<b>6</b>	<b>25 bis &lt;30</b>	3.402 €	3.430 €
<b>7</b>	<b>&gt;=30</b>	3.441 €	3.466 €

gültig ab 1. Januar 2018

<b>Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit</b>			
<b>Erfahrungs-Stufe</b>	<b>Berufs-erfahrung in Jahren</b>	<b>Entgeltgruppe</b>	
		<b>3.1</b>	<b>3.2</b>
<b>1</b>	<b>0 bis &lt;5</b>	2.955 €	2.922 €
<b>2</b>	<b>5 bis &lt;10</b>	3.045 €	3.024 €
<b>3</b>	<b>10 bis &lt;15</b>	3.134 €	3.126 €
<b>4</b>	<b>15 bis &lt;20</b>	3.223 €	3.228 €
<b>5</b>	<b>20 bis &lt;25</b>	3.314 €	3.330 €
<b>6</b>	<b>25 bis &lt;30</b>	3.404 €	3.433 €
<b>7</b>	<b>&gt;=30</b>	3.443 €	3.469 €

gültig ab 1. Juli 2019

<b>Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit</b>			
<b>Erfahrungs-Stufe</b>	<b>Berufs-erfahrung in Jahren</b>	<b>Entgeltgruppe</b>	
		<b>3.1</b>	<b>3.2</b>
<b>1</b>	<b>0 bis &lt;5</b>	3.043 €	3.138 €
<b>2</b>	<b>5 bis &lt;10</b>	3.135 €	3.247 €
<b>3</b>	<b>10 bis &lt;15</b>	3.228 €	3.356 €
<b>4</b>	<b>15 bis &lt;20</b>	3.319 €	3.467 €
<b>5</b>	<b>20 bis &lt;25</b>	3.413 €	3.576 €
<b>6</b>	<b>25 bis &lt;30</b>	3.506 €	3.686 €
<b>7</b>	<b>&gt;=30</b>	3.545 €	3.724 €

**Anlage 3  
zum HausTV vlexx****Entgelttabelle Lokomotivführer in Ausbildung gem. § 26 Abs. 10**

<b>Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit</b>	
<b>Gültig ab:</b>	<b>MTE</b>
<b>1. Januar 2017</b>	<b>2.062 €</b>
<b>1. Januar 2018</b>	<b>2.063 €</b>
<b>1. September 2018</b>	<b>2.107 €</b>
<b>1. Juli 2019</b>	<b>2.149 €</b>
<b>1. Januar 2020</b>	<b>2.194 €</b>