Tarifvertrag

für Lokrangierführer von

Schienenverkehrsunternehmen

des Agv MoVe

(LrfTV)

§ 1 Geltungsbereich

Teil A Rahmenbedingungen

Abschnitt I Mantelbestimmungen

§ 2 Abweichungen vom Tarifvertrag
§ 3 Arbeitsvertrag und Probezeit
§ 4 Wiedereinstellung bei Rentenentzug
§ 5 Betriebszugehörigkeit
§ 6 Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Elternurlaub
§ 7 Zeugnis
§ 8 Ausschreibung und Besetzung freier Arbeitsplätze
§ 9 Personalakten
§ 10 Gewerkschaftliche Betätigung
§ 11 Arbeit an Bildschirmgeräten
§ 12 Arbeitsbedingungen
§ 13 Krankheit/Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
§ 14 Tauglichkeitsuntersuchung
§ 15 Schweigepflicht
§ 16 Belohnungen oder Geschenke
§ 17 Nebentätigkeiten
§ 18 Arbeitsfähigkeit
§ 19 Schutzzeug
§ 20 Haftung des Arbeitnehmers
§ 21 Ende des Arbeitsverhältnisses
§ 21a Ende des Arbeitsverhältnisses und Erwerbsminderungsrente
§ 22 Kündigungsbeschränkung
§ 23 Arbeitsstreitigkeiten
§ 24 Ausschlussfrist

Abschnitt II Allgemeine Arbeitszeitbestimmungen

§ 25 Individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll
§ 26 Arbeitszeitkonto
§ 27 Urlaub
§ 28 Arbeitsbefreiung
§ 29 Arbeitseinsatz in besonderen Fällen
§ 30 Arbeitszeit, Reisezeit an arbeitsfreien Sonn- oder gesetzlichen Feiertagen
§ 31 Konfliktregelung

Abschnitt III Allgemeine Entgeltbestimmungen

§ 32 Berechnung des Entgelts
§ 33 Auszahlung des Entgelts
§ 34 Wegfall des Urlaubsentgelts
§ 35 Jubiläumszuwendungen
§ 36 Sterbegeld

Abschnitt IV Sonstige allgemeine Entgeltbestimmungen

§ 37 Rationalisierungszulagen
§ 38 Krankengeldzuschuss
§ 39 Gleichbehandlung von Frauen und Männern
§ 40 Arbeitseinsatz in besonderen Fällen
§ 41 Reisekosten
§ 42 Beurlaubte Beamte
§ 43 Beihilfe in unverschuldeten Notfällen
§ 44 Arbeitsbefreiung zur Wahrnehmung von Aufgaben in den Sozialeinrichtungen
§ 45 Besondere Beschäftigungsbedingungen I
§ 45.1 Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen
§ 45.2 Verlängerte Krankenbezugsfrist für bestimmte Arbeitnehmer
§ 45.3 Sonderregelung zur Arbeitsbefreiung
§ 45.4 Sonderregelung zu Kündigungsfristen
§ 45.5 Kündigungsbeschränkung
§ 45.6 Wiedereinstellung bei Rentenentzug
§ 45.7 Vorzeiten
§ 45.8 Leistungen an in der KVB versicherte versicherungsfreie Arbeitnehmer
§ 45.9 Umzugskostenvergütung

Teil B Spezifische Arbeitszeitregelungen

§ 46 Individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll
§ 46a Wahlrecht „Zusätzlicher Erholungsurlaub"
§ 46b Umsetzung des Wahlrechts
§ 47 Reduzierung der Jahresarbeitszeit
§ 47a Reduzierung der Jahresarbeitszeit zur Entlastung älterer Arbeitnehmer
§ 47b Freistellung für Teilnahme an einer Gesundheitswoche
§ 48 Überzeit
§ 49 Arbeitszeitkonto
§ 50 Urlaub
§ 50a Zeitzuschlag für Nachtarbeit
§ 51 Arbeitszeitbewertung
§ 52 Arbeitszeitverteilung
§ 53 Arbeitszeitverteilung/Arbeitszeitbewertung
§ 54 Beginn und Ende der Arbeitszeit
§ 55 unbesetzt
§ 56 unbesetzt
§ 57 Rufbereitschaft (unbesetzt)

Teil C Spezifische Entgeltregelungen

§ 58 Entgeltgrundlagen
§ 59 Berechnung des Entgelts
§ 60 Grundsätze für die Eingruppierung
§ 60a Entgeltausgleich
§ 61 Vermögenswirksame Leistung
§ 62 Urlaubsentgelt
§ 63 Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer, Arbeitsunfallverletzte und wegen Gesundheitsschäden
§ 64 Entgelt bei Ausbildung, Fortbildung, Umschulung
§ 65 Qualifikationszulage 1
§ 66 Bestandsregelung für die Leistungszulage Lokrangierführer (Lz Lrf)
§ 67 Leistungsprämie Rangierdienst

§ 68 Leistungsentgelt mit Auslandbezug
§ 69 Erschwerniszulagen
§ 70 Einmalige Entgeltzulagen
§ 71 Samstagszulage
§ 72 Sonntagszulage
§ 73 Vorfesttagsregelung
§ 74 Feiertagszulage
§ 75 Nacht- und Schichtzulage
§ 76 Überzeitzulage
§ 77 Rufbereitschaftszulage
§ 78 unbesetzt
§ 79 Rundung und Anpassung
§ 80 Fahrtätigkeit
§ 81 Fahrentschädigung
§ 82 Jährliche Zuwendung
§ 83 Schutzvorkehrungen vor Gewalttätigkeiten Dritter
§ 84 Übernachtungen
§ 85 Unternehmensbekleidung
§ 86 Besondere Beschäftigungsbedingungen II
§ 86.1 Jährliche Zuwendung in besonderen Fällen

Teil D Altersvorsorge

§ 87 Besondere Entgeltumwandlung Leistung zur betrieblichen Altersvorsorge
§ 88 Arbeitgeberbeitrag zur betrieblichen Altersvorsorge (AGbAV)
§ 88a bAV-Prämie nach Übernahme von Auszubildenden
§ 89 Gültigkeit und Dauer

Anlagen

1 Unternehmen gemäß § 1 LrfTV
2 Ergänzung zum Tätigkeitsgruppenverzeichnis Anlage 1a zum BuRa-ZugTV Agv MoVe
3 unbesetzt
4 Arbeit an Bildschirmgeräten
5 Kurzarbeit
6 Qualifikationszulage
7 Erschwerniszulagenkatalog

§ 1
Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt

a) **Räumlich:**

Für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

b) **Betrieblich**:

Für die in der Anlage 1 aufgeführten Unternehmen.

c) **Persönlich**:

Für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (nachfolgend Arbeitnehmer genannt) der Betriebe der Unternehmen nach Buchst. b, denen nicht nur vorübergehend die Tätigkeit eines Lokrangierführers gem. Anlage 1a zum BuRa-ZugTV Agv MoVe i.V.m. Anlage 2 zum LrfTV übertragen ist.

(2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

a) Arbeitnehmer, deren Entgelt das höchste, in diesem Tarifvertrag vorgesehene Monatstabellenentgelt überschreitet,

b) Arbeitnehmer, die leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG sind,

c) Auszubildende und Praktikanten,

d) geringfügig Beschäftigte im Sinne des § 8 Abs. 1 Ziff. 2 SGB IV.

(3) Dieser Tarifvertrag ist der Haustarifvertrag gemäß § 14 Abs. 2 Buchst. a BuRa-ZugTV Agv MoVe.

Teil A
Rahmenbedingungen

Abschnitt I
Mantelbestimmungen

§ 2
Abweichungen vom Tarifvertrag

Die Tarifvertragsparteien sind bei begünstigenden Abweichungen, von den Bestimmungen dieses Tarifvertrags über einen Einzelfall hinaus, rechtzeitig zu informieren.

§ 3
Arbeitsvertrag und Probezeit

(1) Der Arbeitsvertrag einschließlich Nebenabreden bedarf der Schriftform.

(2) Ein befristeter Arbeitsvertrag darf nur bei Vorliegen eines sachlichen Grundes geschlossen werden.

Dem Arbeitnehmer sowie dem Betriebsrat - im Rahmen der Mitbestimmung - sind der Sachgrund der Befristung mitzuteilen.

(3) Als Probezeit gelten die ersten sechs Monate des Bestehens des Arbeitsverhältnisses, es sei denn, dass

a) im Arbeitsvertrag auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart wird oder

b) Arbeitnehmer im unmittelbaren Anschluss an ein erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis beim selben Arbeitgeber im erlernten Beruf eingestellt werden.

§ 4
Wiedereinstellung bei Rentenentzug

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.

§ 5
Betriebszugehörigkeit

(1) Die Zeit der Betriebszugehörigkeit ist die Zeit, die ohne zeitliche Unterbrechung in einem Arbeitsverhältnis beim jeweiligen Arbeitgeber zurückgelegt wurde. Als Zeiten nach Satz 1 gelten auch solche Zeiten, die ohne zeitliche Unterbrechung bei einem Rechtsvorgänger des jeweiligen Arbeitgebers in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegt wurden.

(2) Hat der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis nicht im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem jeweiligen Arbeitgeber oder einem Rechtsvorgänger des jeweiligen Arbeitgebers begründet, können auch Zeiten nach Abs. 1 berücksichtigt werden.

§ 6
Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Elternurlaub

(1) 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.

(2) Dem Arbeitnehmer wird im Anschluss an die gesetzliche Elternzeit auf Antrag ein Elternurlaub von bis zu sechs Monaten gewährt. In dieser Zeit ruht das Arbeitsverhältnis. Die Zeiten der gesetzlichen Elternzeit und des Elternurlaubs gelten als Zeiten der Betriebszugehörigkeit.

(3) Ein Antrag auf Elternurlaub muss bis sechs Monate vor Ablauf der gesetzlichen Elternzeit vom Arbeitnehmer gestellt werden.

(4) Der Arbeitnehmer, der mit Beendigung der gesetzlichen Elternzeit oder des Elternurlaubs aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, hat innerhalb eines Zeitraums von bis zu sieben Jahren nach Geburt des Kindes und bei einem weiteren Kind von bis zu zehn Jahren nach Geburt des ersten Kindes Anspruch auf Wiedereinstellung für einen Arbeitsplatz, der seinen beruflichen Kenntnissen und Fähigkeiten entspricht. Steht ein derartiger Arbeitsplatz nicht zur Verfügung, ist dem Arbeitnehmer ein anderer zumutbarer Arbeitsplatz anzubieten.

Die Wiederaufnahme des Arbeitsverhältnisses ist spätestens sechs Monate vorher anzukündigen.

Der Anspruch auf Wiedereinstellung erlischt, wenn der Arbeitnehmer die Einstellung für einen Arbeitsplatz, der seinen beruflichen Kenntnissen und Fähigkeiten entspricht, beziehungsweise für einen zumutbaren Arbeitsplatz ablehnt.

Für den Fall, dass der Anspruch auf Wiedereinstellung aufgrund einer Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG nicht erfüllt werden kann, ist der Arbeitnehmer hinsichtlich seiner Unterbringung nach denselben Grundsätzen zu behandeln, die für die anderen betroffenen Arbeitnehmer gelten.

Die Zeit von der Auflösung des Arbeitsverhältnisses bis zur Wiedereinstellung wird bis zu 18 Monaten als Betriebszugehörigkeit anerkannt.

(5) Dem Arbeitnehmer, der sich in der gesetzlichen Elternzeit oder im Elternurlaub befindet oder der gemäß Abs. 4 Satz 1 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, ist auf Wunsch im Rahmen der betrieblichen Gegebenheiten der Einsatz als Vertreter und die Teilnahme an betrieblichen Fortbildungsmaßnahmen zu ermöglichen.

§ 7
Zeugnis

(1) Der Arbeitnehmer hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses. Das Zeugnis hat Auskunft über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses und die ausgeübte Tätigkeit zu geben und sich auf Wunsch des Arbeitnehmers auf Führung und Leistung zu erstrecken.

(2) Bei Kündigung ist dem Arbeitnehmer auf Antrag ein vorläufiges Zeugnis über Art und Dauer seiner Beschäftigung auszuhändigen.

(3) Der Arbeitnehmer kann aus besonderem Anlass ein Zwischenzeugnis verlangen.

§ 8
Ausschreibung und Besetzung freier Arbeitsplätze

(1) Der Arbeitgeber schreibt grundsätzlich freie Arbeitsplätze aus, um es den Arbeitnehmern zu ermöglichen, Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten wahrzunehmen. Die Ausschreibung erfolgt geschlechtsneutral. Bei Arbeitsplätzen in Arbeitsbereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Frauen bei der Ausschreibung gezielt angesprochen.

Auf eine Ausschreibung wird verzichtet, sofern freie Arbeitsplätze mit Arbeitnehmern, die ihren Arbeitsplatz verloren haben, besetzt werden können. Die Bestimmungen der §§ 93 und 99 BetrVG bleiben unberührt.

(2) Bei Besetzung freier Arbeitsplätze richtet sich die Auswahl ausschließlich nach der fachlichen und persönlichen Qualifikation. Treffen externe und interne Bewerbungen zusammen, hat bei gleicher Qualifikation der interne Bewerber den Vorrang. Bei gleicher Qualifikation sind Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bevorzugt zu berücksichtigen.

(3) Die stufenweise Wiedereingliederung von arbeitsunfähigen Versicherten in das Erwerbsleben wird entsprechend § 74 SGB V unterstützt.

§ 9
Personalakten

(1) Der Arbeitnehmer hat ein Recht auf Einsicht in seine vollständigen Personalakten; hierzu gehören alle Schriftstücke, die den Arbeitnehmer betreffen und sich auf das Arbeitsverhältnis beziehen oder hierfür von Bedeutung sind. Geheime Nebenakten dürfen nicht geführt werden. Der Arbeitnehmer kann das Recht auf Einsicht auch durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben. Die Vollmacht ist zu den Personalakten zu nehmen.

Das Recht auf Akteneinsicht schließt das Recht ein, Abschriften bzw. Ablichtungen aus den Personalakten zu fertigen.

(2) Erklärungen des Arbeitnehmers zum Inhalt der Personalakten sind diesen auf Verlangen beizufügen.

(3) Der Arbeitnehmer muss über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für ihn ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. Die Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.

(4) Abmahnungen werden spätestens nach vier Jahren aus den Personalakten entfernt, wenn dem Arbeitnehmer in diesem Zeitraum keine weitere Abmahnung erteilt worden ist.

§ 10
Gewerkschaftliche Betätigung

(1) Der einer Gewerkschaft angehörende Arbeitnehmer ist berechtigt, sich im Betrieb gewerkschaftlich zu betätigen; während der Arbeitszeit nur dann, wenn dadurch keine nachhaltige Störung der Arbeitsabläufe eintritt und die Arbeitssicherheit nicht beeinträchtigt wird. Der Arbeitnehmer darf insbesondere über die Ziele der Gewerkschaft informieren sowie für die Gewerkschaft durch Verteilen von Informationsmaterial und Anbringen von Plakaten an dafür vorgesehenen Stellen werben.

(2) Der Arbeitnehmer darf wegen erlaubter gewerkschaftlicher Betätigung und, wenn er gewerkschaftliche Vertrauensperson ist, wegen dieser Funktion weder direkt noch indirekt benachteiligt werden.

§ 11
Arbeit an Bildschirmgeräten

Für den Arbeitnehmer, der an Bildschirmgeräten für digitale Daten- und Textverarbeitung arbeitet, gelten die Bestimmungen der Anlage 4 zu diesem Tarifvertrag.

§ 12
Arbeitsbedingungen

(1) Der Arbeitnehmer hat bei Vorliegen betrieblicher Erfordernisse jede ihm übertragene Tätigkeit - auch an einem anderen Arbeitsort und in einem anderen Betrieb - des jeweiligen Arbeitgebers auszuüben, die ihm nach seiner Befähigung, Ausbildung, körperlichen Eignung und seinen sozialen Verhältnissen zugemutet werden kann.

(2) Zur Beschäftigungssicherung kann der Arbeitnehmer auch ohne seine Zustimmung im Rahmen der Bestimmungen des AÜG ohne Änderung des Arbeitsvertrags einem anderen Arbeitgeber zur Arbeitsleistung zugewiesen werden. Die von dem Arbeitnehmer bei dem anderen Arbeitgeber zu verrichtende Tätigkeit soll der im Arbeitsvertrag vereinbarten entsprechen und seiner Befähigung und Ausbildung Rechnung tragen. Ferner muss die Tätigkeit bei dem anderen Arbeitgeber entsprechend der körperlichen Eignung und der sozialen Verhältnisse des Arbeitnehmers zumutbar sein.

Dem Arbeitnehmer ist die bei dem anderen Arbeitgeber zu verrichtende Tätigkeit, der Arbeitsort und die Dauer der Zuweisung schriftlich mitzuteilen. Nach Ablauf der befristeten Tätigkeit bei dem anderen Arbeitgeber ist dem Arbeitnehmer die Rückkehr zum bisherigen Arbeitsplatz oder bisherigen Betrieb garantiert, sofern der Arbeitsplatz nicht aufgrund einer Rationalisierungsmaßnahme oder aus anderen Gründen weggefallen ist.

Protokollnotiz:

Die Zuweisung zu einem anderen Arbeitgeber ist nur zulässig, wenn die Beteiligungsrechte des Betriebsrats des anderen Arbeitgebers gewahrt sind.

(3) Im Rahmen der betrieblichen Erfordernisse sind Schicht- bzw. Wechselschichtarbeit sowie Bereitschaft bzw. Rufbereitschaft zu leisten.

(4) Kurzarbeit ist nach Maßgabe der Anlage 5 zulässig.

(5) Änderungen der persönlichen Verhältnisse, wie z.B. Wohnungswechsel, Familienstand, Anerkennung einer Schwerbehinderteneigenschaft, Bewilligung einer Rente, hat der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber jeweils unverzüglich anzuzeigen.

Teilt der Arbeitnehmer einen Wohnungswechsel nicht unverzüglich mit, gelten Zustellungen an die bisherige Adresse als ordnungsgemäß bewirkt.

(6) Ist der Arbeitnehmer an der Arbeitsleistung verhindert, so hat er dies seinem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.

§ 13
Krankheit/Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

(1) Ist der Arbeitnehmer durch Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, und dauert die krankheitsbedingte Arbeitsverhinderung voraussichtlich länger als drei Kalendertage, so hat er über § 12 Abs. 6 hinaus eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer, spätestens an dem darauf folgenden allgemeinen Arbeitstag vorzulegen.

Der Arbeitgeber kann in begründeten Fällen vom Arbeitnehmer bereits vom ersten Tag an die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung verlangen.

(2) Bei einer Arbeitsverhinderung nach Abs. 1 bleibt der Anspruch auf Arbeitsentgelt für die Dauer von bis zu sechs Wochen erhalten; die Höhe bestimmt sich nach den beim jeweiligen Arbeitgeber geltenden Bestimmungen zum Urlaubsentgelt.

Wird der Arbeitnehmer innerhalb von zwölf Monaten infolge derselben Krankheit wiederholt arbeitsunfähig, so verliert er den Anspruch auf Entgelt nur für die Dauer von insgesamt sechs Wochen nicht; war der Arbeitnehmer vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit jedoch mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig, so verliert er wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit den Anspruch nach Satz 1 für einen weiteren Zeitraum von höchstens sechs Wochen nicht.

§ 14
Tauglichkeitsuntersuchung

(1) Der Arbeitnehmer hat auf Verlangen des Arbeitgebers vor der Übernahme einer anderen Tätigkeit die physische und psychische Tauglichkeit durch das Zeugnis eines vom Arbeitgeber bestimmten Arztes oder einer sonstigen vom Arbeitgeber bestimmten sachverständigen Person nachzuweisen.

(2) Ergeben sich für den Arbeitgeber begründete Zweifel, ob der Arbeitnehmer für die derzeit übertragene Tätigkeit beschäftigungstauglich ist, kann der Arbeitgeber durch Zeugnis eines von ihm bestimmten Arztes oder einer sonstigen von ihm bestimmten sachverständigen Person die Tauglichkeit feststellen lassen.

(3) Der Arbeitnehmer hat sich den nach Abs. 1 und 2 angeordneten Untersuchungen zu unterziehen und zulässige Fragen des Untersuchenden wahrheitsgemäß zu beantworten. Das Ergebnis der Untersuchung ist dem Arbeitnehmer auf seinen Antrag bekannt zu geben.

(4) Die Kosten der Untersuchungen nach Abs. 1 und 2 trägt der Arbeitgeber.

§ 15
Schweigepflicht

(1) Dem Arbeitnehmer ist es untersagt, Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse Unbefugten mitzuteilen.

(2) Ohne vorherige Zustimmung seines Arbeitgebers ist es dem Arbeitnehmer insbesondere untersagt

- Betriebseinrichtungen, Arbeitsgeräte, Modelle, Muster und Geschäftspapiere u. a. nach- oder abzubilden, aus den Geschäftsräumen zu entfernen oder einem Unbefugten zu übergeben oder zugänglich zu machen; dies gilt für Kopien, Abschriften, selbst angefertigte Aufzeichnungen, Datenträger für elektronische Medien oder Notizen;

- Berichte über Vorgänge im Unternehmen an die Presse zu geben;

- Film- und Tonaufnahmen im Betrieb herzustellen.

(3) Die Verpflichtung nach Abs. 1 besteht auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort.

§ 16
Belohnungen oder Geschenke

(1) Der Arbeitnehmer darf Geld, Sachgeschenke oder sonstige Vorteile in Bezug auf die Tätigkeit im Rahmen seines Arbeitsverhältnisses nicht ohne vorherige Genehmigung des Vorgesetzten annehmen.

(2) Werden dem Arbeitnehmer Geld, Sachgeschenke oder sonstige Vorteile in Bezug auf seine Tätigkeit im Zusammenhang mit seinem Arbeitsverhältnis angeboten, hat er dies dem Vorgesetzten unverzüglich und unaufgefordert mitzuteilen.

(3) Verbot und Mitteilungspflicht gelten nicht für allgemein übliche kleine Gelegenheitsgeschenke.

§ 17
Nebentätigkeiten

(1) Nebentätigkeiten gegen Entgelt sind nur zulässig, wenn sie rechtzeitig vor ihrer Aufnahme dem Arbeitgeber schriftlich angezeigt wurden.

(2) Der Arbeitgeber kann die Ausübung von Nebentätigkeiten untersagen, wenn diese aus Wettbewerbsgründen den Interessen des Arbeitgebers zuwiderlaufen oder durch übermäßige Beanspruchung des Arbeitnehmers dessen vertraglich geschuldete Arbeitsleistung beeinträchtigen.

(3) Veröffentlichungen und Vorträge bedürfen der vorherigen Zustimmung des Arbeitgebers, sofern diese sich auf Kenntnisse interner Unternehmenszusammenhänge beziehen.

§ 18
Arbeitsfähigkeit

Der Arbeitnehmer hat sich innerhalb und außerhalb des Betriebes so zu verhalten, dass er seine Arbeit einwandfrei ausüben kann. Insbesondere darf er die Arbeit nicht antreten oder fortsetzen, wenn er infolge Einwirkung von berauschenden Mitteln (z.B. Alkohol und sonstige Drogen) oder von Medikamenten in seiner Arbeitsausübung beeinträchtigt ist. In begründeten Fällen (z.B. Alkoholgeruch, auffälliges Verhalten) kann der Arbeitgeber einen diesbezüglichen Test durchführen oder eine ärztlichen Untersuchung anordnen. Die Kosten trägt der Arbeitgeber.

§ 19
Schutzzeug

(1) Schutzzeug (Schutzkleidung und Schutzstücke), dessen Tragen gesetzlich vorgeschrieben oder arbeitgeberseitig angeordnet ist, wird zur Ausübung der jeweiligen Tätigkeit unentgeltlich zur Verfügung gestellt. Es bleibt Eigentum des Arbeitgebers.

(2) Schutzkleidung sind Kleidungsstücke, die bei bestimmten Tätigkeiten oder an bestimmten Arbeitsplätzen an Stelle oder über der sonstigen Kleidung zum Schutze gegen Witterungsunbilden, andere gesundheitliche Gefahren oder außergewöhnliche Beschmutzungen getragen werden müssen.

(3) Schutzstücke dienen dem Schutz gegen Unfälle und gesundheitliche Gefahren.

§ 20
Haftung des Arbeitnehmers

(1) Der Arbeitnehmer haftet für den bei der Arbeitsleistung verursachten Schaden bei Vorsatz und Fahrlässigkeit, ausgenommen bei leichter Fahrlässigkeit. Die Haftung richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen und den von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätzen.

(2) Bei der Geltendmachung des Schadenersatzes sind die Gesamtumstände sowie die persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse des Arbeitnehmers zu berücksichtigen.

(3) Für grob fahrlässig verursachten Schaden soll die Ersatzforderung das sechsfache des im Monat des Schadeneintritts an den Arbeitnehmer bei Vollzeitarbeit zu zahlenden Monatstabellenentgelts nicht übersteigen.

Protokollnotiz:

Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass die Höhe der Ersatzforderungen bei mittlerer Fahrlässigkeit im Verhältnis zur Begrenzung bei grober Fahrlässigkeit zu gewichten ist. Sie kann in keinem Fall über der Ersatzforderung bei grober Fahrlässigkeit liegen.

§ 21
Ende des Arbeitsverhältnisses

(1) Das Arbeitsverhältnis endet

- durch Kündigung,
- nach Ablauf der vereinbarten Zeit,
- durch Auflösung in beiderseitigem Einvernehmen,
- mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht,
- mit Ablauf des Monats, der vor dem Beginn einer (vorgezogenen) Altersrente liegt (somit vor Eintritt der Regelaltersgrenze), sofern der Arbeitnehmer diese Altersrente beantragt hat.

Protokollnotiz:

Haben Arbeitnehmer eine vorgezogene Altersrente beantragt, haben sie den Arbeitgeber hierüber unverzüglich schriftlich zu informieren.

Nach Zustellung des Rentenbescheides haben Arbeitnehmer den Arbeitgeber hierüber sowie über den tatsächlichen Rentenbeginn unverzüglich schriftlich zu informieren.

(2) Die Kündigungsfrist beträgt nach einer Betriebszugehörigkeit (§ 5)

- von weniger als 3 Monaten 2 Wochen,
- von mindestens 3 Monaten 4 Wochen,
- von mindestens 2 Jahren 1 Monat,
- von mindestens 5 Jahren 2 Monate,
- von mindestens 8 Jahren 3 Monate,
- von mindestens 10 Jahren 4 Monate,
- von mindestens 12 Jahren 5 Monate,
- von mindestens 15 Jahren 6 Monate,
- von mindestens 20 Jahren 7 Monate

zum Ende eines Kalendermonats.

(3) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedarf der Schriftform. Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.

(4) Während eines laufenden Berufsfürsorgeverfahrens darf eine Kündigung aus gesundheitlichen Gründen nicht ausgesprochen werden.

(5) Soll ein Arbeitnehmer, der die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung vollendet hat und eine Rente wegen Alters nicht in Anspruch nimmt oder bei dem die Voraussetzungen für eine Rente wegen Alters nicht erfüllt sind, weiterbeschäftigt werden, ist ein besonderer Arbeitsvertrag zu schließen.

§ 21a
Ende des Arbeitsverhältnisses und Erwerbsminderungsrente

(1) Bei Gewährung einer unbefristeten Rente durch Bescheid des zuständigen Rentenversicherungsträgers wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung endet das Arbeitsverhältnis zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber. Die Unterrichtung beinhaltet den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Rentengewährung.

Ist gemäß § 92 SGB IX zur wirksamen Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Zustimmung des Integrationsamtes erforderlich und liegt diese im Zeitpunkt der Beendigung noch nicht vor, so endet das Arbeitsverhältnis mit der Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes.

(2) Bei Gewährung einer unbefristeten Rente durch Bescheid des zuständigen Rentenversicherungsträgers wegen teilweiser Erwerbsminderung endet das Arbeitsverhältnis abweichend von Abs. 1 auf Verlangen des Arbeitnehmers nicht, wenn

a) der Arbeitnehmer nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen noch auf seinem bisherigen oder einem anderen, ihm zumutbaren freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden kann und

b) der Weiterbeschäftigung keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen.

Der Arbeitnehmer hat innerhalb von zwei Wochen nach Zustellung der Unterrichtung des Arbeitgebers nach Abs. 1 seine Weiterbeschäftigung schriftlich zu verlangen.

(3) Bei Gewährung einer befristeten Rente durch Bescheid des zuständigen Rentenversicherungsträgers endet das Arbeitsverhältnis nicht.

a) Im Fall der befristeten Rente wegen voller Erwerbsminderung ruht das Arbeitsverhältnis von dem im Bescheid genannten Zeitpunkt der Feststellung an bis zum Ablauf des Tages, bis zu dem die Rente befristet ist, längstens jedoch bis zum Ablauf des Tages, an dem das Arbeitsverhältnis endet.

b) Im Fall der befristeten Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung, kann der Arbeitnehmer verlangen, dass seine individuelle vertragliche Arbeitszeit entsprechend dem Teil der Arbeitszeit, für die der Rentenversicherungsträger bei ihm eine Erwerbsminderung festgestellt hat, reduziert wird, sofern betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Die Verringerung der Arbeitszeit ist zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer schriftlich zu vereinbaren. Kommt es zu keiner Vereinbarung über die Verringerung der Arbeitszeit, so ruht das Arbeitsverhältnis.

(4) Das bis zum Zeitpunkt der Zustellung des Rentenbescheides gezahlte Entgelt/Fortzahlungsentgelt gilt als Vorschuss auf die zu gewährende Rente. Der Arbeitnehmer hat insoweit seine Rentenansprüche für diesen Zeitraum an seinen Arbeitgeber abzutreten.

(5) In den Fällen des Abs. 1 bis 3 hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber unverzüglich über die Zustellung des Rentenbescheides zu unterrichten. Als solcher gilt auch eine vorläufige Mitteilung, mit der Vorschüsse auf die spätere Rente zur laufenden Zahlung angewiesen werden.

§ 22
Kündigungsbeschränkung

Dem mindestens 55jährigen Arbeitnehmer mit einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von mindestens zehn Jahren kann nur gekündigt werden, wenn

- ein wichtiger Grund vorliegt oder
- er unter den Geltungsbereich eines Sozialplans fällt.

§ 23
Arbeitsstreitigkeiten

(1) Für Rechtsstreitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis ist das Arbeitsgericht zuständig, in dessen Bezirk der Betrieb des Arbeitnehmers seinen Sitz hat.

(2) Der Betrieb im Sinne des Abs. 1 bestimmt sich nach den jeweils im Unternehmen geltenden tarifvertraglichen Bestimmungen.

§ 24
Ausschlussfrist

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.

Die Geltendmachung des Anspruchs erstreckt sich auch auf später fällig werdende Leistungen, die auf demselben Sachverhalt beruhen.

Später, aber innerhalb der gesetzlichen Verjährungsfrist geltend gemachte Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis werden nur dann berücksichtigt, wenn sie für den Beanstandenden nachweisbar erst zu einem späteren Zeitpunkt erkennbar wurden.

Abschnitt II
Allgemeine Arbeitszeitbestimmungen

§ 25
Individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll

(1) Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann an Stelle des Abrechnungszeitraums nach § 46 Abs. 1 ein anderer Zeitraum von zwölf aufeinanderfolgenden Kalendermonaten als Abrechnungszeitraum bestimmt werden, sofern dafür ein sachlicher Grund gegeben ist. In diesem Fall wird das in § 46 Abs. 1 bestimmte individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll für den Übergangszeitraum entsprechend angepasst. Die Bestimmungen zu Überzeit und Minderleistung sind entsprechend dem veränderten Volumen anzuwenden.

(2) Ist das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll für eine kürzere Zeitspanne als den Abrechnungszeitraum zu berechnen, bestimmt sich das individuelle Jahresarbeitszeit-Soll nach folgender Formel:

$$TAJaz = \frac{TgR \times 5 \times TJaz}{7 \times 261\ ^{*)}} \text{ Std./(Rest-) Abrechnungszeitraum}$$

Dabei sind Bruchteile einer Stunde von 0,5 und mehr aufzurunden, geringere Bruchteile bleiben unberücksichtigt.

Es bedeuten:

TAJaz	=	individuelles Jahresarbeitszeit-Soll des abweichenden Abrechnungszeitraums
TgR	=	Anzahl der Kalendertage des abweichenden Abrechnungszeitraums
TJaz	=	individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll (§ 46) – Stunden/Abrechnungszeitraum
*)	=	1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls

§ 26
Arbeitszeitkonto

(1) Dem Arbeitnehmer ist monatlich der Stand seines Arbeitszeitkontos (Soll/Ist) schriftlich mitzuteilen.

(2) Endet das Arbeitsverhältnis, ist das Arbeitszeitkonto bis zu diesem Zeitpunkt auszugleichen. Der Arbeitgeber schafft die hierfür erforderlichen Voraussetzungen. Ist das nicht möglich, erfolgt ein zuschlagfreier Ausgleich (§ 48 bleibt unberührt) über das Entgelt, das für die ggf. zu verrechnende Arbeitszeit entsprechend den Bestimmungen des § 59 zu ermitteln ist. Dabei sind zum Zeitpunkt des Ausscheidens noch verbleibende Arbeitszeitschulden finanziell nur auszugleichen, wenn der Arbeitnehmer sie zu vertreten hat. Die Arbeitszeitschulden ergeben sich aus dem Unterschied zwischen dem maßgeblichen individuellen Jahresarbeitszeit-Soll und einer ggf. geringeren Ist-Arbeitszeit des Arbeitnehmers. Im Todesfall des Arbeitnehmers gilt § 36 sinngemäß.

§ 27
Urlaub

(1) Erholungsurlaub:

1. Der Arbeitnehmer hat im Urlaubsjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Das Urlaubsjahr entspricht dem Kalenderjahr.

2. Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, besteht für jeden vollen Beschäftigungsmonat Anspruch auf 1/12 des Erholungsurlaubes gem. § 50 Abs. 1. Gesetzliche Regelungen in Bezug auf einen Mindesturlaub bleiben unberührt. Bruchteile von Urlaubstagen werden für das Urlaubsjahr zusammengerechnet - bei mehreren Bruchteilen nach ihrer Zusammenrechnung - einmal im Urlaubsjahr auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet.

3. Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen Gründen nicht im laufenden Urlaubsjahr abgewickelt werden, ist er bis spätestens sechs Monate nach Ende des Urlaubsjahres abzuwickeln.

(2) Nach einer Kündigung erhalten die Arbeitnehmer den noch nicht gewährten Urlaub während der Kündigungsfrist. Soweit sie nicht ausreicht, ist der Urlaub abzugelten. Ist das Arbeitsverhältnis durch Verschulden des Arbeitnehmers aus einem Grund beendet worden, der eine fristlose Kündigung rechtfertigt, entfällt die Abgeltung für den Teil des Urlaubsanspruchs, der über den gesetzlichen Mindesturlaub nach § 3 BUrlG hinausgeht.

§ 28
Arbeitsbefreiung

(1) Als Fälle, in denen eine Fortzahlung des Entgelts (§ 62) gemäß § 616 BGB im nachstehend genannten Ausmaß stattfindet, gelten die folgenden Anlässe:

a)	eigene Eheschließung/Eintragung der eigenen Lebenspartnerschaft	2 Tage
b)	bei Entbindung der in häuslicher Gemeinschaft mit dem Arbeitnehmer lebenden Ehefrau/Lebenspartnerin	1 Tag
c)	eigene Silberhochzeit/25-jähriges Bestehen der eigenen eingetragenen Lebenspartnerschaft	1 Tag
d)	Tod des Ehegatten/des eingetragenen Lebenspartners, eines Kindes oder Elternteils	2 Tage
e)	Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand	1 Tag
f)	25-, 40- und 50jähriges Arbeitsjubiläum des Arbeitnehmers	1 Tag
g)	Schwere Erkrankung der zur Hausgemeinschaft des Arbeitnehmers gehörenden Familienmitglieder, soweit der Arzt die Notwendigkeit der Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege bescheinigt und keine sonstigen Familienmitglieder zur Hilfeleistung in der Lage sind (insgesamt höchstens drei Tage im Abrechnungszeitraum)	1 Tag

h) Teilnahme der Mitglieder von Tarifkommissionen oder Beschlussgremien der Gewerkschaft an Sitzungen, in denen tarifliche Angelegenheiten beraten oder beschlossen werden

erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit

i) Ärztliche Behandlung des Arbeitnehmers, wenn diese nach ärztlicher Bescheinigung während der Arbeitszeit erfolgen muss

erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit

j) Wahrnehmung öffentlich-rechtlicher Verpflichtungen, und zwar

aa) zur Ausübung des Wahl- und Stimmrechts und Beteiligung an Wahlausschüssen,

bb) zur Ausübung öffentlicher Ehrenämter,

cc) zur Wahrnehmung amtlicher (z.B. gerichtlicher, polizeilicher) Termine, soweit sie nicht durch eigenes Verschulden oder private Angelegenheiten des Arbeitnehmers veranlasst sind

erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit

Soweit dem Arbeitnehmer eine etwaige öffentlich-rechtliche Vergütung zusteht, entfällt in entsprechendem Umfang der Anspruch auf Arbeitsentgelt gegenüber dem Arbeitgeber.

(2) Für die Teilnahme an Sitzungen eines überörtlichen Gewerkschaftsvorstands der diesen Tarifvertrag schließenden Gewerkschaften, dem der Arbeitnehmer angehört, und an Tagungen der diesen Tarifvertrag schließenden Gewerkschaften auf internationaler, Bundes- oder Bezirksebene, wenn der Arbeitnehmer als Mitglied eines Gewerkschaftsvorstands oder als Delegierter teilnimmt, kann Arbeitsbefreiung bis zu sechs Arbeitstagen im Jahr ohne Fortzahlung des Entgelts gewährt werden, wenn dringende betriebliche Gründe nicht entgegenstehen.

(3) Gestatten die betrieblichen Verhältnisse das Fernbleiben des Arbeitnehmers, kann in begründeten Einzelfällen Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Entgelts bewilligt werden.

Ausführungsbestimmung

Erfolgt die Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Entgelts unter Anerkennung eines betrieblichen Interesses, wird die Dauer dieser Arbeitsbefreiung als Betriebszugehörigkeit berücksichtigt. Der Anspruch auf Zahlung einer Jubiläumszuwendung richtet sich nach § 35. Der Arbeitnehmer hat während dieser Arbeitsbefreiung Anspruch auf Fahrvergünstigung, soweit er unter eine entsprechende Regelung fällt.

§ 29
Arbeitseinsatz in besonderen Fällen

(1) Der Arbeitnehmer darf seinen Arbeitsplatz bei betrieblichen Einrichtungen, die eine ständige Bedienung oder Beaufsichtigung erfordern (durchlaufender Betrieb) erst dann verlassen, wenn die ununterbrochene Funktionsfähigkeit sichergestellt ist.

(2) Der Arbeitnehmer ist in außergewöhnlichen Fällen über die tarifvertraglich vereinbarten Arbeitszeitbestimmungen hinaus zum Arbeitseinsatz verpflichtet. Zu den außergewöhnlichen Fällen zählen insbesondere eingetretene oder unmittelbar drohende Störungen der Transportabwicklung durch Störungen an technischen Anlagen oder Fahrzeugen, durch Verkehrsstauungen, Verspätungen oder plötzliche Personalausfälle.

(3) In den Fällen des Abs. 1 und Abs. 2 sind die Bestimmungen des ArbZG einzuhalten.

§ 30
Arbeitszeit, Reisezeit an arbeitsfreien Sonn- oder gesetzlichen Feiertagen

(1) Bei Firmenreisen (Dienstreisen) gilt nur die Zeit der tatsächlichen betrieblichen Inanspruchnahme am auswärtigen Einsatzort als Arbeitszeit, es wird jedoch mindestens die für diesen Tag geplante Arbeitszeit, mindestens aber 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls verrechnet. Nach Erledigung des auswärtigen Arbeitsauftrags ist die Weiter- oder Rückreise unverzüglich anzutreten und die Arbeit fortzusetzen, soweit dazu die Verpflichtung besteht.

(2) Reist der Arbeitnehmer an einem arbeitsfreien Sonntag oder arbeitsfreien gesetzlichen Feiertag, erhält er für den Weg, den er an diesem Tage zum oder vom auswärtigen Beschäftigungsort oder zwischen zwei auswärtigen Beschäftigungsorten zurückgelegt hat, eine Entschädigung. Diese beträgt für jede volle Reisestunde, maximal jedoch für acht Reisestunden die Hälfte eines Stundensatzes nach § 59.

Bei Rufbereitschaft, bei Arbeiten zur beschleunigten Behebung von Betriebsstörungen wird die Entschädigung nicht gezahlt.

§ 31
Konfliktregelung

Treten im Zusammenhang mit der Einführung des Teils A Abschnitt II - insbesondere im Zusammenhang mit den folgenden Jahresfahrplanwechseln - Anwendungsprobleme oder Konflikte auf, sind auf Verlangen einer Tarifvertragspartei gemeinsame Gespräche mit dem Ziel zu führen, sich kurzfristig über angemessene Maßnahmen zu verständigen.

Abschnitt III
Allgemeine Entgeltbestimmungen

§ 32
Berechnung des Entgelts

(1) Das Entgelt wird für den Kalendermonat berechnet.

(2) Besteht der Anspruch auf das Monatsentgelt (Monatstabellenentgelt und in Monatsbeträgen festgelegte Entgeltbestandteile) wegen des Beginns oder der Beendigung des Arbeitsverhältnisses während des Kalendermonats nicht für den vollen Kalendermonat, wird die geleistete Arbeitszeit bezahlt.

Ausführungsbestimmung

Die zu bezahlende Arbeitszeit wird für den Kalendermonat zusammengerechnet und dann gerundet. Hierbei ist eine angebrochene halbe Stunde in der Weise zu runden, dass 15 Minuten oder mehr als halbe Stunde zählen und weniger als 15 Minuten unberücksichtigt bleiben.

(3) a) Bei Versäumnis von Arbeitszeit ohne Anspruch auf Entgeltfortzahlung wird das Monatsentgelt um den auf die versäumte Arbeitszeit entfallenden Anteil gekürzt.

Ausführungsbestimmung

Die versäumte Arbeitszeit wird je Ausfalltatbestand (z.B. Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Entgelts, Krankheit nach Ablauf der Fristen mit Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts) für den Kalendermonat zusammengerechnet und dann jeweils einmal gerundet. Hierbei ist eine angebrochene halbe Stunde in der Weise zu runden, dass 15 Minuten oder mehr als halbe Stunde zählen und weniger als 15 Minuten unberücksichtigt bleiben.

b) Bleibt der Arbeitnehmer angeordneter Arbeit am letzten Arbeitstag vor oder am ersten Arbeitstag nach einem gesetzlichen Wochenfeiertag der Arbeit unentschuldigt fern, verliert er den Anspruch auf Entgeltfortzahlung und auf Verrechnung der ausfallenden Arbeitszeit (§ 51 Abs. 3) auch für den Wochenfeiertag.

(4) Der Arbeitnehmer mit einem Jahresarbeitszeit-Soll, das geringer ist als die Referenzarbeitszeit gemäß § 58 Abs. 3, erhält vom Monatsentgelt den Teil, der dem Maß des mit ihm arbeitsvertraglich vereinbarten Jahresarbeitszeit-Solls entspricht.

(5) Bei der Berechnung von Teilen des Monatsentgelts fallen Bruchteile eines Cents bis 0,49 Cent weg, höhere Bruchteile eines Cents werden auf einen Cent aufgerundet.

§ 33
Auszahlung des Entgelts

(1) Das Monatsentgelt wird am 25. des laufenden Monats, die anderen Entgeltbestandteile werden am 25. des nächsten Monats unbar auf ein in der Bundesrepublik Deutschland geführtes Konto des Arbeitnehmers gezahlt. Das Entgelt ist so rechtzeitig zu überweisen, dass der Arbeitnehmer am Zahltag darüber verfügen kann.

Die Wahl des kontoführenden Geldinstituts ist dem Arbeitnehmer freigestellt. Hat er sich binnen zwei Wochen nach Abschluss des Arbeitsvertrags nicht durch schriftliche Erklärung für ein bestimmtes Geldinstitut entschieden, gilt der Arbeitgeber als ermächtigt, den Antrag auf Eröffnung eines Kontos zu stellen. In diesem Falle wird das Konto bei einer SPARDA-Bank eingerichtet.

(2) Dem Arbeitnehmer kann bis zum Zahltag, an dem er erstmals Entgelt erhält, ein Vorschuss gezahlt werden.

(3) Für jeden Abrechnungszeitraum ist dem Arbeitnehmer eine Abrechnungsbescheinigung auszuhändigen, in der die Beträge, aus denen sich das Entgelt zusammensetzt, und die Abzüge getrennt aufzuführen sind.

(4) Der Arbeitnehmer hat unverzüglich die Entgeltabrechnung nachzuprüfen.

§ 34
Wegfall des Urlaubsentgelts

Leistet der Arbeitnehmer während des Urlaubs eine Erwerbstätigkeit, so entfällt der Anspruch auf Urlaubsentgelt. Bereits gezahltes Urlaubsentgelt ist zurückzuzahlen.

§ 35
Jubiläumszuwendungen

(1) Der Arbeitnehmer erhält als Jubiläumszuwendung nach Vollendung einer Betriebszugehörigkeit

von 25 Jahren	650 Euro,
von 40 Jahren	850 Euro,
von 50 Jahren	1.100 Euro,

sofern er am Jubiläumstag in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis steht.

Die Kündigung durch den Arbeitgeber aus betriebsbedingten Gründen bleibt außer Betracht.

(2) Zeiten in einem Arbeitsverhältnis mit weniger als der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit werden in vollem Umfang berücksichtigt.

Ausführungsbestimmungen

1. *Zeiten der Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Entgelts bleiben bei der Berechnung des für die Jubiläumszuwendung maßgebenden Zeitraums außer Betracht, es sei denn, diese Arbeitsbefreiung erfolgt unter Anerkennung eines betrieblichen Interesses.*

2. *Erfolgt die Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Entgelts unter Anerkennung eines betrieblichen Interesses, wird die Jubiläumszuwendung erst bei Wiederaufnahme der Arbeit bei dem Arbeitgeber für die zuletzt vollendete Betriebszugehörigkeit gezahlt. In Fällen einer Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Entgelts zu einem anderen Unternehmen des DB Konzerns, in denen die Arbeit, bei dem Arbeitgeber, der die Arbeitsbefreiung bewilligt hat, wegen Erreichens der Altersgrenze oder wegen Gewährung einer Rente wegen Erwerbsminderung nicht mehr aufgenommen wird, wird die Jubiläumszuwendung für die zuletzt vollendete Betriebszugehörigkeit beim derzeitigen Arbeitgeber am Tag des Ausscheidens gezahlt.*

3. *Hat der Arbeitnehmer während der Arbeitsbefreiung eine Jubiläumszuwendung oder eine entsprechende Zahlung von dem anderen Arbeitgeber erhalten, vermindert sich der Anspruch gegenüber dem derzeitigen Arbeitgeber entsprechend.*

§ 36
Sterbegeld

(1) Beim Tod des Arbeitnehmers erhalten der Ehegatte/eingetragene Lebenspartner oder unterhaltsberechtigte Angehörige Sterbegeld. Der Anspruch nach Satz 1 setzt voraus, dass der Verstorbene im Sterbemonat einen Entgeltanspruch hat, Krankengeld bezieht oder Verletztengeld von einem Unfallversicherungsträger aufgrund eines bei einem der in der Anlage 1 aufgeführten Unternehmen erlittenen Arbeitsunfalls bezieht. Unterhaltsberechtigte Angehörige im Sinne des Satz 1 sind nur Angehörige, gegenüber denen der Arbeitnehmer im Sterbemonat im Rahmen gesetzlicher Bestimmungen zum Unterhalt verpflichtet war und denen der Arbeitnehmer tatsächlich in diesem Monat Unterhaltsleistungen erbracht hat. Sind mehrere Anspruchsberechtigte vorhanden, so wird der Arbeitgeber durch Zahlung an einen von ihnen befreit.

(2) Als Sterbegeld wird für die restlichen Kalendertage des Sterbemonats und für drei weitere Monate das Monatstabellenentgelt des Verstorbenen gezahlt. Das Sterbegeld wird in einer Summe gezahlt.

(3) Sind an den Verstorbenen Arbeitsentgelte oder Vorschüsse über den Sterbetag hinaus gezahlt worden, werden diese auf das Sterbegeld angerechnet.

Abschnitt IV
Sonstige allgemeine Entgeltbestimmungen

§ 37
Rationalisierungszulagen

(1) 1. Wird gegenüber einem Arbeitnehmer, dessen bisherige Beschäftigung aufgrund einer vom Arbeitgeber veranlassten betrieblichen Maßnahme weggefallen ist, eine Änderungskündigung ausgesprochen, erhält er eine Rationalisierungszulage Tabellenentgelt - Zulage RT - in Höhe des Differenzbetrags zwischen dem MTE am Tag vor dem Wirksamwerden der Änderungskündigung und dem MTE am Tag des Wirksamwerdens der Änderungskündigung. Dies gilt entsprechend, wenn unter den Voraussetzungen nach Satz 1 ein Änderungsvertrag geschlossen wird, sofern kein Anspruch auf Zahlung einer ZÜ gemäß § 2 Abs. 4 KonzernZÜTV besteht.

2. Die Zulage RT erhält der Arbeitnehmer mit einer Betriebszugehörigkeit (§ 5) von

- von weniger als 2 Jahren für die Dauer von 3 Monaten,
- mindestens 2 bis weniger als 5 Jahren für die Dauer von 15 Monaten,
- 5 bis weniger als 8 Jahren für die Dauer von 22 Monaten,
- mindestens 8 Jahren für die Dauer von 28 Monaten.

Für die Berechnung der Betriebszugehörigkeit findet § 2 KonzernRTV sinngemäß Anwendung.

3. Auf die Entgeltsicherungsfrist nach Nr. 2 wird die jeweils in Betracht kommende Kündigungsfrist (§ 21) und der Zeitraum bis zum Wirksamwerden der Änderung des Arbeitsvertrags angerechnet.

4. Wird der Arbeitnehmer während der Entgeltsicherungsfrist in eine höhere Entgeltgruppe eingruppiert, vermindert sich die Zulage RT um den Unterschiedsbetrag zwischen der bisherigen Entgeltgruppe und der neuen Entgeltgruppe.

5. Hat der Arbeitnehmer vor Beginn der Entgeltsicherungsfrist keine monatliche Zahlung (Ausführungsbestimmung zu § 70 Abs. 1) erhalten, wird die Zulage RT nur insoweit gezahlt, als sie nicht durch diese monatliche Zahlung ausgeglichen wird.

(2) Für die Ermittlung der Betriebszugehörigkeit sowie für den Beginn der Laufzeit der Entgeltsicherungsfristen ist der Zeitpunkt maßgebend, zu dem die bisherige Beschäftigung aufgrund einer Maßnahme im Sinne von Abs. 1 weggefallen ist.

(3) 1. In den Fällen des § 12 Abs. 1 (auch bei einem vorübergehenden Wechsel) und § 12 Abs. 2 finden die Abs. 1 und 2 entsprechende Anwendung. Daneben wird ein Einmalbetrag gewährt, der das 4-fache des Differenzbetrags zwischen dem monatlichen Tabellenentgelt am Tage vor dem Wirksamwerden der Änderungskündigung und dem monatlichen Tabellenentgelt am Tage des Wirksamwerdens der Änderungskündigung beträgt.

2. Abs. 1 und 2 finden entsprechende Anwendung, wenn gegenüber dem Arbeitnehmer im Rahmen einer betriebsbedingten Versetzung nach § 12 Abs. 1 eine Änderungskündigung zum Zwecke der Herabgruppierung ausgesprochen bzw. ein diesbezüglicher Änderungsvertrag geschlossen wird.

§ 38
Krankengeldzuschuss

(1) Der Arbeitnehmer mit einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von fünf Jahren (bei Arbeitsunfähigkeit infolge eines bei seinem Arbeitgeber erlittenen Arbeitsunfalls oder bei einer dort zugezogenen Berufskrankheit, ohne Rücksicht auf die Betriebszugehörigkeit) erhält einen Zuschuss zum Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung oder zu der entsprechenden Leistung aus der gesetzlichen Unfallversicherung (Krankengeldzuschuss). Der Krankengeldzuschuss wird vom ersten Tag nach Wegfall der Entgeltfortzahlung (§ 13 Abs. 2) an gezahlt, jedoch nicht über den Zeitpunkt hinaus, für den der Arbeitnehmer Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung oder die entsprechende Leistung aus der gesetzlichen Unfallversicherung erhält, längstens jedoch bis zum Ablauf der 26. Woche jeweils seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit.

(2) Der Krankengeldzuschuss ist der Unterschiedsbetrag zwischen 100 Prozent des Nettofortzahlungsentgelts im Krankheitsfall (§ 13 Abs. 2) und dem Bruttokrankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung oder der entsprechenden Leistung aus der gesetzlichen Unfallversicherung.

(3) Ist der Arbeitnehmer nicht in einer gesetzlichen Krankenversicherung versichert, gelten die Abs. 1 und 2 sinngemäß, wenn der Arbeitnehmer eine Bescheinigung seiner Krankenkasse über gezahltes Krankengeld vorlegt. Der Arbeitnehmer wird in diesem Fall grundsätzlich so gestellt, als wäre er in der Bahn-BKK krankenversichert; der Krankengeldzuschuss ist jedoch maximal der Unterschiedsbetrag zwischen 100 Prozent des Nettofortzahlungsentgelts im Krankheitsfall (§ 13 Abs. 2) und der Bruttoleistung, die die jeweilige Krankenkasse zahlt. Die Auszahlung des Krankengeldzuschusses erfolgt in diesen Fällen am 25. des Kalendermonats, der dem Kalendermonat folgt, in dem der Arbeitnehmer die Bescheinigung seiner Krankenkasse über gezahltes Krankengeld vorgelegt hat.

(4) Wurde die Arbeitsunfähigkeit durch Dritte herbeigeführt, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, die ihm gegenüber Dritten zustehenden Schadensersatzansprüche in Höhe seines Anspruchs auf Krankengeldzuschuss an seinen Arbeitgeber abzutreten. Insoweit darf der Arbeitnehmer über die Schadensersatzansprüche nicht anderweitig verfügen.

Bei der Geltendmachung dieser Schadensersatzansprüche muss der Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber nach besten Kräften unterstützen, ihm insbesondere Auskunft erteilen und Unterlagen zugänglich machen.

§ 39
Gleichbehandlung von Frauen und Männern

Die Gleichbehandlung von Frauen und Männern wird gewährleistet. Der Arbeitgeber wirkt darauf hin, dass Verstöße gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz unterbleiben.

§ 40
Arbeitseinsatz in besonderen Fällen

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, bei Arbeitsausfall in besonderen Fällen infolge Betriebsstörungen betriebstechnischer oder wirtschaftlicher Art, z.B. Mangel an Roh- oder Betriebsstoffen, Stromabschaltungen, Witterungseinflüssen, Auftragsmangel, vorübergehend eine andere zumutbare Arbeit zu leisten.

§ 41
Reisekosten

Der Arbeitnehmer erhält eine Entschädigung zur Abgeltung von Mehraufwendungen bei auswärtiger Tätigkeit im Zusammenhang mit einer Firmenreise oder doppelter Haushaltsführung. Näheres regelt die Konzernrichtlinie Firmenreisen.

§ 42
Beurlaubte Beamte

(1) Für Arbeitnehmer, die aufgrund einer Beurlaubung gemäß § 12 Abs. 1 DBGrG in der Krankenversorgung der Bundesbahnbeamten (KVB) verbleiben, übernimmt der Arbeitgeber den nach § 28 Abs. 2 der KVB-Satzung zu entrichtenden Beitragszuschlag.

Sofern für diese Arbeitnehmer eine Pflegeversicherung bei der KVB besteht, gilt diese Regelung analog.

(2) Die in Abs. 1 genannten Arbeitnehmer erhalten im Krankheitsfalle unbefristete Entgeltfortzahlung. Diese endet:

a) bei Wiederaufnahme der Tätigkeit,

b) bei Rückkehr zum beurlaubenden Dienstherrn oder

c) bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Ausführungsbestimmung

Die Regelungen des Abs. 2 sind auch für die gemäß § 12 Abs. 1 DBGrG für eine Tätigkeit bei der DB AG beurlaubten Beamten anzuwenden, die im Krankheitsfall den Beihilfevorschriften entsprechende Leistungen im Sinne des Erlasses des BMA vom 26.10.1989 (V b 1-44 120 und II b 2-26211/13) aus einem anderen Versicherungsverhältnis erhalten.

Ansprüche auf Krankengeld, die aus Krankenversicherungsbeiträgen resultieren, zu denen der Arbeitgeber einen Arbeitgeberzuschuss leistet, sind in diesen Fällen auf die Entgeltfortzahlung anzurechnen.

(3) Soweit die für eine Tätigkeit bei der DB AG beurlaubten Beamten des Bundeseisenbahnvermögens keinen Anspruch auf Maßnahmen gemäß §§ 24, 40, 41 und 43 SGB V sowie §§ 9 bis 19 SGB VI haben, erhalten diese Arbeitnehmer vom Arbeitgeber für sich und ihre Familienangehörigen Leistungen entsprechend den Beihilfevorschriften des Bundes bzw. den diese ersetzenden Richtlinien für die Gesundheitshilfe des Bundeseisenbahnvermögens.

§ 43
Beihilfe in unverschuldeten Notfällen

(1) Den Arbeitnehmern werden in besonderen Fällen unverschuldeter Notlagen Unterstützungen gewährt.

(2) Einzelheiten werden durch Betriebsvereinbarung geregelt.

§ 44
Arbeitsbefreiung zur Wahrnehmung von Aufgaben in den Sozialeinrichtungen

Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts wird – unter Beachtung von Satz 2 und 3 - gewährt

1. Arbeitnehmern zur Ausübung des Wahlrechts einschließlich der Tätigkeit als Wahlhelfer zu den Organen der zuständigen Träger der Sozialversicherung - Eisenbahn-Unfallkasse (EUK), Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (KBS), BAHN-BKK - für die Dauer der notwendigen Abwesenheit,

2. Arbeitnehmern, die als Mitglied in Organe der in Nr. 1 genannten Versicherungsträger gewählt sind, für die Dauer der notwendigen Tätigkeit in diesen Organen, einschließlich einer Tätigkeit in Ausschüssen dieser Organe,

3. je einem Vertreter der Versicherten zur Wahrnehmung der Interessen der Versicherten als alternierende Vorsitzende im Vorstand oder Verwaltungsrat der in Nr. 1 genannten Versicherungsträger für die Dauer seiner Bestellung,

4. den Versichertensprechern, die aus dem Kreis der Versichertenvertreter in den Organen der in Nr. 1 genannten Versicherungsträger bestellt sind, für die Dauer ihrer Tätigkeit,

5. den Arbeitnehmern für eine Organtätigkeit in den betrieblichen Sozialeinrichtungen im Sinne des § 9 Abs. 1 KonzernRTV für die Dauer der notwendigen Abwesenheit. Gleiches gilt für die KVB.

Das Entgelt wird in Fällen der Ziffer 3 und 4 gekürzt, in denen nach § 41 Abs. 2 SGB IV eine Erstattungsmöglichkeit für tatsächlich entgangenen regelmäßigen Bruttoverdienst besteht. Die Kürzung erfolgt um den Betrag, der nach § 41 Abs. 2 SGB IV für jede Stunde der versäumten regelmäßigen Arbeitszeit erstattungsfähig ist.

Das Entgelt wird jedoch dann fortgezahlt, wenn der Arbeitnehmer seine Ansprüche auf Entschädigung für ehrenamtliche Tätigkeiten im Sinne von § 41 Abs. 2 SGB IV an den Arbeitgeber abgetreten hat.

Ausführungsbestimmung zu Nr. 1, 2 und 5

Organ im Sinne dieser Bestimmung sind die Vorstände, Verwaltungsräte, Aufsichtsräte und Vertreterversammlungen, die satzungsgemäß Entscheidungsbefugnisse haben, sowie die bei der Stiftung BSW gebildeten Beiräte.

§ 45
Besondere Beschäftigungsbedingungen I

Die §§ 45.1 bis 45.9 gelten abweichend von § 1 ausschließlich für die bei einem Unternehmen gem. Anlage 1 beschäftigten Arbeitnehmer, die gemäß Art. 2 § 14 ENeuOG vom Bundeseisenbahnvermögen zur DB AG übergeleitet worden sind.

Die §§ 45.1 bis 45.9 finden keine Anwendung auf Arbeitnehmer, die nach der Überleitung vom Bundeseisenbahnvermögen zur DB AG bei einem Unternehmen gem. Anlage 1 bzw. einem Unternehmen, das unmittelbar oder mittelbar vom Geltungsbereich des ÜTV-FGr (mit Ausnahme des Anhangs zum ÜTV-FGr) erfasst ist, ausscheiden und wieder eingestellt werden.

§ 45.1
Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen

(1) Bei dem Arbeitnehmer,

a) der unter die tarifvertraglichen Bestimmungen für die Arbeiter der ehemaligen Deutschen Reichs- bzw. Bundesbahn gefallen ist

und

b) am 31. Dezember 1993 einen Grad der Behinderung von wenigstens 50 hatte

und

c) dessen Arbeitszeit regelmäßig auf fünf Kalendertage in der Woche verteilt ist,

erhöht sich der Zusatzurlaub nach § 125 SGB IX um einen Tag.

(2) Ist die Arbeitszeit des Arbeitnehmers, der die Voraussetzungen nach Abs. 1 Buchst. a und b erfüllt abweichend von Abs. 1 Buchst. c verteilt, finden ausschließlich die Bestimmungen des § 125 SGB IX Anwendung.

§ 45.2
Verlängerte Krankenbezugsfrist für bestimmte Arbeitnehmer

Ist der Arbeitnehmer, der am 31. Dezember 1993 nicht nur vorübergehend tarifvertraglich Angestellter der ehemaligen

a) Deutschen Bundesbahn

oder

b) Deutschen Reichsbahn (jedoch nur, sofern er am 31. Dezember 1993 nicht nur vorübergehend unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags Nr. 5 gefallen ist)

war, durch Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, bleibt der Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts abweichend von § 13 Abs. 2 für die Dauer von 26 Wochen erhalten; im Übrigen finden die Bestimmungen des § 13 Anwendung.

§ 45.3
Sonderregelung zur Arbeitsbefreiung

(1) Über § 28 hinaus findet in folgenden Fällen eine Fortzahlung des Entgeltes (§ 62) gemäß § 616 BGB für die Dauer der unumgänglich notwendigen Abwesenheit statt, soweit die Angelegenheit nicht außerhalb der Arbeitszeit - ggf. nach ihrer Verlegung - erledigt werden kann:

a) zur Wahrnehmung allgemeiner staatsbürgerlicher Rechte und Pflichten nach deutschem Recht, und zwar

aa) bei Heranziehung zum Feuerlöschdienst, Wasserwehr- oder Deichdienst einschließlich der von den örtlichen Wehrleitungen angeordneten Übungen sowie bei Heranziehung zum Bergwachtdienst oder zum Seenotrettungsdienst zwecks Rettung von Menschenleben, zum Dienst im Katastrophenschutz sowie zum freiwilligen Sanitätsdienst im Falle eines dringenden öffentlichen Interesses,

bb) bei Heranziehung zur Bestattung von Verstorbenen, soweit sich die Verpflichtung aus der jeweiligen Ortssatzung ergibt,

b) aus folgenden Anlässen:

aa) bei ansteckenden Krankheiten im Haushalt des Arbeitnehmers, sofern der Arzt Fernbleiben von der Arbeit anordnet,

bb) bei Teilnahme an der Beisetzung von Angehörigen desselben Betriebs, wenn es betrieblich möglich ist,

cc) zum Ablegen von beruflichen Prüfungen oder von Fortbildungsprüfungen (z.B. Abschlussprüfung in einem anerkannten Ausbildungsberuf, Meisterprüfung), sofern die Ausbildung oder die Fortbildung im betrieblichen Interesse gelegen hat,

dd) bei Feuer- oder Hochwassergefahr, die die Habe des Arbeitnehmers bedroht,

ee) bei Teilnahme an Blutspendeaktionen als Blutspender.

In den Fällen des Buchst. a Doppelbuchst. aa sowie Buchst. b Doppelbuchst. aa und ee besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nur insoweit, als der Arbeitnehmer nicht Ansprüche auf Ersatz des Entgelts geltend machen kann. Das fortgezahlte Entgelt gilt als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. Der Arbeitnehmer hat den Anspruch auf Erstattung des Entgelts gegenüber dem Dritten geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

(2) Über § 28 hinaus gelten als Fälle, in denen eine Fortzahlung des Entgeltes (§ 62) gemäß § 616 BGB im nachstehend genannten Ausmaß stattfindet, die folgenden Anlässe:

a)	Entbindung der mit dem Arbeitnehmer in häuslicher Gemeinschaft lebenden Ehefrau	2 Tage
b)	Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand	2 Tage
c)	Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand anlässlich der Versetzung an einen anderen Ort aus betrieblichen Gründen	3 Tage
d)	beim Tod des Ehegatten	4 Tage
e)	beim Tod von Großeltern, Schwiegereltern, Stiefeltern oder Geschwistern, die mit dem Arbeitnehmer in demselben Haushalt gelebt haben	2 Tage
f)	bei der Beisetzung einer in Buchst. e genannten Person, die nicht mit dem Arbeitnehmer demselben Haushalt gelebt hat	1 Tag
g)	bei der Einsegnung, der Erstkommunion, bei einer entsprechenden religiösen oder weltanschaulichen Feier und bei der Eheschließung eines Kindes des Arbeitnehmers	1 Tag
h)	bei schwerer Erkrankung	
	aa) des Ehegatten,	
	bb) eines Kindes, das das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat,	
	cc) der im Haushalt des Arbeitnehmers lebenden Eltern oder Stiefeltern	

des Arbeitnehmers, wenn dieser die nach ärztlicher Bescheinigung unerlässliche Pflege des Erkrankten deshalb selbst übernehmen muss, weil eine andere Person für diesen Zweck nicht sofort zur Verfügung steht,

bis zu 6 Tage im Kalenderjahr

i) soweit kein Anspruch nach Buchst. h besteht oder im laufenden Kalenderjahr eine Arbeitsbefreiung nach Buchst. h nicht bereits in Anspruch genommen worden ist, bei schwerer Erkrankung des Ehegatten oder einer sonstigen in seinem Haushalt lebenden Person, wenn der Arbeitnehmer aus diesem Grunde die Betreuung seiner Kinder, die das achte Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig sind, übernehmen muss, weil eine andere Person für diesen Zweck nicht sofort zur Verfügung steht,

bis zu 6 Tage im Kalenderjahr

Fällt in den Fällen der Buchst. f und g der Anlass für die Freistellung auf einen arbeitsfreien Tag, entfällt der Anspruch auf Arbeitsbefreiung.

Fällt in den Fällen der Buchst. a, d und e der Anlass für die Freistellung auf einen arbeitsfreien Tag, oder ist der dem Anlass der Freistellung folgende Tag im Falle des Buchst. d einer der drei folgenden Tage - arbeitsfrei, vermindert sich der Anspruch auf Freistellung um einen Tag.

In den Fällen der Buchst. h und i vermindert sich der Anspruch auf Freistellung um jeden in den Anspruchszeitraum fallenden arbeitsfreien Tag.

(3) Sofern nach § 28 ein Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts für die gleichen Zwecke wie nach den Abs. 1 und 2 besteht, hat der Anspruch nach Abs. 1 und 2 Vorrang. Der Anspruch nach § 28 gilt in diesen Fällen als erfüllt.

§ 45.4
Sonderregelung zu Kündigungsfristen

Für den Arbeitnehmer gelten abweichend von § 21 folgende Kündigungsfristen und zwar nach Vollendung einer Betriebszugehörigkeit im Sinne des § 5 von:

mindestens 8 Jahren	4 Monate
mindestens 10 Jahren	5 Monate
mindestens 12 Jahren	6 Monate

zum Ende eines Kalendervierteljahres.

§ 45.5
Kündigungsbeschränkung

Für den Arbeitnehmer, der am 1. Januar 2009 eine mindestens 15-jährige Betriebszugehörigkeitszeit und das 45. Lebensjahr vollendet hat, findet § 22 - unabhängig von dem dort genannten Alter und unabhängig von der dort genannten Betriebszugehörigkeit - Anwendung.

Ausführungsbestimmung

Gegenüber einem Arbeitnehmer, der am 31. Dezember 1993 tarifvertraglich Angestellter war, kann mit Zustimmung der Unternehmensleitung eine Änderungskündigung zum Zwecke der Herabgruppierung um eine Entgeltgruppe ausgesprochen werden.

§ 45.6
Wiedereinstellung bei Rentenentzug

Der Arbeitnehmer, der vor seinem Ausscheiden wegen Gewährung einer Rente infolge verminderter Erwerbsunfähigkeit aus der Rentenversicherung der Arbeiter oder Angestellten bereits die Voraussetzungen einer Kündigungsbeschränkung nach § 45.5 erfüllt hatte, ist nach rechtskräftigem Entzug seiner Rente auf seinen Antrag unverzüglich wieder einzustellen.

§ 45.7
Vorzeiten

Sofern der Anspruch auf tarifvertragliche Leistungen eine bestimmte Zeit der Betriebszugehörigkeit voraussetzt (z.B. Jubiläum), sind auch Zeiten, die ohne Unterbrechung bei den Rechtsvorgängern des Arbeitgebers zurückgelegt oder angerechnet wurden, zu berücksichtigen.

§ 45.8
Leistungen an in der KVB versicherte versicherungsfreie Arbeitnehmer

War der Arbeitnehmer bereits am 31. Dezember 1993 als versicherungsfreier Angestellter in der Krankenversorgung der Bundesbahnbeamten (KVB) versichert, gilt folgendes:

Der bisher für versicherungsfreie Angestellte nach Abrechnung des Beitragsanteils und des nach § 257 SGB V zu gewährenden Beitragszuschusses verbleibende Erstattungsbetrag der KVB wird in der bisherigen Form vom Arbeitgeber ausgeglichen.

§ 45.9
Umzugskostenvergütung

(1) Der Arbeitnehmer hat unter den gleichen Voraussetzungen und im gleichen Umfang Anspruch auf Umzugskostenvergütung wie die der DB AG zugewiesenen Beamten, soweit nachstehend nichts anderes vereinbart ist.

(2) Die Zuordnung zu den Besoldungsgruppen richtet sich für die Umzugskostenvergütung nach folgender Übersicht:

Entgeltgruppe	Besoldungsgruppe
LF 6, LF 5	A 1 bis A 8

Es ist die Entgeltgruppe maßgebend, in die der Arbeitnehmer am Tag vor dem Einladen des Umzugsguts eingruppiert ist. Eine rückwirkende Höhergruppierung des Arbeitnehmers bleibt unberücksichtigt.

(3) Die Erstattung der Reisekosten (§ 7 BUKG) richtet sich nach der Konzernrichtlinie Firmenreisen.

(4) Endet das Arbeitsverhältnis aus einem vom Arbeitnehmer zu vertretenden Grund vor Ablauf von zwei Jahren nach einem Umzug, für den Umzugskostenvergütung zugesagt worden war, so hat der Arbeitnehmer die Umzugskostenvergütung zurückzuzahlen.

Satz 1 gilt sinngemäß, wenn das Arbeitsverhältnis aufgrund einer Kündigung durch den Arbeitnehmer vor Ablauf von zwei Jahren nach einem Umzug, für den Umzugskostenvergütung zugesagt worden war, endet.

(5) Bestehen Ansprüche auf Umzugskostenvergütung auf der Grundlage anderer Regelungen, finden Abs. 1 bis 4 kein Anwendung.

Teil B
Spezifische Arbeitszeitregelungen

§ 46
Individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll

Hinweis zu § 46 Abs. 1:

Abs. 1 hat Vorrang vor der Bestimmung des § 3 Abschn. I Abs. 1 Buchst. b BuRa-ZugTV Agv MoVe; insoweit findet § 3 Abschn. I Abs. 1 Buchst. b BuRa-ZugTV Agv MoVe für den Geltungsbereich des LrfTV keine Anwendung.

(1) Als Vollzeitarbeit gilt 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 Kalenderjahr (Abrechnungszeitraum). Als Teilzeitarbeit gilt ein – auf der Basis beidseitiger Freiwilligkeit – individuell vereinbartes regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll von weniger als 1.827 Stunden im Abrechnungszeitraum.

Protokollnotiz:

Ist in einem zwischen dem 1. Januar 2005 und dem 28. Februar 2011 abgeschlossenen Arbeitsvertrag auf eine „derzeit" tarifvertraglich höchstmögliche Jahresarbeitszeit von 2.088 Stunden abgestellt worden, so ist diese Vereinbarung ab dem 1. März 2011, sofern nicht ausdrücklich abweichende Absprachen bestehen, unbeschadet Abs. 1 so auszulegen, dass die ab 1. März 2011 maßgebende Referenzarbeitszeit von 2.036 Stunden (ab 1. Januar 2018 von 1.984 Stunden) gemeint ist.

(2) Wird das individuelle Jahresarbeitszeit-Soll am Ende des Abrechnungszeitraums nicht erreicht (Minderzeit), werden bis zu 40 Stunden der Unterschreitung des individuellen Jahresarbeitszeit-Solls, höchstens aber der Unterschreitung des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls, auf den folgenden Abrechnungszeitraum übertragen. Dadurch erhöht sich das individuelle Jahresarbeitszeit-Soll im folgenden Abrechnungs-

zeitraum entsprechend. Durch Nacharbeit entsteht keine Überzeitarbeit. Ein weiterer Übertrag erfolgt nicht, wenn das dadurch erhöhte individuelle Jahresarbeitszeit-Soll in diesem Abrechnungszeitraum nicht erreicht wird.

§ 46a
Wahlrecht „Zusätzlicher Erholungsurlaub"

(1) Arbeitnehmer können ab 1. Januar 2018 sechs Tage zusätzlichen Erholungsurlaub beanspruchen.

(2) Entscheiden sich Arbeitnehmer mit einem individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll in Höhe der Referenzarbeitszeit von 1.984 Stunden für diesen zusätzlichen Erholungsurlaub, erhöht sich ihr individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll auf 2.036 Stunden. Das für sie maßgebliche Entgelt wird dadurch nicht erhöht und richtet sich unabhängig von ihrem neuen individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll weiterhin nach der Referenzarbeitszeit von 1.984 Stunden und somit nach den Werten der Entgelttabelle Anlage 2a BuRa-ZugTV Agv MoVe.

(3) Für Arbeitnehmer mit einem individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll unterhalb der Referenzarbeitszeit von 1.984 Stunden 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.

§ 46b
Umsetzung des Wahlrechts

(1) Das Wahlrecht nach § 46a 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 Referenzarbeitszeit von 1.984 Stunden und dem Alternativmodell „Zusätzlicher Erholungsurlaub" gemäß § 46a ist kalenderjährlich möglich.

(2) Neu eingestellte Arbeitnehmer können bei ihrer Einstellung ebenfalls das Wahlrecht nach § 46a ausüben.

§ 47
Reduzierung der Jahresarbeitszeit

(1) Verlangt ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, dass sein individuell vereinbartes regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll unter 1.827 Stunden im Kalenderjahr verringert wird, ist § 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) zu beachten.

(2) Wünscht der Arbeitnehmer eine Reduzierung der Arbeitszeit (Teilzeit) nach § 8 TzBfG, so hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf die Möglichkeit hinzuweisen, auch die gewünschte Arbeitszeitverteilung mit anzugeben. Der Arbeitgeber hat der Verringerung der Arbeitszeit zuzustimmen und die Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers festzulegen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen.

(3) Um ihre persönliche Belastung zu reduzieren, können Arbeitnehmer analog TzBfG verlangen, dass der Arbeitgeber eine Absenkung ihrer Jahresarbeitszeit, auch befristet, bevorzugt im Rahmen des Vollzeitkorridors, unter proportionaler Anpassung ihres Entgelts vornimmt. Die entsprechende Reduzierung des Entgelts kann auf Wunsch des Arbeitnehmers über die Auszahlung vorhandener Mehrarbeitsstunden oder über die Nutzung vorhandener Guthaben ganz oder teilweise kompensiert werden.

Wünschen Arbeitnehmer aufgrund besonderer familiärer Verpflichtungen, wie z.B. Pflege eines nahen Angehörigen oder Kinderbetreuung, eine Reduzierung der Arbeitszeit, soll die Absenkung ermöglicht werden, wenn dringende betriebliche Interessen, die durch den Arbeitgeber zu begründen sind, dem nicht entgegenstehen. Diese Förderung gilt auch für Arbeitnehmer in Teilzeit nach dem TzBfG.

(4) In Härtefällen - insbesondere, wenn infolge plötzlich eingetretener Veränderungen im privaten Bereich Arbeitnehmern die weitere Einhaltung des vereinbarten individuellen regelmäßigen Arbeitszeit-Solls nicht mehr zugemutet werden kann - ist die Vereinbarung entsprechend anzupassen. Bei Beurteilung der Unzumutbarkeit sind auch dringende betriebliche Gründe zu berücksichtigen.

§ 47a
Reduzierung der Jahresarbeitszeit zur Entlastung älterer Arbeitnehmer

(1) Arbeitnehmer, die

a) das 59. Lebensjahr bis spätestens 31. Dezember 2018 vollenden und

b) zu diesem Zeitpunkt insgesamt mindestens 20 Jahre (ggf. auch unterbrochen) Arbeitnehmer in den Unternehmen nach § 1 Abs. 1 KonzernRTV sind,

c) zu diesem Zeitpunkt mindestens eine ununterbrochene Betriebszugehörigkeit von zehn Jahren besitzen und

d) zuletzt mindestens zehn Jahre in Wechselschicht, regelmäßiger Nachtarbeit oder Rufbereitschaft gearbeitet haben

können ihr individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll auf 81 Prozent der Referenzarbeitszeit (45 Schichten im Kalenderjahr) reduzieren.

(2) Arbeitnehmer, die die Voraussetzungen nach Abs. 1 nur deshalb nicht erfüllen, weil sie zuletzt aufgrund betriebsärztlicher Feststellung ihre Tauglichkeit für Tätigkeiten in Wechselschicht, regelmäßiger Nachtarbeit oder Rufbereitschaft ganz oder teilweise, vorübergehend oder dauernd verloren haben, können ebenfalls die Reduzierung nach Abs. 1 in Anspruch nehmen.

(3) Der Anspruch gem. Abs. 1 besteht für die Zeit ab dem Monat, in dem der Arbeitnehmer das 59. Lebensjahr vollendet, längstens bis zu dem Monat, in dem er die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung nach § 35 SGB VI i.V.m. § 235 SGB VI erreicht.

(4) Der Arbeitnehmer kann einen kürzeren Zeitraum vereinbaren, um eine gesetzliche Altersrente in Anspruch zu nehmen, die vor dem Zeitpunkt nach Abs. 3 liegt.

(5) Der Anspruch kann nur für zukünftige Zeiträume geltend gemacht werden und ist spätestens vier Monate vor dem Zeitpunkt schriftlich geltend zu machen, in dem der Arbeitnehmer die Reduzierung nach Abs. 1 in Anspruch nehmen will. Der Arbeitnehmer ist grundsätzlich bis zum Ende der Laufzeit nach Abs. 3 bzw. Abs. 4 an seinen Antrag gebunden. Für Härtefälle gilt § 47 Abs. 4 entsprechend.

(6) Arbeitnehmer, die eine Reduzierung gem. Abs. 1 bis 5 vereinbart haben, haben Anspruch auf Teilausgleich des geminderten Tabellenentgelts und der Differenzzulage (Diff-Z). Diese Entgeltbestandteile werden für die Reduzierung der Arbeitszeit nach Abs. 1 in Höhe von 90 Prozent bezahlt.

(7) Für Ansprüche aus dem KonzernJob-TicketTV, dem bAV-TV, dem ZVersTV und dem KonzernFahrvergTV werden Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit nach Abs. 1 bis 5 reduzieren, so gestellt, als hätten sie ihre Arbeitszeit nicht nach dieser Bestimmung reduziert.

(8) Wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer keine abweichende Vereinbarung zur jährlichen Verteilung der Arbeitszeit getroffen, wird die Arbeitszeitreduzierung durch unterjährige zusammenhängende Freizeitblöcke (Blockfreizeit) durchgeführt.

Protokollnotiz:

Im Gegensatz zu den üblichen Teilzeitmodellen (Reduzierung der täglichen Arbeitszeit bzw. Reduzierung der Arbeitstage pro Woche oder Kombination von beidem) arbeitet der Arbeitnehmer in den Arbeitsphasen wie ein „Vollzeitarbeitnehmer". Die vereinbarte Arbeitszeitreduzierung wird durch sog. Blockfreizeiten (freie Tage) im Abrechnungszeitraum sichergestellt. Die Blockfreizeiten sollen analog zur Urlaubsplanung bereits im Vorjahr vereinbart und festgelegt werden (bspw. auch für Arbeitnehmer in Wechselschicht- und Nachtarbeit).

§ 47b
Freistellung für Teilnahme an einer Gesundheitswoche

(1) Nehmen Arbeitnehmer, die

a) spätestens am 31. Dezember 2017 das 59. Lebensjahr vollendet haben und

b) die Voraussetzungen nach § 47a für den Anspruch auf Teilnahme am Modell „Reduzierung der Jahresarbeitszeit zur Entlastung älterer Arbeitnehmer" ansonsten nicht erfüllen

im Kalenderjahr 2017 an einer mindestens 5-tägigen nach § 20 SGB V zertifizierten Gesundheitswoche/Präventionswoche (z.B. der BAHN-BKK, der Knappschaft Bahn-See, der KVB oder der Vital-Kliniken) teil, werden sie für die Teilnahme an einer solchen Präventionsmaßnahme zweckgebunden für zwei Tage unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freigestellt.

(2) Arbeitnehmer, die die Voraussetzungen nach § 47a auf Teilnahme am Modell „Reduzierung der Jahresarbeitszeit zur Entlastung älterer Arbeitnehmer" zwar erfüllen, aber das Modell nicht in Anspruch nehmen, werden bei Teilnahme an einer Präventionsmaßnahme im Sinne von Abs. 1 im Kalenderjahr 2017 zweckgebunden für zwei Tage unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freigestellt.

§ 48
Überzeit

(1) *Bis einschließlich 31. Dezember 2017 gilt Abs. 1 in folgender Fassung:*

Überzeit ist die Zeit, die vom Arbeitnehmer auf Anordnung über das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll abzüglich des Vortrags nach § 49 Abs. 5 - mindestens jedoch über 1.827 Stunden - geleistet wurde, einschließlich der Zeit, die nach den tarifvertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen zu verrechnen bzw. anzurechnen ist.

Protokollnotiz:

Bei Erreichen der Ziele gemäß „Vereinbarung eines Programms zur Reduzierung der besonderen Belastung des Zugpersonals, insbesondere der Lokomotivführer" wird Abs. 1 zum 1. Januar 2017 wie folgt geändert:

Überzeit ist die Zeit, die vom Arbeitnehmer auf Anordnung über das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll - mindestens jedoch über 1.827 Stunden - geleistet wurde, einschließlich der Zeit, die nach den tarifvertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen zu verrechnen bzw. anzurechnen ist.

Ab 1. Januar 2018 gilt Abs. 1 in folgender Fassung:

Überzeit ist die Zeit, die vom Arbeitnehmer auf Anordnung über das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll, zuzüglich 52 Stunden, mindestens jedoch über 1.827 Stunden hinaus geleistet wurde, einschließlich der Zeit, die nach den tarifvertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen zu verrechnen bzw. anzurechnen ist. Dabei sind Stunden, die über 2.088 Stunden hinaus geleistet wurden, in jedem Fall Überzeit.

(2) Bei einer kollektivrechtlichen Vereinbarung zur Reduzierung der Arbeitszeit bleibt die Regelung nach Abs. 1 unberührt.

(3) *Bis einschließlich 30. Dezember 2017 gilt Abs. 3 in folgender Fassung:*

Wünscht der Arbeitnehmer statt der Überzeitzulage (§ 76) eine Zeitgutschrift, werden für jede Stunde Überzeit am Ende des Abrechnungszeitraums 15 Minuten in das Arbeitszeitkonto des folgenden Abrechnungszeitraums sollreduzierend verbucht und führen in diesem Abrechnungszeitraum nicht zur Überzeit.

Die Überzeitzulage ist bereits vor dem Ende des Jahresabrechnungszeitraums am nächstmöglichen Zahltag zu zahlen.

Ab dem 31. Dezember 2017 gilt Abs. 3 in folgender Fassung:

Für jede Stunde Überzeit wird eine Überzeitzulage nach § 76 gezahlt. Die Überzeitzulage ist bereits vor dem Ende des Jahresabrechnungszeitraums am nächstmöglichen Zahltag zu zahlen.

(4) Für den Arbeitnehmer, der seine Arbeitszeit in einem vorgegebenen betrieblichen Rahmen selbst einteilt, entsteht keine Über- bzw. Minderzeit, wenn der Abrechnungszeitraum endet und er den vorgegebenen betrieblichen Rahmen zu diesem Zeitpunkt weder über- noch unterschritten hat. Erst bei angeordneter Überschreitung des betrieblichen Rahmens gelten die Bestimmungen des Abs. 1.

§ 49
Arbeitszeitkonto

(1) Für Arbeitnehmer wird ein Arbeitszeitkonto geführt, in dem die geleisteten Zeiten und die nach den tarifvertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen zu verrechnenden bzw. anzurechnenden Zeiten fortlaufend erfasst werden. Das Arbeitszeitkonto dient auch als arbeitszeitrechtliche Grundlage für das Entgelt.

(2) Arbeitszeiten, die sich von einem auf den anderen Kalendertag erstrecken, zählen zum ersten Kalendertag.

(3) Der Einsatz der Arbeitnehmer soll mit dem Ziel eines ausgeglichenen Kontostandes am Ende eines Abrechnungszeitraumes geregelt werden.

(4) Der Arbeitnehmer soll auf seinen Antrag hin nicht zur Arbeit eingeteilt werden. Dieser Antrag darf nur bei Vorliegen dringender betrieblicher Gründe abgelehnt werden. Darüber hinaus kann der Antrag nur abgelehnt werden, wenn erkennbar ist, dass das Arbeitszeitkonto nicht gem. Abs. 3 ausgeglichen werden kann. Antragsfristen, Fristen und Form der Beantwortung (Ablehnung) des Antrags sind in einer Betriebsvereinbarung zu regeln.

(4a) Zur Teilnahme an satzungsgemäßen Maßnahmen einer Gemeinsamen Einrichtung (z.B. Gesundheitswochen des FairnessPlan e.V.) kann der Arbeitnehmer auch aus dem Vorjahr übertragene Mehrarbeitsstunden nutzen, um sich freistellen zu lassen. Der Arbeitnehmer hat den Freistellungswunsch so früh wie möglich, in der Regel mind. 24 Wochen vor dem gewünschten Teilnahmetermin dem Arbeitgeber mitzuteilen. Sollte aus dringenden betrieblichen Gründen eine Freistellung nicht möglich sein, hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer dies innerhalb von drei Wochen nach Mitteilung des Freistellungswunsches unter Angabe der Gründe schriftlich mitzuteilen. Erfolgt keine Mitteilung, gilt die gewünschte Freistellung verbindlich zugesagt.

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

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

Einvernehmliche Freistellungen zu weiteren Maßnahmen bleiben hiervon unberührt.

(4b) Die individuelle Verpflichtung des Vollzeitarbeitnehmers zur Leistung von Mehrarbeit 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 Mehrarbeit oberhalb dieser Schwelle hat für den Arbeitnehmer keinerlei arbeitsrechtliche Konsequenzen.

Für Teilzeitarbeitnehmer besteht keine Verpflichtung zur Leistung von Mehrarbeit. Mehrarbeit kann jedoch auf einvernehmlicher Basis geleistet werden. Eine Ablehnung der Leistung von Mehrarbeit hat für den Arbeitnehmer keinerlei arbeitsrechtliche Konsequenzen.

Protokollnotiz:

Mehrarbeit ist die Zeit, die der Arbeitnehmer über sein individuell vereinbartes regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll hinaus leistet, unabhängig von der Frage der Überzeitbewertung.

(5) Bei Überschreiten des individuellen Jahresarbeitszeit-Solls am Ende des Abrechnungszeitraums werden 100 Prozent der Überschreitung auf den folgenden Abrechnungszeitraum vorgetragen. Der Vortrag in das Arbeitszeitkonto führt zur Reduzierung des individuellen Jahresarbeitszeit-Solls im folgenden Abrechnungszeitraum.

Der Arbeitnehmer kann sich auf eigenen Wunsch bis zu 100 Prozent des Vortrages nach Unterabs. 1 im laufenden Abrechnungszeitraum auszahlen lassen. Entsprechend wird der Vortrag nach Abs. 1 auch nachträglich reduziert.
Unterabs. 2 ist befristet bis zum 31. Dezember 2017.

§ 50
Urlaub

Hinweis zu § 50 Abs. 1 und 2:

Abs. 1 und 2 haben Vorrang vor der Bestimmung des § 4 Abs. 1 BuRa-ZugTV Agv MoVe; insoweit findet § 4 Abs. 1 BuRa-ZugTV Agv MoVe für den Geltungsbereich des LrfTV keine Anwendung.

(1) Der Erholungsurlaub der Arbeitnehmer beträgt 28 Urlaubstage im Urlaubsjahr. Er erhöht sich ab einer Betriebszugehörigkeit von fünf Jahren um einen Urlaubstag und ab einer Betriebszugehörigkeit von zehn Jahren um einen weiteren Urlaubstag.

Übergangsregelung

Für den Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis am 31. Dezember 2011 schon und am 1. Januar 2012 noch bestand, gilt folgende individuelle Übergangsregelung:

Der Arbeitnehmer, der bei Anwendung der bis 31. Dezember 2011 geltenden Fassung des § 40 Abs. 1 FGr 2-TV am 1. Januar 2012 einen höheren Urlaubsanspruch als nach Abs. 1 gehabt hätte, behält diesen höheren Urlaubsanspruch, solange dieser für ihn günstiger ist als der Anspruch nach Abs. 1.

(2) Bezogen auf die Betriebszugehörigkeit im Sinne von Abs. 1 findet § 2 KonzernRTV sinngemäß Anwendung.

(3) unbesetzt

Hinweis zu Abs. 4:

Abs. 4 hat Vorrang vor der Bestimmung des § 4 Abs. 2 BuRa-ZugTV Agv MoVe; insoweit findet § 4 Abs. 2 BuRa-ZugTV Agv MoVe für den Geltungsbereich des LrfTV keine Anwendung.

(4) *Bis einschließlich 31. Dezember 2016 gilt Abs. 4 in folgender Fassung:*

Zusatzurlaub für Wechselschicht-, Schicht- und Nachtarbeit:

1. Arbeitnehmer erhalten bei Leistung im Kalenderjahr von mindestens

   a) 80 Nachtarbeitsstunden 1 Arbeitstag,
   b) 160 Nachtarbeitsstunden 2 Arbeitstage
   c) 240 Nachtarbeitsstunden 3 Arbeitstage

d) 320 Nachtarbeitsstunden 4 Arbeitstage

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

Der Anspruch auf Zusatzurlaub entsteht, sobald im laufenden Kalenderjahr jeweils die Voraussetzungen für einen Tag oder einen weiteren Tag Zusatzurlaub erfüllt sind.

Für Arbeitnehmer mit einem individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll von weniger als 2.088 Stunden ist die Zahl der geforderten Arbeitsstunden entsprechend dem Verhältnis der individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit zu 2.088 Stunden anzupassen.

Ausführungsbestimmung

Maßgebend für den Umfang des Zusatzurlaubs sind bei den Arbeitnehmern die Zahl der tatsächlich geleisteten Nachtarbeitsstunden und die Tabelle in Nr. 1.

Wegen der Ermittlung der Nachtarbeitsstunden siehe Nr. 4.

2. Wird der für die Arbeitnehmer in Betracht kommende Höchsturlaub nach Nr. 1 am Ende des Kalenderjahres nicht erreicht, dann sind in den Monaten Januar und Februar aufkommende anspruchsbegründende bzw. verbessernde Nachtarbeitsstunden insoweit zu berücksichtigen, als dadurch der Anspruch auf einen oder einen weiteren Tag Zusatzurlaub erfüllt wird. Sie sind für das laufende Kalenderjahr abzusetzen.

Ausführungsbestimmung

Beispiele für die Vorgriffsregelung:

1. *Bis zum 31. Dezember sind 70 Nachtarbeitsstunden geleistet worden. Bis zum 28. Februar des folgenden Kalenderjahres werden weitere 15 Nachtarbeitsstunden geleistet.*

   Der Arbeitnehmer erhält einen Tag Zusatzurlaub nach diesen Bestimmungen. Die für die Anspruchsbegründung des vorangegangenen Kalenderjahres im Vorgriff verwendeten zehn Nachtarbeitsstunden sind verbraucht; für die Bemessung im neuen Kalenderjahr verbleiben für die Zeit vom 1. Januar bis 28. Februar nur noch fünf anrechenbare Nachtarbeitsstunden.

2. *Bis zum 31. Dezember sind 145 Nachtarbeitsstunden geleistet worden. Der Arbeitnehmer hat bereits einen Tag Zusatzurlaub nach diesen Bestimmungen erhalten. Bis zum 28. Februar werden weitere 20 Nachtarbeitsstunden geleistet.*

   Der Arbeitnehmer erhält einen zweiten Tag Zusatzurlaub. Von den im laufenden Kalenderjahr bis dahin geleisteten 20 Nachtarbeitsstunden werden 15 Nachtarbeitsstunden verbraucht; aus der Zeit vom 1. Januar bis 28. Februar sind nur noch fünf Nachtarbeitsstunden für das laufende Kalenderjahr anrechenbar.

3. *Wie Beispiel 2, jedoch werden bis zum 28. Februar nur zehn weitere Nachtarbeitsstunden geleistet. Es besteht kein Anspruch auf den zweiten Tag Zusatzurlaub. Die im laufenden Jahr geleisteten zehn Nachtarbeitsstunden sind für dieses Kalenderjahr voll anrechenbar.*

In den vorstehenden Beispielen ist unterstellt, dass es sich um vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einem individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll von 2.088 Stunden handelt.

3. Für Arbeitnehmer, die das 50. Lebensjahr vollendet haben oder im Laufe des Kalenderjahres vollenden, erhöht sich der Anspruch auf Zusatzurlaub nach Nr. 1 um einen Arbeitstag. Damit wird der arbeitsmedizinische Zusammenhang zwischen Lebensalter und zunehmender Belastung der Arbeitnehmer bei Nachtarbeit berücksichtigt.

4. Nachtarbeitsstunden im Sinne der Nr. 1 sind die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit in der Zeit zwischen 20:00 Uhr und 6:00 Uhr dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleisteten Arbeitsstunden. Nachtarbeitsstunden in Schichten, in denen Arbeitnehmer lediglich an der Arbeitsstelle anwesend sein müssen, um im Bedarfsfalle vorkommende Arbeiten zu verrichten, bleiben unberücksichtigt.

Ausführungsbestimmung

Aus der Beschränkung auf die "im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit" geleisteten Arbeitsstunden ergibt sich, dass Überstunden und Zeiten ohne Arbeitsleistungen (z.B. Arbeitszeitzuschläge, Fahrgastfahrten, Pausen und Zeiten einer Bereitschaft) unberücksichtigt bleiben. Unterbrechungen der Arbeit, während denen Arbeitnehmer mit der Verpflichtung zur wachen Achtsamkeit anwesend sind, um die Arbeit jederzeit aufnehmen zu können, sind jedoch zu berücksichtigen. Es dürfen nur dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleistete Nachtarbeitsstunden angerechnet werden. Diese Bestimmung darf allerdings nicht eng ausgelegt werden. Dienstplan in ihrem Sinne ist jede der Arbeitsaufnahme vorangehende Dienst- oder Arbeitseinteilung (z.B. im Baudienst oder bei den Arbeitnehmern des Sonderdienstes) einschließlich der Heranziehung zur Arbeit aus der Rufbereitschaft oder Bereitschaft. Als Nachtarbeitsstunden sind somit auch zu berücksichtigen

- *die Zeiten der Heranziehung zur Arbeitsleistung, die außerhalb des regelmäßigen Arbeitsverlaufs liegen,*
- *die Zeiten der Heranziehung zur Arbeitsleistung aus einer Bereitschaft oder Unfall-, Störungs- und Schneebereitschaft bei einer vom Arbeitgeber festgelegten Stelle,*
- *die durch Zug- und Busverspätungen verursachten Verlängerungen der Arbeit (Verlängerung der Schicht oder Verkürzung dienstplanmäßiger Zeiten ohne Arbeitsleistung in der Schicht),*

soweit sie in die Zeit von 20:00 Uhr bis 6:00 Uhr fallen.

5. Wechselt der Arbeitnehmer bei seinem Arbeitgeber innerhalb eines Kalenderjahres in den Geltungsbereich des LfTV, des ZubTV, des DispoTV oder eines funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrages, findet § 5 KonzernRTV sinngemäß Anwendung. Für das laufende Kalenderjahr gilt dabei, dass der bereits in diesem Kalenderjahr entstandene Anspruch auf Zusatzurlaub übertragen wird und die Zeiten, die bis zum Zeitpunkt des Wechsels noch keinen Anspruch auf Zusatzurlaub begründen, in die Systematik der in Satz 1 genannten Tarifverträge übernommen werden.

Ab 1. Januar 2017 gilt Abs. 4 in folgender Fassung:

bleibt frei

Protokollnotiz:

Die Vorgriffsregelung nach § 50 Abs. 4 Nr. 2 in der Fassung bis 31. Dezember 2016 wird für das Kalenderjahr in den Monaten Januar und Februar 2017 letztmals angewandt.

(5) Allgemeine Grundsätze:

1. Der Arbeitnehmer beantragt die Spanne der Zeit in Kalendertagen, die er wegen Abwicklung des Urlaubs (unabhängig von der Urlaubsart) von der Arbeit freigestellt werden will. Für jeden Werktag von Montag bis Freitag, der in die Spanne des Urlaubs fällt, wird unabhängig von der individuellen Arbeitszeitverteilung ein Urlaubstag angerechnet, der im Arbeitszeitkonto mit 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls nach § 46 Abs. 1 verrechnet wird. Für einen Samstag und Sonntag erfolgt keine Verrechnung.

   Für Arbeitnehmer, die im Durchschnitt weniger als fünf Kalendertage in der Woche (nicht Schichthäufigkeit) zu arbeiten haben, wird der Urlaub entsprechend angepasst, so dass ein zeitlich gleichwertiger Urlaub entsteht.

   Für Arbeitnehmer, die regelmäßig an einem oder mehreren Werktagen von Montag bis Freitag nicht arbeiten, wird für diese Tage kein Urlaubstag verrechnet.

2. Im unmittelbaren Anschluss an den Urlaub darf von Arbeitnehmern an Werktagen vor 5:00 Uhr oder an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen keine Arbeitsleistung verlangt werden.

3. Nach einer Kündigung erhalten die Arbeitnehmer den noch nicht gewährten Urlaub während der Kündigungsfrist. Soweit sie nicht ausreicht, ist der Urlaub abzugelten. Ist das Arbeitsverhältnis durch Verschulden des Arbeitnehmers aus einem Grund beendet worden, der eine fristlose Kündigung rechtfertigt, entfällt die Abgeltung für den Teil des Urlaubsanspruchs, der über den gesetzlichen Mindesturlaub nach § 3 BUrlG hinausgeht.

§ 50a
Zeitzuschlag für Nachtarbeit

§ 50a gilt ab 1. Januar 2017.

Hinweis zu Abs. 1:

Abs. 1 hat Vorrang vor der Bestimmung des § 4 Abs. 2 BuRa-ZugTV Agv MoVe; insoweit findet § 4 Abs. 2 BuRa-ZugTV Agv MoVe für den Geltungsbereich des LfTV keine Anwendung

(1) Der Arbeitnehmer erhält für in Schichten in der Zeit zwischen 20:00 Uhr und 6:00 Uhr angerechnete Arbeitszeit einen Zeitzuschlag in Höhe von fünf Minuten je volle Stunde.

(2) Für die Berechnung des Zeitzuschlags werden die Zeiten nach Abs. 1 minutengenau erfasst und fortlaufend addiert. Der Zeitzuschlag wird am Ende des Kalendermonats berechnet.

(3) Hat die Summe der Zeitzuschläge nach Abs. 1 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls des Arbeitnehmers erreicht, hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf einen Tag Zusatzurlaub. Für die Beantragung und Abwicklung des Zusatzurlaubs gilt § 50 Abs. 5 entsprechend.

(4) Ist ein Arbeitnehmer im Kalenderjahr 50 Jahre oder älter und hat er im Kalenderjahr einen Anspruch von mindestens einem Tag Zusatzurlaub nach Abs. 3 erworben, so erhöht sich sein nach Abs. 3 erworbener Anspruch im Kalenderjahr insgesamt um einen weiteren Tag Zusatzurlaub.

§ 51
Arbeitszeitbewertung

(1) Jeder Tag einer Arbeitsbefreiung mit Fortzahlung des Entgelts nach gesetzlichen oder tariflichen Bestimmungen wird im Arbeitszeitkonto der Arbeitnehmer mit der geplanten Arbeitszeit verrechnet. Wird nach Beantragung der Arbeitsbefreiung die Arbeitszeitverteilung so vorgenommen, dass der Tag, für den die Arbeitsbefreiung beantragt wurde, verteilungsfrei bleibt, wird 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls nach § 46 Abs. 1 für diesen Tag verrechnet, sofern es sich um einen Werktag von Montag bis Freitag handelt. Die Arbeitsbefreiung an dem beantragten Tag nach Satz 1 ist keine Verteilungsänderung nach Satz 2.

(2) Erfolgt der Einsatz nach einem sog. "Schichtfensterplan" oder "Ruhetagsplan" bzw. nach den entsprechenden Prinzipien während sog. "Dispophasen" im Basis-Dienstplan, wird in den Fällen der Abs. 1 und 4 an den planmäßig mit Arbeit belegbaren Tagen jeweils 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls nach § 46 Abs. 1 angerechnet. An planmäßig arbeitsfreien Tagen findet dann keine Anrechnung statt. Planmäßig mit Arbeit belegbare bzw. arbeitsfreie Tage können auf alle Wochentage fallen. Bei Anwendung dieser Anrechnungsregel sind fünf planmäßig mit Arbeit belegbare und zwei planmäßig arbeitsfreie Tage im Durchschnitt des Abrechnungszeitraums (ggf. nur während der entsprechenden Phasen des Basis-Dienstplans) einzuteilen.

(3) *Bis einschließlich 31. März 2017 gilt Abs. 3 in folgender Fassung:*

Gesetzliche Wochenfeiertage, die auf die Tage Montag bis Freitag fallen, werden am Ereignistag neben der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit auf dem Arbeitszeitkonto mit 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls nach § 46 Abs. 1 verrechnet. Die am Sitz des Betriebs bzw. am jeweiligen Arbeitsort geltenden Vorschriften über gesetzliche Wochenfeiertage sind für die Anwendung maßgeblich.

Ab 1. April 2017 gilt Abs. 3 in folgender Fassung:

§ 3 Abschn. I Abs. 7 BuRa-ZugTV Agv MoVe findet mit der Maßgabe Anwendung, dass sich der arbeitstägliche Durchschnitt aus 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls nach §§ 46 und 47 errechnet.

(4) Jeder Tag einer Arbeitsverhinderung wegen Arbeitsunfähigkeit wird mit der Dauer der für den jeweiligen Tag geplanten Arbeitszeit des Arbeitnehmers bewertet. Sofern für einen Tag, an dem ein arbeitsunfähiger Arbeitnehmer grundsätzlich zu arbeiten gehabt hätte, die geplante Arbeitszeit nicht bestimmt ist, sind die auf die Werktage Montag bis Freitag fallenden Tage der Arbeitsunfähigkeit im Arbeitszeitkonto mit 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls nach § 46 Abs. 1 zu bewerten.

(5) In Fällen einer stundenweisen Arbeitsbefreiung mit Fortzahlung des Entgelts wird Arbeitnehmern mindestens die an diesem Tag tatsächlich geleistete Arbeitszeit angerechnet. Die Zeitsumme der insgesamt anzurechnenden Arbeitszeit darf jedoch die Dauer der für den jeweiligen Tag geplanten Arbeitsleistung nicht übersteigen.

(6) Bei Versäumnis von Arbeitszeit ohne Anspruch auf Entgeltfortzahlung und bei Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Entgelts verringert sich das individuelle Jahresarbeitszeit-Soll um die entsprechende Arbeitszeit.

§ 52
Arbeitszeitverteilung

(1) Der Verteilung des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls werden 261 Arbeitstage (24 Stundenzeiträume) zugrunde gelegt. Soweit es Kundenorientierung, Wettbewerbsfähigkeit oder betriebliche Belange des Arbeitgebers erfordern, kann die Arbeitszeit auf die Wochentage Montag bis Sonntag - auch ungleichmäßig - verteilt und innerhalb des Zeitraums gemäß § 46 nach betrieblichen Erfordernissen eingeteilt werden. Hierbei sind die Belange des Arbeitnehmers angemessen zu berücksichtigen.

(2) Gemäß § 7 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b, Nr. 4 Buchst. b und § 12 Nr. 2 ArbZG werden die Ausgleichsfristen auf den jeweiligen Abrechnungszeitraum ausgedehnt.

(3) Die Arbeitszeit ist jeweils im Rahmen der gesetzlich und tarifvertraglich maßgebenden Bestimmungen und unter Beachtung des § 87 BetrVG einzuteilen; dabei gilt insbesondere:

1. Für die Verlängerung der täglichen Arbeitszeit über zehn Stunden hinaus gilt § 3 Abschn. I Abs. 4 BuRa-ZugTV Agv MoVe.

2. Für die Verlängerung der Arbeitszeit an Sonn- und gesetzlichen Wochenfeiertagen gilt § 3 Abschn. I Abs. 4 BuRa-ZugTV Agv MoVe.

3. Arbeitnehmern sollen im Jahresabrechnungszeitraum (§ 46) mindestens 26 arbeitsfreie Sonn- und Feiertage – und zwar grundsätzlich in Verbindung mit einer täglichen Ruhezeit – gewährt werden; im Monat sollen zwei Wochenenden (Kalendertage Samstag und Sonntag) arbeitsfrei sein.

4. Arbeitnehmer, die an einem auf einen Werktag fallenden gesetzlichen Feiertag (Wochenfeiertag) zur Arbeitsleistung herangezogen werden, erhalten grundsätzlich innerhalb des Abrechnungszeitraums (§ 46) einen Ersatzruhetag; für Arbeit an einem in das letzte Quartal eines Abrechnungszeitraums (§ 46) fallenden Wochenfeiertag ist der Ersatzruhetag spätestens innerhalb der diesem Zeitraum folgenden drei Kalendermonate zu gewähren.

5. Für Arbeitnehmer, die Schicht- und Wechselschichtarbeit leisten, soll die in tatsächlich geleisteten Schichten angerechnete Arbeitszeit im Zeitraum von 23:00 Uhr bis 4:00 Uhr 500 Stunden nicht überschritten werden. Die Zeiten, die in diesen Zeitraum fallen, werden für die Bewertung minutengenau erfasst. Der Arbeitszeitanteil nach Satz 1 kann durch Betriebsvereinbarung erhöht werden. Die Nachtarbeit soll im Rahmen der betrieblichen Belange und der gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse auf die Arbeitnehmer möglichst gleichmäßig verteilt werden. Dabei sollen regelmäßige tägliche Arbeitszeiten, die in die Zeit von 23:00 bis 4:00 Uhr fallen, nicht mehr als fünfmal hintereinander angesetzt werden. Leistet der Arbeitnehmer im Abrechnungszeitraum mehr als 500 Stunden zwischen 23:00 Uhr und 4:00 Uhr, erhält er für jede darüber hinausgehende volle Stunde einen Zeitzuschlag nach folgender Staffel in das Arbeitszeitkonto sollreduzierend gebucht:

Ab der 501. Stunde	5 Min.
Ab der 601. Stunde	10 Min.
Ab der 751. Stunde	15 Min.

Für Arbeitnehmer, die im Abrechnungszeitraum aus der dauerhaften Nachtarbeit ausscheiden, werden die bis dahin geleisteten Nachtstunden nicht berücksichtigt.

Hinweis zu Ziff. 6

Ziff. 6 hat Vorrang vor der Bestimmung des § 3 Abschn. I Abs. 6 BuRa-ZugTV Agv MoVe; insoweit findet § 3 Abschn. I Abs. 6 BuRa-ZugTV Agv MoVe für den Geltungsbereich des LrfTV keine Anwendung.

6. Die Gesamtdauer der dem Arbeitnehmer während einer täglichen Arbeitszeit zu gewährenden Ruhepausen darf auf Kurzpausen von angemessener Dauer aufgeteilt werden (§ 7 Abs. 1 Ziff. 2 ArbZG), wenn zusammenhängende Ruhepausen (§ 4 ArbZG) aus betrieblichen Gründen nicht gewährt werden können. Betriebliche Gründe, die eine Aufteilung der Gesamtpausendauer auf Kurzpausen von angemessener Dauer (5 bis 14 Minuten) rechtfertigen, liegen dann vor, wenn aufgrund der betrieblichen Abläufe die Gewährung mindestens 15 Minuten umfassender Ruhepausen nicht möglich ist. Dies betrifft insbesondere Tätigkeiten auf Einzelarbeitsplätzen, bei denen der Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz nur kurzzeitig verlassen kann, ohne dass er sich dabei im Zustand der wachen Achtsamkeit befinden muss.

7. Unter Berücksichtigung betrieblicher Erfordernisse sollen Arbeitnehmer in der Regel nur an durchschnittlich fünf Tagen je Woche zu arbeiten haben; dabei soll die Arbeitszeit der regelmäßig nur während der Tageszeitspanne (6:00 Uhr bis 20:00 Uhr) eingesetzten Arbeitnehmer grundsätzlich auf die Werktage, möglichst jedoch auf die Wochentage Montag bis Freitag, verteilt werden.

8. Die Arbeitszeit des Arbeitnehmers nach § 3 und § 6 ArbZG darf in 168 nacheinander folgenden Stunden nach jedem Arbeitsbeginn planmäßig insgesamt 55 Stunden grundsätzlich nicht überschreiten; aus betrieblichen Gründen darf jedoch mit Zustimmung des Betriebsrates eine höhere regelmäßige Arbeitszeit je 168-Stunden-Zeitraum planmäßig bestimmt werden. Satz 1 gilt nicht in unvorhergesehenen Fällen.

Hinweis zu Ziff. 9

Ziff. 9 hat Vorrang vor der Bestimmung des § 3 Abschn. I Abs. 5 BuRa-ZugTV Agv MoVe; insoweit findet § 3 Abschn. I Abs. 5 BuRa-ZugTV Agv MoVe für den Geltungsbereich des LrfTV keine Anwendung.

9. Gemäß § 7 Abs. 1 Ziff. 3 i.V.m. § 5 Abs. 1 ArbZG ist es zulässig, die tägliche Ruhezeit auf 9 Stunden zu verkürzen, grundsätzlich jedoch nicht öfter als zweimal hintereinander.

(4) Abweichungen von der geplanten Arbeitszeit werden berücksichtigt. Die Zeit für die Erfassung von Abweichungen von der geplanten Arbeitszeit wird nicht auf das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll angerechnet.

(5) bleibt frei

(6) Arbeitnehmern bereits zugesprochene Ruhezeiten oder Arbeitsbefreiungen gelten als gewährt, wenn sie in die Zeit einer Erkrankung, eines Urlaubs oder einer Arbeitsbefreiung aus persönlichen Anlässen fallen. Aus betrieblichen Gründen ausgefallene Ruhezeiten sind nach den jeweils maßgeblichen gesetzlichen und tarifvertraglichen Arbeitszeitschutzvorschriften nachzugewähren.

(7) Bei Arbeitsversäumnis wegen der vorübergehenden Unmöglichkeit der Arbeitsleistung (z.B. Mangel an Roh- und Betriebsstoffen, Stromabschaltungen, Naturkatastrophen am Wohn- oder Arbeitsort oder auf dem Wege zum Arbeitsplatz) erhält der Arbeitnehmer für jeweils bis zu fünf aufeinanderfolgende Tage Entgelt für jeweils 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls je Tag ohne Anrechnung von Arbeitszeit fortgezahlt.

§ 53
Arbeitszeitverteilung/Arbeitszeitbewertung

(1) Es gelten die Bestimmungen des § 52, soweit nicht hiervon abweichend oder hierzu ergänzend in § 53 anderes geregelt ist.

Hinweis zu Abs. 2:

Abs. 2 hat Vorrang vor der Bestimmung des § 3 Abschn.I Abs. 2 Unterabs. 1 BuRa-ZugTV Agv MoVe; insoweit findet § 3 Abschn. I Abs. 2 Unterabs. 1 BuRa-ZugTV Agv MoVe für den Geltungsbereich des LrfTV keine Anwendung.

(2) Eine Schicht umfasst den gesamten Zeitraum einschließlich der Fahrgastfahrten, Bereitschaftszeiten und Tätigkeitsunterbrechungen zwischen zwei Ruhezeiten bzw. Zeiten ohne Arbeitsverpflichtung (ZoA) von mehr als fünf und weniger als neun Stunden Dauer. Die Dauer der Schicht nach Satz 1, ohne die Zeiten der gesetzlichen Mindestruhepausen (auch Kurzpausen), wird auf das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll angerechnet.

1. Zwei oder mehrere Arbeitseinsätze an einem Arbeitstag mit dazwischen liegenden Tätigkeitsunterbrechungen von jeweils bis zu fünf Stunden Dauer gelten als eine Schicht.

2. Tätigkeitsunterbrechungen sind vorrangig für die nach § 4 ArbZG vorgeschriebenen Ruhepausen zu nutzen. Die Dauer der Ruhepause ist von der Dauer der Arbeitszeit nach §§ 3 und 6 ArbZG abhängig.

3. Zu Beginn der täglichen Arbeitszeit muss zumindest ein zeitlicher Rahmen feststehen, innerhalb dessen der Arbeitnehmer – ggf. in Absprache mit anderen Arbeitnehmern – seine Ruhepause bzw. Ruhepausen in Anspruch nehmen kann (z.B. Pausenfenster, flexible Pause, disponible Pause). Ruhepausen sind Unterbrechungen der Arbeit, die eine ausreichende Dauer haben und deren Lage so zu wählen ist, dass für Arbeitnehmer ein angemessener Erholungswert erreicht wird. Arbeitnehmer können sich während der Ruhepause vom Arbeitsplatz entfernen. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bleibt unberührt.

4. Zeiten ohne Arbeitsverpflichtung von mehr als fünf und weniger als neun Stunden Dauer liegen außerhalb einer Schicht.

   Die Zeiten ohne Arbeitsverpflichtung werden bis zur 150. Stunde im Abrechnungszeitraum zu 50 Prozent, darüber hinaus zu 100 Prozent auf das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll angerechnet.

(3) *Bis einschließlich 31. Dezember 2017 gilt Abs. 3 in folgender Fassung:*

Für Arbeitnehmer werden für eine Schicht mindestens fünf Stunden auf das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll angerechnet. Für die durch eine ZoA getrennten Schichten wird abweichend von Satz 1 insgesamt mindestens die Dauer der ZoA auf das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll angerechnet.

Satz 1 gilt nicht für die Arbeitnehmer, die individuell eine kürzere tägliche Arbeitszeitverteilung vereinbart haben.

Für Arbeitnehmer mit einem individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll unter 1.305 Stunden gilt abweichend von Satz 1 eine Mindestschichtanrechnung von drei Stunden, wenn individuell keine kürzere tägliche Arbeitszeitverteilung vereinbart ist.

Von der Regelung zur Mindestschichtanrechnung sind ausgenommen der regelmäßige Fortbildungsunterricht, Arbeitsbesprechungen, angeordnete ärztliche Untersuchungen und Vernehmungen.

Ab 1. Januar 2018 gilt Abs. 3 in folgender Fassung:

Hinsichtlich der Mindestschichtanrechnung gilt § 3 Abschn. I Abs. 2 Unterabs. 2 BuRa-ZugTV Agv MoVe. Für die durch eine ZoA getrennten Schichten wird abweichend von Satz 1 insgesamt mindestens die Dauer der ZoA auf das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll angerechnet.

Satz 1 gilt nicht für die Arbeitnehmer, die individuell eine kürzere tägliche Arbeitszeitverteilung vereinbart haben.

Für Arbeitnehmer mit einem individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll unter 1.305 Stunden gilt abweichend von Satz 1 eine Mindestschichtanrechnung von drei Stunden, wenn individuell keine kürzere tägliche Arbeitszeitverteilung vereinbart ist.

Von der Regelung zur Mindestschichtanrechnung sind ausgenommen der regelmäßige Fortbildungsunterricht, Arbeitsbesprechungen, angeordnete ärztliche Untersuchungen und Vernehmungen.

(4) Die Schichtlänge darf bis zu zwölf Stunden betragen. Sie kann einmal in der Kalenderwoche um bis zu zwei weitere Stunden verlängert werden. Mit Zustimmung des Betriebsrats kann die Verlängerung nach Satz 2 auch mehr als einmal in der Kalenderwoche erfolgen, wenn dadurch keine Überforderung der Arbeitnehmer zu erwarten ist.

(5) Arbeitnehmer sollen im Jahresabrechnungszeitraum grundsätzlich nicht mehr als 261 Schichten abzüglich des individuellen Erholungsurlaubsanspruchs und abzüglich der sich aus der Übertragung ins Arbeitszeitkonto nach § 49 Abs. 5 geteilt durch acht Stunden rechnerisch ergebenden Schichtanzahl leisten. Mit Zustimmung des Betriebsrats kann die Schichtanzahl nach Satz 1 überschritten werden.

(6) Reisezeiten zwischen dem Arbeitsort bzw. dem näher gelegenen Wohnort und dem Ort des regelmäßigen Fortbildungsunterrichts, der Arbeitsbesprechungen, der angeordneten ärztlichen Untersuchungen und der Vernehmungen einschließlich der Aufenthalte (d.h. Aufenthaltszeiten während der Fahrt sowie am auswärtigen Geschäftsort unvermeidbare – nicht zu den Wartezeiten zählende – Zeiten bis zum Beginn oder nach Beendigung der Tätigkeiten) werden zu 50 Prozent auf das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll angerechnet.

Für ärztliche Untersuchungen, regelmäßigen Fortbildungsunterricht und Arbeitsbesprechungen kann an Stelle eines Einzelnachweises auch die Arbeitszeit angerechnet werden, die erfahrungsgemäß hierfür durchschnittlich anfällt.

Wartezeiten können frühestens mit dem Zeitpunkt beginnen, zu dem der betreffende Termin geplant war. Sie werden auf das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll angerechnet.

(7) Die Zeiten für Wege zu und von den Übernachtungsräumen bei auswärtigen Ruhen werden auf das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll angerechnet.

(8) *Bis einschließlich 31. Juni 2017 gilt Abs. 8 in folgender Fassung*:

Abweichend von § 52 Abs. 3 Nr. 3 gelten folgende Bestimmungen über die Gewährung von Ruhetagen:

1. Arbeitnehmern sind mindestens 26 Ruhetage zu gewähren, die jeweils eine Ruhezeit von mindestens 36 Stunden umfassen. Ruhezeiten von mindestens 72 Stunden können als zwei solcher Ruhetage gezählt werden.

2. Arbeitnehmern sind mindestens 26 Ruhetage zu gewähren, die jeweils eine Ruhezeit von mindestens 56 Stunden umfassen. Die Mindestdauer darf ausnahmsweise bis auf 48 Stunden verringert werden, wenn dies aus dringenden betrieblichen Bedürfnissen oder im Interesse der Arbeitnehmer geboten erscheint.

3. Die Hälfte der Ruhetage nach Nr. 2 soll als verlängertes Wochenende gewährt werden. Diese Ruhetage müssen spätestens am Samstag um 14:00 Uhr beginnen und dürfen nicht vor Montag um 6:00 Uhr enden; hiervon kann aus dringenden betrieblichen Bedürfnissen oder im Interesse der Arbeitnehmer um höchstens zwei Stunden abgewichen werden.

4. Die Ruhetage sollen in Abständen von höchstens 144 Stunden (beginnend mit der ersten Schicht nach dem vorausgehenden Ruhetag) gewährt werden. Ruhetage mit einer Ruhezeit von 36 Stunden sollen nicht mehr als zweimal hintereinander angesetzt werden. Die Betriebsparteien können im gegenseitigen Einvernehmen hiervon abweichen.

5. Im Jahr sollen 20 Ruhetage auf Sonn- und Feiertage gelegt werden; sie müssen den ganzen Sonn- bzw. Feiertag einschließen.

Ab 1. Juli 2017 gilt Abs. 8 in folgender Fassung:

Abweichend zu § 3 Abschn. II Abs. 3 BuRa-ZugTV Agv MoVe gilt, dass die Hälfte der Ruhetage nach § 3 Abschn. II Abs. 2 BuRa-ZugTV Agv MoVe als verlängertes Wochenende gewährt werden sollen. Diese Ruhetage müssen spätestens am Samstag um 14:00 Uhr beginnen und dürfen nicht vor Montag um 6:00 Uhr enden; hiervon kann aus dringenden betrieblichen Bedürfnissen oder im Interesse der Arbeitnehmer um höchstens zwei Stunden abgewichen werden.

(9) Abweichend von § 52 Abs. 3 Nr. 5 Satz 5 dürfen Schichten, die in die Zeit von 23:00 bis 4:00 Uhr fallen, nicht mehr als viermal hintereinander angesetzt werden. Mit Zustimmung des Betriebsrats können Schichten nach Satz 1 auch fünfmal hintereinander angesetzt werden, wenn dadurch keine Überforderung der Arbeitnehmer zu erwarten ist.

(10) Die Ausbleibezeit der Arbeitnehmer soll in der Regel 32 Stunden nicht überschreiten. Wenn es zur Wahrung der Wirtschaftlichkeit oder im Interesse der Arbeitnehmer geboten erscheint, darf sie bis zu 36 Stunden und nur in Sonderfällen darüber hinaus ausgedehnt werden.

(11) *Bis einschließlich 30. Juni 2017 gilt Abs. 11 in folgender Fassung:*

Fällt Arbeit aus, sind Arbeitnehmer spätestens am Vortage hierüber zu informieren. Der Arbeitgeber kann verlangen, dass die ausgefallene Arbeitszeit nachgeholt wird. Wird der Ausfall den Arbeitnehmern kurzfristiger - z.B. erst nach Arbeitsbeginn - bekannt gegeben, erhält er einen Zeitzuschlag in Höhe von fünf Stunden; bereits geleistete Arbeitszeit wird hierauf angerechnet; bereits geleistete Arbeitszeit und Zeitzuschlag dürfen die Dauer der planmäßig vorgesehenen Arbeitszeit nicht übersteigen.

Fällt durch das Verkehren von Zügen vor Plan Arbeit aus, erhalten Arbeitnehmer einen Zeitzuschlag in Höhe der Differenz zwischen geplanter und geleisteter Arbeitszeit.

Ab 1. Juli 2017 gilt § 3 Abschn. III Abs. 5 BuRa-ZugTV Agv MoVe. Abs. 11 erhält ab 1. Juli 2017 folgende Fassung:

Fällt durch das Verkehren von Zügen vor Plan Arbeit aus, erhalten Arbeitnehmer einen Zeitzuschlag in Höhe der Differenz zwischen geplanter und geleisteter Arbeitszeit.

(12) Auf eine auswärtige Ruhezeit oder eine Zeit ohne Arbeitsverpflichtung von mehr als fünf und weniger als neun Stunden Dauer soll eine nicht-auswärtige Ruhezeit von mindestens elf Stunden Dauer folgen, die soweit wie möglich in die Nachtzeit zu legen ist.

(13) Die Arbeitszeit des Arbeitnehmers nach § 3 und § 6 ArbZG darf in 168 nacheinander folgenden Stunden nach jedem Arbeitsbeginn planmäßig insgesamt 55 Stunden nicht überschreiten. Satz 1 gilt nicht in unvorhergesehenen Fällen.

§ 54
Beginn und Ende der Arbeitszeit

Hinweis zu § 54:

§ 54 hat Vorrang vor der Bestimmung des § 3 Abschn. I Abs. 3 BuRa-ZugTV Agv MoVe; insoweit findet § 3 Abschn. I Abs. 3 BuRa-ZugTV Agv MoVe für den Geltungsbereich des LrfTV keine Anwendung.

(1) Die Arbeitszeit beginnt und endet am vorgeschriebenen Arbeitsplatz. Durch betriebliche Regelungsabrede kann festgelegt werden, dass ein Zeitverwaltungssystem durch ein Daten-Terminal zu bedienen ist.

(2) Für Arbeitnehmer mit wechselnden Arbeitsplätzen innerhalb einer Schicht beginnt und endet die Arbeitszeit am Ort des Dienstbeginns (Schichtsymmetrie). Abweichungen davon, innerhalb der politischen Gemeinde, bedürfen der Zustimmung des Betriebsrats. Der Arbeitgeber ist in diesem Fall für den Transfer zurück zum Ort des Arbeitsbeginns innerhalb einer angemessenen Zeit auf seine Kosten verantwortlich. Näheres regelt eine Betriebsvereinbarung, in der eine vergleichbare, von der politischen Gemeinde abweichende, räumliche Zuordnung vorgesehen werden kann.

(3) Bei auswärtigen Ruhezeiten und auswärtigen Zeiten ohne Arbeitsverpflichtung sowie in den Fällen des § 53 Abs. 6 und § 30 findet Abs. 2 keine Anwendung.

§ 55
unbesetzt

§ 56
unbesetzt

§ 57
Rufbereitschaft

unbesetzt

Teil C
Spezifische Entgeltregelungen

§ 58
Entgeltgrundlagen

(1) Für die Entgeltgrundlagen finden die Bestimmungen des § 6 Abs. 1 BuRa-ZugTV Agv MoVe Anwendung.

Gemäß § 5 Abs. 2 BuRa-ZugTV Agv MoVe ergeben sich ergänzende Eingruppierungsmerkmale nach Anlage 2.

Die Anlage 2 ist Bestandteil dieses Tarifvertrages.

(2) unbesetzt

(3) Ergänzend zu § 6 Abs. 3 BuRa-ZugTV Agv MoVe basieren das Monatstabellenentgelt (Anlage 2a zum BuRa-ZugTV Agv MoVe) und die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile auf der Referenzarbeitszeit gemäß § 3 Abschn. I Abs. 1 Buchst. a BuRa-ZugTV Agv MoVe.

Protokollnotiz:

Es wird klargestellt, dass § 46 Abs. 1 hiervon unberührt bleibt. Ein individuell regelmäßiges Jahresarbeits-Soll von 1.827 Stunden bis 2.088 Stunden gilt als Vollzeitarbeit.

(4) In einem besonderen Schreiben ist Arbeitnehmern der für sie geltende Arbeitsort mitzuteilen. Bei einer mit einer ständigen Ortsveränderung verbundenen Tätigkeit gilt als Arbeitsort der Sitz des Betriebs.

§ 59
Berechnung des Entgelts

Bis einschließlich 31. Dezember 2017 gilt § 59 in folgender Fassung:

Für jede Stunde der nach § 32 Abs. 2 und 3 zu vergütenden Arbeitszeit ist 1/169,66 des Monatsentgelts, für jede halbe Stunde die Hälfte dieses Betrags zu zahlen. Ergeben sich dabei 169,66/169,66 oder mehr, ist das Monatsentgelt zu zahlen.

Ab 1. Januar 2018 gilt § 59 in folgender Fassung:

Für jede Stunde der nach § 32 Abs. 2 und 3 zu vergütenden Arbeitszeit ist 1/165,33 des Monatsentgelts, für jede halbe Stunde die Hälfte dieses Betrags zu zahlen. Ergeben sich dabei 165,33/165,33 oder mehr, ist das Monatsentgelt zu zahlen.

§ 60
Grundsätze für die Eingruppierung

(1) Bezogen auf die Bestimmungen zur Eingruppierung des Arbeitnehmers in eine Entgeltgruppe und zum Entgeltausgleich findet § 5 Abs. 1 und 3 BuRa-ZugTV Agv MoVe Anwendung.

Gemäß § 5 Abs. 2 BuRa-ZugTV Agv MoVe ergeben sich ergänzende Eingruppierungsmerkmale nach Anlage 2 LrfTV. Von § 5 Abs. 3 BuRa-ZugTV Agv MoVe sind auch die Tätigkeiten gemäß Anlage 2 LrfTV erfasst.

(2) Bei der Eingruppierung in eine der Entgeltgruppen nach der Anlage 1a BuRa-ZugTV Agv MoVe erfolgt die Einstufung innerhalb der Entgeltgruppe gemäß § 5 Abs. 4 BuRa-ZugTV Agv MoVe.

(3) In den Fällen einer Höher- oder Herabgruppierung nach dem 31. Dezember 2014 gilt § 5 Abs. 7 BuRa-ZugTV Agv MoVe.

In den Fällen einer Herabgruppierung durch Änderungskündigung bzw. Änderungsvertrag gilt ergänzend hierzu bei der Zuordnung zu den einzelnen Stufen einer Entgeltgruppe:

Zu den Zeiten der Berufserfahrung in der maßgeblichen Entgeltgruppe vor der seinerzeitigen Höhergruppierung werden die Zeiten der Berufserfahrung in der höheren Entgeltgruppe addiert.

§ 60a
Entgeltausgleich

(1) Wird Arbeitnehmern vorübergehend eine Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als der Entgeltgruppe entspricht, in die sie eingruppiert sind, und wird die höherwertige Tätigkeit in vollem Umfang mindestens eine volle Schicht ausgeübt, erhalten sie für diese Schicht und für jede folgende volle Schicht dieser Tätigkeit einen Entgeltausgleich. Der Entgeltausgleich wird für die in der Schicht gemäß Satz 1 angerechnete Arbeitszeit gezahlt. Die ermittelten Zeiten werden einmal am Monatsende auf eine volle Stunde aufgerundet.

(2) Der Entgeltausgleich ist der Unterschiedsbetrag zwischen dem Entgelt, das dem Arbeitnehmer zustehen würde, wenn er in der höheren Entgeltgruppe eingruppiert wäre, und dem Entgelt der Entgeltgruppe, in die er eingruppiert ist.

(3) Abs. 1 und 2 gelten sinngemäß auch für die vorübergehende Übertragung von Tätigkeiten des LfTV, des ZubTV, des DispoTV oder eines funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrages.

a) Die vorübergehend übertragene Tätigkeit gilt dann als höherwertig, wenn das Monatstabellenentgelt der entsprechenden Entgeltgruppe höher ist als das Monatstabellenentgelt derjenigen Entgeltgruppe, in die der Arbeitnehmer eingruppiert ist.

b) Während der Dauer der vorübergehenden Tätigkeiten finden ausschließlich die Arbeitszeitbestimmungen und Zulagenregelungen des anderen Tarifvertrags Anwendung.

§ 61
Vermögenswirksame Leistung

(1) Arbeitnehmer erhalten nach Maßgabe der Bestimmungen des Vermögensbildungsgesetzes - in der jeweils geltenden Fassung - eine vermögenswirksame Leistung in Höhe von 13,29 Euro für jeden Kalendermonat, für den sie gesetzlich oder tariflich Anspruch auf Arbeitsentgelt (bzw. bezahlte Freistellung, Urlaubsentgelt) haben.

Der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung entsteht erstmals mit Beginn des Monats, der dem Monat folgt, in dem die Probezeit beendet wurde.

Die vermögenswirksame Leistung wird monatlich mit der Entgeltzahlung am 25. des laufenden Monats gezahlt.

(2) Arbeitnehmer können zwischen den im Vermögensbildungsgesetz vorgesehenen Anlagearten frei wählen. Sie können allerdings die Anlagearten und die Anlageinstitute für jedes Kalenderjahr nur einmal wählen.

(3) Arbeitnehmer haben jeweils spätestens einen Monat vor Anspruchsbeginn ihrem Unternehmen die gewünschten Anlagearten und Anlageinstitute unter Beifügung der erforderlichen Unterlagen schriftlich mitzuteilen.

Unterrichten Arbeitnehmer ihr Unternehmen nicht fristgerecht, entfällt für den jeweiligen Fälligkeitszeitraum der Anspruch auf vermögenswirksame Leistung. In diesen Fällen wird die vermögenswirksame Leistung ab dem Monat erbracht, der dem Monat der Unterrichtung folgt.

Protokollnotiz:

Haben Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis mit einem anderen der in der Anlage 1 aufgeführten Unternehmen oder mit der DB Job Service GmbH einvernehmlich gelöst und im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Arbeitsverhältnis mit einem der in der Anlage 1 aufgeführten Unternehmen begründet, genügt die schriftliche Mitteilung der gewünschten Anlagearten und Anlageinstitute unter Beifügung der erforderlichen Unterlagen im ersten Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses.

(4) Der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung ist nicht übertragbar.

§ 62
Urlaubsentgelt

Als Urlaubsentgelt

a) wird Arbeitnehmern das Monatsentgelt für die Dauer der durch die Abwicklung des Erholungsurlaubs versäumten Arbeitszeit bzw. der nach § 50 Abs. 5 Nr. 1 verrechneten Arbeitszeit fortgezahlt,

b) zuzüglich erhalten sie für den Zeitraum nach Buchst. a den Durchschnitt der variablen Entgeltbestandteile des vorausgegangenen Kalenderjahres.

Entgeltkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben für die Berechnung des Urlaubsentgelts außer Betracht.

Bei der Berechnung des Urlaubsentgelts werden nicht berücksichtigt:

- Einmalige Zahlungen wie z.B. jährliche Zuwendung, Urlaubsgeld, Jubiläumsgelder,
- Vermögenswirksame Leistung,
- Fahrentschädigung,
- Leistung zur betrieblichen Altersvorsorge,
- Überstundenabgeltung,
- Kostenersatzleistungen wie z.B. Tage/Übernachtungsgelder,
- sonstige Zahlungen, die Aufwendungen abgelten sollen, die während des Urlaubs nicht entstehen.

Darüber hinaus finden die in diesem Abschnitt vereinbarten Ausschlüsse für die Berücksichtigung beim Urlaubsentgelt Anwendung.

§ 63
Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer, Arbeitsunfallverletzte und wegen Gesundheitsschäden

(1) Müssen mindestens 55jährige Arbeitnehmer nach einer mindestens zehnjährigen Betriebszugehörigkeit aufgrund betriebsärztlichen Gutachtens wegen Nachlassens der Kräfte infolge langjähriger Arbeit oder wegen Alterserscheinungen ihren Arbeitsplatz wechseln und sollen Arbeitnehmer deshalb nicht nur vorübergehend eine andere Tätigkeit als die ihnen übertragene überwiegend verrichten, dürfen sie, unbeschadet ihrer tatsächlichen Verwendung, nicht in eine niedrigere Entgeltgruppe eingruppiert werden.

Hinweis zu § 63 Abs. 2 bis 4:

Die Abs. 2 bis 4 haben Vorrang vor den Bestimmungen der §§ 7 und 8 BuRa-ZugTV Agv MoVe; insoweit finden die §§ 7 und 8 BuRa-ZugTV Agv MoVe für den Geltungsbereich des LrfTV keine Anwendung.

(2) Müssen Arbeitnehmer infolge eines bei einem der in Anlage 1 aufgeführten Unternehmen erlittenen Arbeitsunfalls oder wegen Gesundheitsschäden, die nach betriebsärztlichem Gutachten überwiegend auf die Tätigkeit bei einem der in Anlage 1 aufgeführten Unternehmen zurückzuführen sind, ihren Arbeitsplatz wechseln und sollen Arbeitnehmer deshalb nicht nur vorübergehend eine andere Tätigkeit als die ihnen übertragene überwiegend verrichten, dürfen sie, unbeschadet seiner tatsächlichen Verwendung, nicht in eine niedrigere Entgeltgruppe eingruppiert werden.

(3) a) Voraussetzung für die Entgeltsicherung nach Abs. 2 ist, dass der Unfall oder die Gesundheitsschädigung nicht auf Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit der Arbeitnehmer beruhen und dass die Arbeitnehmer etwaige Schadensersatzansprüche gegen Dritte schriftlich an ihr Unternehmen abgetreten haben.

b) Wurde die Arbeitsunfähigkeit durch Dritte herbeigeführt, so sind die Arbeitnehmer verpflichtet, die ihnen gegenüber Dritten zustehenden Schadensersatzansprüche in Höhe ihres Anspruchs auf Weiterzahlung des Arbeitsentgeltes an ihr Unternehmen abzutreten. Insoweit dürfen die Arbeitnehmer über die Schadensersatzansprüche nicht anderweitig verfügen.

Bei der Geltendmachung dieser Schadensersatzansprüche müssen die Arbeitnehmer ihr Unternehmen nach besten Kräften unterstützen, ihm insbesondere Auskunft erteilen und Unterlagen zugänglich machen.

(4) Abs. 1 und 2 finden keine Anwendung oder keine Anwendung mehr, wenn Arbeitnehmer sich weigern, eine zumutbare Tätigkeit auszuüben; das gleiche gilt, wenn Arbeitnehmern aus Gründen, die sie zu vertreten haben, eine zumutbare Tätigkeit nicht übertragen werden kann.

§ 64
Entgelt bei Ausbildung, Fortbildung, Umschulung

(1) Während einer Ausbildung, Fortbildung oder Umschulung erhalten Arbeitnehmer Urlaubsentgelt (§ 62).

(2) Neueingestellte Arbeitnehmer, bei denen eine Ausbildung Voraussetzung für die Übertragung einer Tätigkeit nach dem Entgeltgruppenverzeichnis ist, erhalten für die Dauer der Ausbildung das Monatstabellenentgelt, das der Entgeltgruppe entspricht, die unter der Entgeltgruppe der Tätigkeit liegt, für die sie ausgebildet werden. Bei Einweisungen und Einführungen findet diese Bestimmung keine Anwendung.

§ 65
Qualifikationszulage 1

Der Arbeitnehmer erhält eine Qualifikationszulage nach Maßgabe der Anlage 6.

§ 66
Bestandsregelung für die Leistungszulage Lokrangierführer (Lz Lrf)

Die Leistungszulage Lokrangierführer (Lz Lrf) gemäß § 21 Abs. 3 FGr 2-TV findet in ihrer jeweils gültigen Fassung auf Lokrangierführer, die in den Entgeltgruppen LF 6 bzw. LF 5 eingruppiert sind mit folgender Maßgabe Anwendung:

Bei einem nicht nur vorübergehenden Wechsel eines Lokrangierführers aus dem FGr 2-TV in den BuRa-ZugTV Agv MoVe wird zur Vermeidung wirtschaftlicher Nachteile eine arbeitnehmerbezogene individuelle Vergleichsberechnung der bisherigen und der neuen bzw. geänderten tarifvertraglichen Leistungen auf Basis einer Jahresbetrachtung durchgeführt. In die Vergleichsberechnung sind die nachfolgenden Entgeltbestandteile einzubeziehen:

- das individuelle Monats- bzw. das auf den Monat berechnete Jahrestabellenentgelt,
- ein gegebenenfalls zusätzlich zu zahlendes Urlaubsgeld,
- eine gegebenenfalls zusätzlich zu zahlende jährliche Zuwendung sowie
- der jeweils einschlägige budgetrelevante Wert der Leistungszulage Lokrangierführer (Lz Lrf) gemäß § 21 Abs. 3 Buchst. b bzw. Buchst. c FGr 2-TV, soweit die besonderen Leistungen nicht durch das Tabellenentgelt und/oder sonstige Entgeltbestandteile abgegolten sind.

Sofern und solange sich aus dieser Vergleichsberechnung für Lokrangierführer, die in den Entgeltgruppen LF 6 bzw. LF 5 eingruppiert sind, ein negativer Differenzbetrag ergibt, wird dieser Differenzbetrag als feste Zulage (Diff-Lz) gezahlt. Bei der Berechnung der Diff-Lz wird der sich aus der Vergleichsberechnung ergebende Differenzbetrag (Jahr) monatlich mit 1/12 berücksichtigt.

Für die Diff-Lz gilt:

a) Bei allgemeinen tariflichen Erhöhungen der Tabellenentgelte sowie bei Höherstufungen innerhalb der Entgeltgruppe wird die Diff-Lz auf Basis einer erneuten Vergleichsberechnung angepasst.

b) Bei Höhergruppierungen in eine Entgeltgruppe, in der für Lokrangierführer im Regelungssystem des FGr 2-TV weiterhin eine Lz Lrf nach § 21 Abs. 3 FGr 2-TV gewährt wird, erfolgt eine Anpassung der Diff-Lz auf Basis einer erneuten Vergleichsberechnung.

c) Bei nicht nur vorübergehender Übertragung einer Tätigkeit, für die keine Lz Lrf nach § 21 Abs. 3 FGr 2-TV besteht, entfällt der Anspruch auf eine Diff-Lz.

Erfüllt ein Arbeitnehmer die Bedingungen des Unterabs. 2 (Wechsel aus dem FGr 2-TV in den BuRa-ZugTV Agv MoVe) nicht, weil er unmittelbar in die LF 5 oder LF 6 eingruppiert wird, findet die vorstehende Regelung sinngemäß Anwendung).

§ 67
Leistungsprämie Rangierdienst

(1) Arbeitnehmer, die eine Tätigkeit als Lokrangierführer ausüben, erhalten für jede tatsächlich geleistete Schicht mit Rangierarbeit eine Leistungsprämie Rangierdienst (LpR) in folgender Höhe:

Tätigkeiten	**LpR bei Schichtdauer**		**LpR bei Schichtdauer**		**LpR bei Schichtdauer**	
	von weniger als 8 Stunden	**ab 8 Stunden**	**von weniger als 8 Stunden**	**ab 8 Stunden**	**von weniger als 8 Stunden**	**ab 8 Stunden**
	ab 1. Mai 2016		ab 1. April 2017		ab 1. Januar 2018	
Lokrangier-führer	4,19 Euro	5,98 Euro	4,29 Euro	6,13 Euro	4,40 Euro	6,29 Euro

(2) Die LpR dient ausschließlich der leistungsbezogenen Anerkennung schadensfrei bzw. mängelfrei ausgeführter Rangierarbeiten.

Ausführungsbestimmung

Die Leistungsprämie Rangierdienst gilt nicht für stationäres Transportpersonal von Schieneninfrastrukturunternehmen, mit Ausnahme von Arbeitnehmern, die beim Rangieren Gleisbremsen auf nicht rechnergesteuerten Gleisbremsanlagen bedienen, Weichenwärtern auf Rangier- und Wärterstellwerken im nicht rechnergesteuerten Ablaufbetrieb und im Abstoßbetrieb.

(3) a) Die LpR wird nicht gezahlt, wenn durch Verschulden prämienberechtigter Arbeitnehmer Schäden entstanden sind oder wenn bei Ausführung der Rangierarbeiten Mängel beobachtet oder festgestellt werden, die zu solchen Schäden hätten führen können und die von den prämienberechtigten Arbeitnehmern zu vertreten sind.

b) Über die Anzahl der Schichten ohne LpR entscheidet der Leiter der maßgeblichen Organisationseinheit nach billigem Ermessen.

(4) Die LpR wird kalendermonatlich berechnet und am Zahltag des nächsten Monats gezahlt.

Protokollnotiz:

Die Bestimmungen zur LpR sind im Rahmen der auf die Unternehmen übertragenen Zuständigkeiten auf zugewiesene Beamte, sofern sie diese Tätigkeiten ausüben, sinngemäß anzuwenden, soweit beamtenrechtliche Bestimmungen nicht entgegen stehen.

§ 68
Leistungsentgelt mit Auslandbezug

(1) a) Arbeitnehmer erhalten ein Leistungsentgelt mit Auslandsbezug (ALZ 1), wenn sie

aa) die besondere Kenntnis der ausländischen Fahr- und Betriebsvorschriften

oder

bb) die sichere Kommunikation in der jeweils zugehörigen Fremdsprache,

die im Zusammenhang mit der Fahrtätigkeit im Ausland erforderlich ist, beherrschen und anwenden.

b) Die Höhe der ALZ 1 beträgt für jede eigenverantwortlich geleistete Schicht mit Zugfahrt im Ausland 10,00 Euro.

(2) a) Arbeitnehmer nach Abs. 1 erhalten ein erhöhtes Leistungsentgelt mit Auslandsbezug (ALZ 2), wenn sie

aa) die besondere Kenntnis der ausländischen Fahr- und Betriebsvorschriften

und

bb) die sichere Kommunikation in der jeweils zugehörigen Fremdsprache,

die im Zusammenhang mit der Fahrtätigkeit im Ausland erforderlich ist, beherrschen und anwenden.

b) Die Höhe der ALZ 2 beträgt für jede eigenverantwortlich geleistete Schicht mit Zugfahrt im Ausland 20,00 Euro.

(3) Arbeitnehmer des stationären Bereichs, die die nach Abs. 1 oder 2 geforderten Kenntnisse aufgrund einer Grenzbetriebsvereinbarung oder einer entsprechenden Vereinbarung zwischen den beteiligten Bahnen beherrschen und anwenden müssen, erhalten für jede eigenverantwortlich geleistete Schicht die jeweils zutreffende ALZ 1 oder ALZ 2.

Protokollnotizen:

1. *Sowohl die Aneignung und Anwendung der besonderen Kenntnisse der ausländischen Fahr- und Betriebsvorschriften als auch die sichere Kommunikation in der entsprechenden Fremdsprache setzen voraus, dass Arbeitnehmer sich diese Kenntnisse und Fertigkeiten auch in Eigeninitiative zusätzlich aneignen und ständig aktualisieren. Durch das Leistungsentgelt mit Auslandsbezug werden den besonderen, über das normale Maß hinausgehenden, Anforderungen an die Arbeitnehmer Rechnung getragen. Die allgemeinen Grundsätze der Unternehmen zu Schulungsmaßnahmen werden durch die „Eigeninitiative" im Sinne von Satz 1 nicht berührt.*

2. *Über die Erforderlichkeit der besonderen Kenntnisse bzw. der sicheren Kommunikation sowie über einen eventuellen Prüfungsnachweis entscheidet der Arbeitgeber.*

3. *Die Bestimmungen zur ALZ 1 und ALZ 2 sind im Rahmen der auf die Unternehmen übertragenen Zuständigkeiten auf zugewiesene Beamte, sofern sie diese Tätigkeiten*

ausüben, sinngemäß anzuwenden, soweit beamtenrechtliche Bestimmungen nicht entgegen stehen.

§ 69
Erschwerniszulagen

(1) Erschwerniszulagen werden nach Maßgabe der Anlage 7 zur Abgeltung von Arbeitserschwernissen gezahlt, die deutlich über das berufsübliche Maß hinausgehen und auch nicht bereits durch die Eingruppierung berücksichtigt sind.

(2) 1. Die Erschwerniszulagen werden für die Dauer der Beschäftigung mit den zulageberechtigenden Arbeiten gezahlt, wenn diese am Arbeitstag mindestens eine Stunde wahrgenommen werden.

2. Bei der Ermittlung der zu vergütenden Zeiten bleiben Zeiten bis zu 30 Minuten unberücksichtigt, Zeiten von mehr als 30 Minuten werden auf volle Stunden aufgerundet.

3. Beim Zusammentreffen mehrerer Erschwerniszulagen sind sie nebeneinander zu zahlen.

(3) Die Höhe der Erschwerniszulagen beträgt:

	ab 1. Mai 2016	ab 1. April 2017	ab 1. Januar 2018
1. in Zulagengruppe A je Stunde	0,69 Euro	0,71 Euro	0,73 Euro
2. in Zulagengruppe B je Stunde	1,14 Euro	1,17 Euro	1,20 Euro
3. in Zulagengruppe C je Stunde	1,54 Euro	1,58 Euro	1,62 Euro

(4) Für die Erfassung der zulageberechtigenden Arbeiten können folgende Verfahren Anwendung finden:

1. Die zu vergütenden zulageberechtigenden Zeiten sind vom Leiter des Betriebs aufgrund von Erfahrungswerten vorzugeben, ggf. mittels Bemessungswerten mit ihrem zeitlichen Umfang festzusetzen. Sie sind in ein Verzeichnis aufzunehmen.

2. Die Erschwerniszulagen werden für die geleistete Arbeitsstunde bzw. für Arbeitsvorgänge pauschaliert.

   Voraussetzung der Pauschalierung ist eine gewisse Regelmäßigkeit beim Anfall der zulageberechtigenden Arbeiten bzw. eine gewisse Gleichförmigkeit des Arbeitsvorgangs.

   Die Bemessungsgrundlage für die Festsetzung der Pauschale ist die Summe der innerhalb eines Feststellungszeitraums tatsächlich angefallenen Zulagen.

   Feststellungszeitraum ist ein Zeitraum von wenigstens einem Kalendermonat und höchstens sechs Kalendermonaten bzw. die Dauer des Arbeitsvorgangs.

   Die Pauschale ist in angemessenen Fristen zu überprüfen und unverzüglich neu festzusetzen, wenn sich die Verhältnisse, die bei ihrer Ermittlung maßgebend waren, wesentlich geändert haben.

§ 70
Einmalige Entgeltzulagen

(1) Arbeitnehmer erhalten für besondere Leistungen, die nicht durch das Monatsentgelt und/oder sonstige Entgeltbestandteile abgegolten sind, eine einmalige Entgeltzulage.

Ausführungsbestimmung

Im Rahmen dieser Regelung können auch monatliche Zahlungen, längstens für den Zeitraum eines Jahres, festgelegt werden.

(2) Einmalige Entgeltzulagen werden insbesondere gewährt:

1. für das Entdecken betriebsgefährdender Unregelmäßigkeiten, verbunden mit zweckmäßigem Handeln zur Schadensbegrenzung für das Unternehmen,

2. für die Abwendung oder Aufklärung von betriebsstörenden oder betriebsgefährdenden Handlungen,

3. für Aufräumungsarbeiten bei Unfällen unter besonders ungünstigen Verhältnissen.

Protokollnotiz:

Die Bestimmungen zu einmaligen Entgeltzulagen sind im Rahmen der auf die Unternehmen übertragenen Zuständigkeiten auf zugewiesene Beamte, sofern sie die entsprechenden Voraussetzungen erfüllen, sinngemäß anzuwenden, soweit beamtenrechtliche Bestimmungen nicht entgegen stehen.

§ 71
Samstagszulage

Arbeitnehmer erhalten für Arbeit am Samstag in der Zeit von 13:00 Uhr bis 20:00 Uhr eine Samstagszulage in Höhe von 0,64 Euro je Stunde.

§ 72
Sonntagszulage

Hinweis zu § 72:

§ 72 hat Vorrang vor den Bestimmungen des § 6 Abs. 9 BuRa-ZugTV Agv MoVe; insoweit findet § 6 Abs. 9 BuRa-ZugTV Agv MoVe für den Geltungsbereich des LrfTV keine Anwendung.

Arbeitnehmer erhalten für Arbeit am Sonntag eine Sonntagszulage in Höhe von 4,41 Euro (ab 1. April 2017: 4,52 Euro; ab 1. Januar 2018: 4,64 Euro) je Stunde.

§ 73
Vorfesttagsregelung

(1) Am Tage vor dem ersten Weihnachtsfeiertag und am Tage vor Neujahr besteht, soweit es die betrieblichen Verhältnisse zulassen, ab 12:00 Uhr Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts.

(2) Ist diese Arbeitsbefreiung aus betrieblichen Gründen nicht möglich, wird für angeordnete Arbeit in der Zeit von 12:00 Uhr bis 24:00 Uhr eine Vorfesttagszulage (VorfestZ) in Höhe von 110 Prozent je Stunde gezahlt.

Protokollnotiz

Die Berechnung der VorfestZ erfolgt auf der Grundlage der Summe aus dem stundenbezogenen Betrag

a) des individuellen Monatstabellenentgelts,

b) des Teils der ZÜ nach dem KonzernZÜTV, welcher sich aus der PZÜ gemäß § 3 ÜTV errechnet hat,

c) der pEinfZ.

Treffen VorfestZ und Sonntagszulage zusammen, wird nur der jeweils höchste Betrag gezahlt. Daneben wird keine Samstagszulage gezahlt.

(3) Auf schriftlichen Antrag des Arbeitnehmers wird anstelle der Zahlung der VorfestZ nach Abs. 2 für angeordnete Arbeit in der Zeit von 12:00 Uhr bis 24:00 Uhr eine entsprechende Freizeit an einem anderen Tage gewährt, sofern dieser Antrag des Arbeitnehmers auf Freizeit dem Arbeitgeber vor dem jeweiligen Vorfesttag vorliegt.

§ 74
Feiertagszulage

Hinweis zu § 74:

§ 74 hat Vorrang vor den Bestimmungen des § 6 Abs. 10 BuRa-ZugTV Agv MoVe; insoweit findet § 6 Abs. 10 BuRa-ZugTV Agv MoVe für den Geltungsbereich des LrfTV keine Anwendung.

(1) Arbeitnehmer erhalten für Arbeit an gesetzlichen Wochenfeiertagen, auch wenn diese auf einen Sonntag fallen, sowie für Arbeit am Ostersonntag und am Pfingstsonntag eine Feiertagszulage in Höhe von 5,33 Euro (ab 1. April 2017: 5,46 Euro; ab 1. Januar 2018: 5,60 Euro) je Stunde.

(2) Neben der Feiertagszulage werden Samstags- oder Sonntagszulage nicht gezahlt.

Ausführungsbestimmung

Der Anspruch auf Zahlung der Feiertagszulage richtet sich ausschließlich nach den am Sitz des Betriebes bzw. am jeweiligen Arbeitsort geltenden Vorschriften über gesetzliche Wochenfeiertage.

§ 75
Nacht- und Schichtzulage

Hinweis zu § 75:

§ 75 hat Vorrang vor den Bestimmungen des § 6 Abs. 11 BuRa-ZugTV Agv MoVe; insoweit findet § 6 Abs. 11 BuRa-ZugTV Agv MoVe für den Geltungsbereich des LrfTV keine Anwendung.

(1) Arbeitnehmer erhalten für Arbeit zwischen 20:00 Uhr und 6:00 Uhr eine Nachtarbeitszulage (NZ) in Höhe von 2,20 Euro je Stunde.

(2) Arbeitnehmer leisten Schichtarbeit im Sinne dieser Regelung, wenn sie

a) regelmäßig im Rahmen einer tagesbezogenen Besetzungszeit von mindestens 13 Stunden eingesetzt werden (Mindest-Besetzungszeit) und

b) regelmäßig mindestens an einem Wochentag, auch auf verschiedenen Arbeitsplätzen, in mindestens zwei zeitlich unterschiedlichen Schichten, welche die Mindest-Besetzungszeit nach Buchst. a abdecken, arbeiten.

(3) Arbeitnehmer, die regelmäßig Schichtarbeit im Sinne des Abs. 2 leisten und im Rahmen der Schichtarbeit im jeweiligen Kalendermonat auch Nachtarbeit (Arbeit zwischen 20:00 und 6:00 Uhr) geleistet haben, erhalten für die geleistete Nachtarbeit eine persönliche Nachtarbeitszulage (pNZ 1) in Höhe von 30,00 Euro pro Monat.

Dieser Betrag erhöht sich für jede Schicht im Kalendermonat,

a) die nach 0:00 und vor 4:00 Uhr beendet wird, um 2,56 Euro (pNZ 2),

b) die nach 24:00 und vor 4:00 Uhr begonnen wird, um 5,11 Euro (pNZ 3).

(3a) In jedem Kalendermonat, in dem der Arbeitnehmer mindestens 20,00 Euro aus der pNZ 3 gemäß Abs. 3 Buchst. b erhält, erhöht sich der Betrag der pNZ 1 um weitere 25,00 Euro (Sondernachtzulage - SNZ-).

(4) Arbeitnehmer, die im Kalendermonat mindestens 25 Nachtarbeitsstunden nach Abs. 1 geleistet haben und keine Schichtarbeit nach Abs. 2 leisten, erhalten für diesen Kalendermonat ebenfalls eine persönliche Nachtarbeitszulage (pNZ 4) in Höhe von 30,00 Euro pro Monat.

(5) Arbeitnehmer, die regelmäßig Schichtarbeit im Sinne des Abs. 2 leisten und im Rahmen der Schichtarbeit im jeweiligen Kalendermonat keine Nachtarbeit geleistet haben, erhalten eine Schichtzulage (SZ) in Höhe von 30,00 Euro pro Monat.

(6) Eine Anpassung der Höhe des Zulagenbetrags der pNZ 1 nach Abs. 3 Satz 1 und pNZ 4 nach Abs. 4 sowie der SZ nach Abs. 5 in Abhängigkeit vom individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll des Arbeitnehmers erfolgt nicht.

(7) Die pNZ 1 nach Abs. 3 Satz 1 und die SZ nach Abs. 5 finden keine Berücksichtigung bei der Ermittlung des Durchschnitts im Sinne des § 62 Buchst. b. In Fällen, in denen Anspruch auf Fortzahlungsentgelt im Sinne von § 62 Buchst. b besteht, bleibt der Anspruch nach Abs. 3 und Abs. 5 unberührt.

(8) Für Arbeitnehmer der DB Cargo AG gilt

- abweichend von Abs. 3 Buchst. a ein Betrag in Höhe von 3,46 Euro und
- abweichend von Abs. 3 Buchst. b ein Betrag in Höhe von 6,90 Euro.

§ 76
Überzeitzulage

(1) Arbeitnehmer erhalten für Überzeit eine Überzeitzulage in Höhe von 3,92 Euro (ab 1. April 2017: 4,02 Euro; ab 1. Januar 2018: 4,13 Euro) je Stunde.

(2) Die Überzeitzulage wird bei der Berechnung der Fortzahlungsentgelte nicht berücksichtigt.

§ 77
Rufbereitschaftszulage

(1) Beginn und Ende der Rufbereitschaft sind nach betrieblichen Belangen festzusetzen.

(2) Arbeitnehmer erhalten für Rufbereitschaft eine Rufbereitschaftszulage von 2,28 Euro (ab 1. April 2017: 2,34 Euro; ab 1. Januar 2018: 2,40 Euro) je Stunde.

(3) Neben der Rufbereitschaftszulage wird für die genehmigte Benutzung des privaten Pkw für Fahrten zwischen Wohnung und Einsatzstelle im Rahmen der Rufbereitschaft eine km-Pauschale in Höhe von 0,27 Euro gezahlt.

§ 78
unbesetzt

§ 79
Rundung und Anpassung

(1) Bezogen auf die Rundung von Zulagen findet § 6 Abs. 12 BuRa-ZugTV Agv MoVe Anwendung.

(2) Die Zulagen nach §§ 72, 74, 76, 77, 67 und 69 erhöhen sich bei allgemeinen tariflichen Erhöhungen der Monatstabellenentgelte (Anlage 2a zum BuRa-ZugTV Agv MoVe) um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten durchschnittlichen Vomhundertsatz der allgemeinen Erhöhung der Monatstabellenentgelte (Anlage 2a zum BuRa-ZugTV Agv MoVe).

§ 80
Fahrtätigkeit

(1) Arbeitnehmer mit Fahrtätigkeit erhalten eine Verpflegungspauschale.

(2) Für die Höhe der Verpflegungspauschale ist allein die Dauer der beruflich bedingten Abwesenheit von der Wohnung am jeweiligen Kalendertag maßgebend.

Führen Arbeitnehmer an einem Kalendertag mehrere Fahrten durch, sind die Abwesenheitszeiten an diesem Kalendertag zusammenzurechnen.

Sofern die Fahrtätigkeit nach 16:00 Uhr begonnen und vor 8:00 Uhr des nachfolgenden Kalendertags beendet wird, ohne dass eine Übernachtung stattfindet, wird die Fahrtätigkeit mit der gesamten Abwesenheitsdauer dem Kalendertag der überwiegenden Abwesenheit zugerechnet.

(3) Die Pauschale für Verpflegungsmehraufwand beträgt für jeden Kalendertag

a) bei einer Abwesenheit von weniger als 14 Stunden, aber mindestens acht Stunden: 6,00 Euro,

b) bei einer Abwesenheit von weniger als 24 Stunden, aber mindestens 14 Stunden: 9,00 Euro,

c) bei einer Abwesenheit von 24 Stunden: 13,00 Euro.

Protokollnotiz:

Die Auszahlung der Pauschale erfolgt unter Zugrundelegung der jeweils geltenden steuerrechtlichen Bestimmungen.

§ 81
Fahrentschädigung

Bezogen auf die Fahrentschädigung finden die Bestimmungen des § 6 Abs. 14 BuRa-ZugTV Agv MoVe Anwendung. Dies gilt auch für Arbeitnehmer, die für eine dieser Tätigkeiten ausgebildet werden.

§ 82
Jährliche Zuwendung

Hinweis zu § 82:

In Umsetzung und Ergänzung von § 6 Abs. 15 BuRa-ZugTV Agv MoVe gilt folgendes:

(1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine jährliche Zuwendung.

(2) Die jährliche Zuwendung beträgt - soweit nachstehend nichts anderes bestimmt ist – 50 Prozent eines Monatstabellenentgelts zuzüglich eines monatsbezogenen Betrags aus § 62 Buchst. b (maßgeblich ist der Monat September des Jahres).

(3) Hat der Arbeitnehmer nicht während des ganzen Kalenderjahres Entgelt - bzw. Krankengeldzuschuss oder Verletztengeld (bis zu dem Zeitpunkt, bis zu dem der Arbeitnehmer Krankengeldzuschuss erhalten hätte, wenn er kein Verletztengeld erhalten hätte) - vom Arbeitgeber/von einem Unfallversicherungsträger erhalten, vermindert sich die jährliche Zuwendung um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, für den er kein Entgelt bzw. Entgeltersatzleistungen im v. g. Sinn erhalten hat.

(4) Die jährliche Zuwendung wird am 25. November gezahlt.

(5) Die jährliche Zuwendung bleibt bei der Berechnung von Durchschnittsentgelten oder in sonstigen Fällen, in denen Ansprüche von der Höhe des Arbeitsentgelts abhängig sind, außer Ansatz.

Ausführungsbestimmungen

1. *Wurde der Arbeitnehmer im unmittelbaren Anschluss an eine beim Arbeitgeber erfolgreich abgeschlossene Berufsausbildung vom Arbeitgeber in ein Arbeitsverhältnis (Neueinstellung) übernommen, erhält der Arbeitnehmer für jeden vollen Kalendermonat des Bestehens des Ausbildungsverhältnisses - für den ihm eine Ausbildungsvergütung zugestanden hat - im Jahr der Übernahme ein Zwölftel der ihm zuletzt zustehenden Ausbildungsvergütung zusätzlich als jährliche Zuwendung. In diesem Fall gilt Abs. 1 Satz 2 als erfüllt.*

2. *Erfolgt die unmittelbare Übernahme (Neueinstellung) im Laufe eines Kalendermonats, bestimmt sich die Höhe der anteiligen jährlichen Zuwendung für diesen Monat nach dem Arbeitsverhältnis.*

(6) Wechseln Arbeitnehmer bei ihrem Arbeitgeber innerhalb eines Kalenderjahres in den Geltungsbereich des LfTV, des ZubTV, des DispoTV oder eines funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrages findet hinsichtlich der Ermittlung der jährlichen Zuwendung § 7 KonzernRTV sinngemäß Anwendung.

Die anteilige Berechnung erfolgt abweichend von Abs. 2 jeweils entsprechend den Verhältnissen im

- letzten Kalendermonat im Geltungsbereich des bisherigen Tarifvertrags und
- ersten Kalendermonat im Geltungsbereich des anderen Tarifvertrags.

Die Auszahlung erfolgt am 25. November in einem Betrag.

Ist die jährliche Zuwendung bereits ausgezahlt, erfolgt keine Nachberechnung.

§ 83
Schutzvorkehrungen vor Gewalttätigkeiten Dritter

Soweit der Arbeitnehmer durch die Wahrnehmung seiner Aufgaben einem erhöhten Risiko ausgesetzt ist, durch Gewalttätigkeiten Dritter einen Schaden zu erleiden, wird der Arbeitgeber geeignete Schutzvorkehrungen im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten ergreifen.

§ 84
Übernachtungen

Für dienstplanmäßig notwendige Übernachtungen werden Übernachtungsmöglichkeiten zur Verfügung gestellt. Einzelheiten werden durch Betriebsvereinbarung geregelt.

§ 85
Unternehmensbekleidung

Unternehmensbekleidung sind Kleidungsstücke, die zur Sicherstellung eines einheitlichen und gepflegten Erscheinungsbildes in der Öffentlichkeit an Stelle anderer Kleidung während der Arbeit getragen werden müssen. Einzelheiten werden durch Betriebsvereinbarung geregelt.

§ 86
Besondere Beschäftigungsbedingungen II

§ 86.1 gilt abweichend von § 1 ausschließlich für die bei einem Unternehmen gem. Anlage 1 beschäftigten Arbeitnehmer, die gemäß Art. 2 § 14 ENeuOG vom Bundeseisenbahnvermögen zur DB AG übergeleitet worden sind.

§ 86.1 findet keine Anwendung auf Arbeitnehmer, die nach der Überleitung vom Bundeseisenbahnvermögen zur DB AG bei einem Unternehmen gem. Anlage 1 bzw. einem Unternehmen, das unmittelbar oder mittelbar vom Geltungsbereich des ÜTV-FGr (mit Ausnahme des Anhangs zum ÜTV-FGr) erfasst ist, ausscheiden und wieder eingestellt werden.

§ 86.1
Jährliche Zuwendung in besonderen Fällen

(1) Erhöhungsbetrag für Kinder

Die jährliche Zuwendung nach § 82 erhöht sich um 25,56 Euro für jedes Kind, für das Arbeitnehmern für den Monat September Kindergeld nach dem EStG oder dem BKGG zugestanden hat oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder des § 65 EStG oder § 3 oder § 4 BKGG zugestanden hätte, entsprechend den persönlichen Verhältnissen am 31. Dezember 1993.

Hat die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit von Arbeitnehmern im Kalendermonat September weniger als die tarifvertragliche regelmäßige Jahresarbeitszeit des Vollzeitarbeitnehmers betragen, erhöht sich die jährliche Zuwendung nach § 82 statt um den Betrag nach Satz 1 um den Anteil dieses Betrags, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten Arbeitszeit entspricht.

Arbeitnehmer sind verpflichtet, die Anspruchsberechtigung dem Grunde nach glaubhaft darzulegen. Jede Änderung in Bezug auf die Anspruchsberechtigung haben Arbeitnehmer dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.

Der Arbeitgeber ist in begründeten Fällen berechtigt, die Vorlage eines geeigneten Nachweises zur Anspruchsberechtigung zu verlangen

(2) Anteilige Zahlung bei Rentengewährung

a) Abweichend von § 82 erhalten Arbeitnehmer eine anteilige jährliche Zuwendung, wenn ihr Arbeitsverhältnis spätestens mit Ablauf des 30. November

aa) wegen Erreichens der Altersgrenze (§ 21 Abs. 1 vierter oder fünfter Anstrich) endet oder

bb) wegen Gewährung einer unbefristeten Rente wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung (§ 21a Abs. 1) endet oder

cc) wegen Gewährung einer befristeten Rente wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung (§ 21a Abs. 3) ruht.

b) Sofern Arbeitsverhältnisse im Monat September nicht mehr bestehen, tritt für die Berechnung der anteiligen jährlichen Zuwendung an die Stelle des Monats September der letzte volle Kalendermonat, in dem ein Arbeitsverhältnis vor dem Monat September bestanden hat.

c) Im Übrigen gelten in Bezug auf die Höhe der anteiligen jährlichen Zuwendung die allgemeinen Kürzungsbestimmungen nach § 82 Abs. 3.

d) Die Auszahlung erfolgt am 25. des Kalendermonats, der dem Kalendermonat folgt, in dem Arbeitsverhältnisse beendet wurden bzw. ab dem Arbeitsverhältnisse ruhen.

(3) Ausschluss der Verminderung

Abweichend von § 82 Abs. 3 unterbleibt die Verminderung der jährlichen Zuwendung für die Kalendermonate, für die Arbeitnehmer

a) kein Entgelt erhalten haben wegen der Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn sie vor dem 1. Dezember entlassen worden sind und nach der Entlassung unverzüglich die Arbeit wieder aufgenommen haben, oder wegen der Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem BEEG bis zur Vollendung des zwölften Lebensmonats des Kindes,

b) Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nach § 14 des MuSchG erhalten oder nur wegen der Höhe des Mutterschaftsgeldes nicht erhalten haben.

Teil D
Altersvorsorge

§ 87
Besondere Entgeltumwandlung Leistung zur betrieblichen Altersvorsorge

(1) Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine arbeitgeberfinanzierte, nach § 3 Nr. 63 EStG geförderte Leistung zur betrieblichen Altersvorsorge (LbAV) in Höhe von 20,00 Euro für jeden Kalendermonat, für den sie gesetzlich oder tariflich Anspruch auf Arbeitsentgelt (bzw. bezahlte Freistellung, Urlaubsentgelt) haben und sofern sie mindestens

a) 30,00 Euro monatlich

oder

b) 360,00 Euro im Kalenderjahr

ihres künftigen Bruttoentgeltanspruchs nach dem KEUTV über den Durchführungsweg Pensionsfonds umwandeln.

Die Unverfallbarkeit der nach Satz 1 erworbenen Anwartschaften auf betriebliche Altersvorsorge tritt mit sofortiger Wirkung ein.

(2) a) In den Fällen des Abs. 1 Buchst. a führt der Arbeitgeber die LbAV am 25. des laufenden Monats zugunsten der Arbeitnehmer an die DEVK Pensionsfonds-AG als Versorgungsträger ab.

b) In den Fällen des Abs. 1 Buchst. b führt der Arbeitgeber den Betrag der jahresbezogenen LbAV am 25. des Monats, in dem die Voraussetzung des Abs. 1 Buchst. b erfüllt ist, zugunsten der Arbeitnehmer an die DEVK Pensionsfonds-AG als Versorgungsträger ab.

(3) Haben Arbeitnehmer einen Anspruch nach § 61 auf Zahlung der vermögenswirksamen Leistung geltend gemacht, besteht für die Dauer der Geltendmachung kein Anspruch auf die LbAV nach Abs. 1.

(4) Die Revisionsklausel nach § 11a KEUTV findet sinngemäß Anwendung.

§ 88
Arbeitgeberbeitrag zur betrieblichen Altersvorsorge (AGbAV)

(1) Arbeitnehmer haben Anspruch auf einen arbeitgeberfinanzierten, nach § 3 Nr. 63 EStG geförderten, zusätzlichen Beitrag zur betrieblichen Altersvorsorge (AGbAV). Die Höhe des AGbAV beträgt monatlich zwei Prozent der Summe aus dem Monatstabellenentgelt sowie den Entgeltbestandteilen des Arbeitnehmers, die sich bei allgemeinen Erhöhungen der Monatstabellenentgelte um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten durchschnittlichen Vomhundertsatz der allgemeinen Erhöhung der Monatstabellenentgelte ebenfalls erhöhen, für einen Vollzeitarbeitnehmer nach § 46 Abs. 1 mindestens jedoch 50,00 Euro. Teilzeitarbeitnehmer erhalten diesen Mindestbetrag anteilig im Verhältnis ihres arbeitsvertraglich vereinbarten Jahresarbeitszeit-Solls zur Referenzarbeitszeit.

Arbeitnehmer, deren Jahresentgelt im Vorjahr unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung liegt, erhalten einen zusätzlichen zehnprozentigen Bonus bezogen auf den AGbAV nach Unterabs. 1 in Form einer arbeitgeberfinanzierten, nach § 3 Nr. 63 EStG geförderten Leistung zur betrieblichen Altersvorsorge.

Die Unverfallbarkeit der nach Unterabs. 1 und 2 erworbenen Anwartschaften auf betriebliche Altersvorsorge tritt mit sofortiger Wirkung ein.

(2) Der Anspruch nach Abs. 1 besteht für jeden Kalendermonat, für den die Arbeitnehmer gesetzlich oder tariflich Anspruch auf Entgelt - bzw. Krankengeldzuschuss oder Verletztengeld (bis zu dem Zeitpunkt, bis zu dem sie Krankengeldzuschuss erhalten hätten, wenn sie kein Verletztengeld erhalten hätten) - von ihrem Unternehmen/von einem Unfallversicherungsträger haben.

(3) Übersteigt die Zahlung der AGbAV die betragsmäßige Begrenzung der Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG in Höhe von vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung, erhalten die Arbeitnehmer den über diese Begrenzung hinausgehenden Betrag als Entgelt ausgezahlt. Auf besonderen Antrag der Arbeitnehmer wird dieser Betrag an den Versorgungsträger gezahlt, soweit dadurch der nach § 3 Nr. 63 EStG bestehende jährliche zusätzliche nur steuerfreie Höchstbetrag in Höhe von 1.800 Euro nicht überschritten wird und im Übrigen die Voraussetzungen für diese steuerfreie Einzahlung nach § 3 Nr. 63 EStG vorliegen. Der Antrag auf die Inanspruchnahme des zusätzlichen steuerfreien Höchstbetrags muss mindestens drei Wochen vor dem 1. des Monats, zu dem er erstmals durchgeführt werden soll, gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden.

Der Bonus nach Abs. 1 wird in diesen Fällen nicht gezahlt.

(4) Der Anspruch auf den AGbAV entsteht erstmals nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses. Abweichend von Satz 1 haben Arbeitnehmer, die unmittelbar nach Beendigung ihrer Ausbildung bei einem Unternehmen im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages ein Arbeitsverhältnis aufnehmen bei einem Unternehmen im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages Anspruch auf den AGbAV ab Aufnahme des Arbeitsverhältnisses.

(5) Der Arbeitgeber führt den AGbAV monatlich zugunsten der Arbeitnehmer an die DEVK Pensionsfonds-AG als Versorgungsträger ab.

(6) Keinen Anspruch nach Abs. 1 bis 5 haben:

a) Arbeitnehmer, die in der Renten-Zusatzversicherung der Knappschaft-Bahn-See pflichtversichert sind,

b) Arbeitnehmer, die in einem befristeten Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen,

c) Arbeitnehmer, deren vereinbarte Arbeitszeit zehn Prozent der jeweils maßgeblichen Referenzarbeitszeit nicht übersteigt,

d) Arbeitnehmer, die als Beamte gemäß Art. 2 § 12 Abs. 1 ENeuOG im dienstlichen Interesse für eine Tätigkeit beim Arbeitgeber beurlaubt sind,

e) Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nach der Lohnsteuerklasse VI behandelt werden muss.

§ 88a
bAV-Prämie nach Übernahme von Auszubildenden

(1) Arbeitnehmer, die eine Berufsausbildung in einem Unternehmen im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages nach dem 31. Dezember 2016 erfolgreich abschließen und nach Übernahme in ein Arbeitsverhältnis zwei Jahre ununterbrochen in einem Unternehmen im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages tätig waren, haben einen Anspruch auf eine einmalige arbeitgeberfinanzierte Prämie zur betrieblichen Altersvorsorge in Höhe von 1.000,00 Euro (bAV-Prämie).

Protokollnotiz:

Ein Unternehmen im Sinne von Abs. 1 ist auch ein Unternehmen des DB-Konzerns, für welches eine dem § 88 LrfTV entsprechende Regelung besteht.

(2) Erfolgt die Übernahme in ein Arbeitsverhältnis als Zeitarbeitnehmer bei der DB Zeitarbeit GmbH und wechselt der Arbeitnehmer danach einvernehmlich aus dem Arbeitsverhältnis als Zeitarbeitnehmer unmittelbar in ein Arbeitsverhältnis mit einem Unternehmen im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages, wird der Arbeitnehmer so gestellt, als wäre eine Übernahme im Sinne von Abs. 1 erfolgt. Die Dauer des Arbeitsverhältnisses als Zeitarbeitnehmer mit der DB Zeitarbeit GmbH wird auf die zweijährige Wartezeit angerechnet.

§ 89
Gültigkeit und Dauer

(1) Dieser Tarifvertrag tritt rückwirkend mit Wirkung vom 1. Oktober 2016 in Kraft und ersetzt den Lrf-TV vom 30. Juni 2015.

(2) Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats, frühestens zum 30. September 2018, schriftlich gekündigt werden.

(3) Abweichend von Abs. 2 kann § 48 Abs. 1 und 3 frühestens zum 31. Dezember 2018 gekündigt werden.

Protokollnotiz:

Die Kündigung des Tarifvertrages führt zur Beendigung der Friedenspflicht bezüglich aller anderen, vorstehend nicht aufgeführten Bestimmungen. Die Tarifvertragsparteien vereinbaren hierzu klarstellend, dass die aus diesen voneinander abweichenden Laufzeitregelungen erwachsende Friedenspflicht bezüglich § 48 Abs. 1 und 3 keine Auswirkungen auf andere Regelungen hat, auch wenn ein unmittelbarer oder mittelbarer Sachzusammenhang zwischen diesen und der in Satz 1 genannten Bestimmung besteht: Die vereinbarte Einschränkung der Kündigungswirkung hat somit nicht zur Folge, dass ein eventuell gegebener rechtlicher, wirtschaftlicher, politischer oder sonstiger Sachzusammenhang mit anderen im Tarifvertrag geregelten Sachverhalten zur Erweiterung der diesbezüglichen Friedenspflicht führen könnte. Eine Berufung des Agv MoVe und seiner Mitgliedsunternehmen auf einen Sachzusammenhang bezüglich anderer als der unmittelbar von der verlängerten Laufzeit betroffenen Tarifgegenstände ist somit ausgeschlossen.

(4) Sollten Bestimmungen dieses Tarifvertrags ganz oder teilweise nicht rechtswirksam sein oder ihre Rechtswirksamkeit oder Durchführbarkeit später verlieren, so soll hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt werden. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, anstelle der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmung eine Regelung zu treffen, die - soweit rechtlich möglich - dem am nächsten kommt, was die Parteien gewollt haben oder nach dem Sinn und Zweck des Vertrages gewollt hätten, sofern sie bei Abschluss dieses Vertrages die Unwirksamkeit oder Undurchführbarkeit der Regelung erkannt hätten.

Berlin, Frankfurt am Main, 10. März 2017

Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband
der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e. V.
(Agv MoVe)

Gewerkschaft
Deutscher Lokomotivführer (GDL)

Anlage 1
zum LrfTV

Vorstandsressort DB Konzern	Unternehmen gemäß § 1 LrfTV
Personenverkehr	
	DB Fernverkehr AG
	DB Regio AG
	DB RegioNetz Verkehrs GmbH
	DB ZugBus Regionalverkehr Alb-Bodensee GmbH (RAB) (Bereich Schiene)
	S-Bahn Berlin GmbH
	S-Bahn Hamburg GmbH
Transport und Logistik	
	DB Cargo AG

Anlage 2
zum LrfTV

Ergänzung zum Tätigkeitsgruppenverzeichnis Anlage 1a zum BuRa-ZugTV Agv MoVe

Ergänzend zu den Tätigkeitsmerkmalen Lokrangierführer im BuRa Zub-TV LF 6 gilt:

1. Ausübung von Tätigkeiten, die eine Befähigung zum Rangierbegleiter beinhalten und ggf. Ausübung der Tätigkeit eines Zugvorbereiters und ggf. Zugprüfers (G) und ggf.

2. Befähigung zum Führen von Triebfahrzeugen unter Zuhilfenahme einer Funkfernsteuerung

Ergänzend zu den Tätigkeitsmerkmalen Lokrangierführer im BuRa Zub-TV LF 5 gilt:

1. Ausübung von Tätigkeiten, die eine Befähigung zum Rangierbegleiter beinhalten und ggf. Ausübung der Tätigkeit eines Zugvorbereiters und ggf. Zugprüfers (G) und ggf.

2. Befähigung zum Führen von Triebfahrzeugen unter Zuhilfenahme einer Funkfernsteuerung und ggf.

3. Eigenverantwortliche Disposition der eigenen Betriebsabläufe in Gleisanschlüssen bzw. auf Firmengelände

Für die Eingruppierung von Lokrangierführern findet das Überwiegend-Prinzip keine Anwendung. Die Arbeitnehmer sind in diesen Fällen unabhängig vom zeitlichen Umfang der höherwertigen Tätigkeit in die höherwertige Entgeltgruppe einzugruppieren.

Anlage 3
zum LrfTV

unbesetzt

Anlage 4
zum LrfTV

Arbeit an Bildschirmgeräten

§ 1
Geltungsbereich

(1) Die Bestimmungen gelten für den Arbeitnehmer, der gewöhnlich bei einem nicht unwesentlichen Teil seiner regelmäßigen Arbeitszeit aufgrund der Tätigkeit ein Bildschirmgerät benutzen muss.

(2) Die Bestimmungen gelten nicht für den Arbeitnehmer mit Tätigkeiten an

a) Fahrer- oder Bedienerplätzen von Fahrzeugen und Maschinen,

b) Bildschirmgeräten an Bord von Verkehrsmitteln,

c) Datenverarbeitungsanlagen, die hauptsächlich zur Benutzung durch die Öffentlichkeit bestimmt sind,

d) Bildschirmgeräten für den ortsveränderlichen Gebrauch, sofern sie nicht regelmäßig an einem Arbeitsplatz eingesetzt werden,

e) Rechenmaschinen, Registrierkassen oder anderen Arbeitsmitteln mit einer kleinen Daten- oder Messwertanzeigevorrichtung, die zur unmittelbaren Benutzung des Arbeitsmittels erforderlich ist, sowie

f) Schreibmaschinen klassischer Bauart mit einem Display,

g) Fernsehgeräten oder Monitoren, die nur für eine Bildwiedergabe eingesetzt werden.

§ 2
Begriffsbestimmungen

(1) Bildschirmgerät im Sinne dieser Anlage ist ein Bildschirm zur Darstellung alphanumerischer Zeichen oder zur Grafikdarstellung, ungeachtet des Darstellungsverfahrens.

(2) Bildschirmarbeitsplatz im Sinne dieser Anlage ist ein Arbeitsplatz mit einem Bildschirmgerät, der ausgestattet sein kann mit.

a) Einrichtungen zur Erfassung von Daten,

b) Software, die dem Arbeitnehmer bei der Ausführung seiner Arbeitsaufgaben zur Verfügung steht,

c) Zusatzgeräten und Elementen, die zum Betreiben oder Benutzen des Bildschirmgeräts gehören, oder

d) sonstigen Arbeitsmitteln,

sowie die unmittelbare Arbeitsumgebung.

§ 3
Beurteilung der Arbeitsbedingungen

(1) Bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 ArbSchG hat der Arbeitgeber bei Bildschirmarbeitsplätzen die Sicherheits- und Gesundheitsbedingungen insbesondere hinsichtlich einer möglichen Gefährdung des Sehvermögens sowie körperlicher und/oder mentaler Belastungen zu ermitteln und zu beurteilen.

Bei wesentlicher Veränderung der Arbeitsabläufe, Arbeitsumgebung, Hard- oder Software kann der Betriebsrat eine erneute Beurteilung nach Satz 1 verlangen.

Die Beurteilung darf nicht zu Leistungs- und Verhaltenskontrollen dienen.

(2) Der Arbeitgeber hat auf der Grundlage der Beurteilung nach Abs. 1 unverzüglich zweckdienliche Maßnahmen zur Ausschaltung festgestellter Mängel zu treffen. Der Betriebsrat ist über die Umsetzung der Maßnahmen zu informieren.

(3) Die Beurteilung nach Abs. 1 hat durch eine qualifizierte Fachkraft zu erfolgen. Das Ergebnis ist mit dem betroffenen Arbeitnehmer zu besprechen. Sofern der Arbeitnehmer es wünscht, kann der Betriebsrat an diesem Gespräch teilnehmen.

Protokollnotiz:

Die Beurteilung nach Abs. 1 erfolgt im Rahmen der Gefährdungsanalyse gemäß § 5 ArbSchG.

§ 4
Ausstattung und Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen

(1) Bildschirmarbeitsplätze müssen den gesetzlichen und allgemein anerkannten Regeln der Technik unter Beachtung der arbeitsmedizinischen, arbeitsphysiologischen, arbeitspsychologischen und ergonomischen Erkenntnissen entsprechen.

(2) Der Bildschirm und die Zusatzgeräte, die bei dem Arbeitgeber zum Einsatz kommen, müssen das TÜV-GS-Prüfsiegel sowie das CE-(europäisches Konformitäts-)Zeichen tragen.

(3) Im Übrigen gelten die "Sicherheitsregeln für Bildschirm-Arbeitsplätze im Bürobereich" (GUV 17.8) und das Merkheft "Bildschirm-Arbeitsplätze" (GUV 23.3) des Bundesverbandes der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand - BAGUV - in der jeweils geltenden Fassung.

§ 5
Untersuchung der Augen und des Sehvermögens

(1) Der Arbeitnehmer hat das Recht auf eine angemessene Untersuchung der Augen und des Sehvermögens

- vor Aufnahme der Bildschirmarbeit,
- anschließend regelmäßig und
- bei Auftreten von Sehbeschwerden, die auf die Bildschirmarbeit zurückgeführt werden können.

Maßgebend hierbei ist die Unfallverhütungsvorschrift (GUV 0.6) in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Die Untersuchungen nach Abs. 1 werden vom Betriebsarzt des Arbeitgebers oder von einem durch den Arbeitgeber beauftragten Arzt mit entsprechender Qualifikation durchgeführt. Die Kosten trägt der Arbeitgeber.

(3) Dem Arbeitnehmer sind spezielle Sehhilfen für seine Arbeit an Bildschirmgeräten zur Verfügung zu stellen, wenn die Ergebnisse einer Untersuchung nach Abs. 1 ergeben, dass arbeitsplatzbezogene, den ergonomischen Verhältnissen und dem Sehabstand entsprechende Sehhilfen notwendig und normale Sehhilfen nicht geeignet sind. Sofern die Krankenkasse des Arbeitnehmers die Kosten der speziellen Sehhilfe ausnahmsweise nicht übernimmt, trägt der Arbeitgeber die notwendigen Kosten der Beschaffung der Sehhilfe in der Höhe, wie sie die Bahn-BKK jeweils tragen würde. Sofern sich aus sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen Zuzahlungsbeträge für den Arbeitnehmer ergeben sollten, werden diese - bezogen auf die spezielle Sehhilfe - von dem Arbeitgeber übernommen.

(4) Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat auf dessen Antrag nachzuweisen, dass die Untersuchungen nach Abs. 1 durchgeführt wurden.

§ 6
Einweisung, Fortbildung, Einarbeitung

(1) Vor dem erstmaligen Einsatz und bei jeder wesentlichen Veränderung der Arbeitsorganisation auf Bildschirmarbeitsplätzen ist der Arbeitnehmer rechtzeitig und umfassend in die Arbeitsmethode und die Handhabung der Arbeitsmittel durch qualifiziertes Personal einzuweisen. Hierbei ist der Arbeitnehmer insbesondere mit der ergonomisch gebotenen Anpassung und Handhabung der Arbeitsmittel vertraut zu machen und über die Schutzbestimmungen zur Bildschirmarbeit zu informieren. Zur Einweisung gehören auch Informationen über organisatorische Maßnahmen zur Gestaltung des täglichen Arbeitsablaufs, um belastende Momente der Bildschirmarbeit zu vermeiden oder zu mildern. Der Kenntnisstand zur Benutzung des Bildschirmgeräts kann auch durch Fortbildung (in der Regel im Betrieb) ergänzt werden, wenn dies wegen der Besonderheit der Aufgabenerledigung mit dem Bildschirmgerät erforderlich ist. Die Einweisungs- und ggf. Fortbildungszeit ist Arbeitszeit.

(2) Über die Teilnahme an einer Fortbildungsmaßnahme erhält der Arbeitnehmer eine Bescheinigung.

(3) Dem Arbeitnehmer ist ausreichend Zeit und Gelegenheit zur Einarbeitung zu geben.

§ 7
Täglicher Arbeitsablauf

(1) Der Arbeitgeber hat die Tätigkeit des Arbeitnehmers so zu organisieren, dass die tägliche Arbeit am Bildschirmgerät entsprechend der ermittelten Belastung (§ 3) durch andere Tätigkeiten oder durch Pausen im Rahmen des Abs. 2 unterbrochen wird, um so die Belastung durch die Arbeit am Bildschirmgerät zu verringern.

(2) Erfordert die Tätigkeit in der Regel arbeitstäglich mindestens zwei Stunden ständigen (fast dauernden) Blickkontakt zum Bildschirm oder laufenden Blickwechsel zwischen Bildschirm und Vorlage, muss zur Vermeidung der physischen und psychischen Belastung dem Arbeitnehmer nach jeweils 50 Minuten dieser Tätigkeit Gelegenheit zu einer zehnminütigen bildschirmarbeitsfreien Unterbrechung dieser Tätigkeit gegeben werden. Wo aus betriebsbedingten Gründen dies nicht umsetzbar ist, hat der Arbeitgeber - mit Zustimmung des Betriebsrats - den Arbeitsablauf zweckentsprechend und belastungsvermindernd zu regeln. Die bildschirmarbeitsfreien Unterbrechungen entfallen für die jeweils letzte Arbeitsstunde in dieser Tätigkeit und wenn eine Pause, eine sonstige Arbeitsunterbrechung oder Tätigkeiten, die die Beanspruchungsmerkmale im Sinne des Satzes 1 nicht aufweisen, anfallen.

(3) Die bildschirmarbeitsfreien Unterbrechungen dürfen nur für je zwei Stunden Arbeit am Bildschirmgerät zusammengezogen und nicht an den Beginn oder das Ende der täglichen Arbeitszeit des Arbeitnehmers gelegt werden.

(4) Eine bildschirmarbeitsfreie Unterbrechung nach Abs. 2 Satz 1 gilt als tarifvertragliche Arbeitszeit.

§ 8
Schutzvorschriften

(1) Die Umwandlung eines Arbeitsplatzes in einen Bildschirmarbeitsplatz ist nach Möglichkeit so vorzunehmen, dass sie die tarifliche Bewertung der Tätigkeit nicht beeinträchtigt.

(2) Kann der Arbeitnehmer aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr auf einem Bildschirmarbeitsplatz eingesetzt werden, so ist er - ggf. nach Einweisung oder Fortbildung - auf einen anderen, möglichst gleichwertigen Arbeitsplatz umzusetzen.

Anlage 5
zum LrfTV

Kurzarbeit

1. Zulässigkeit

Die Einführung von Kurzarbeit ist zulässig, wenn es die Beschäftigungslage des Unternehmens erfordert. Sie kann für einzelne Betriebe oder Betriebsteile, nicht jedoch für einzelne Arbeitnehmer eingeführt werden.

Die Einführung der Kurzarbeit bedarf der Zustimmung des Betriebsrats.

2. Ankündigung

Die Einführung von Kurzarbeit ist mit einer Frist von 14 Kalendertagen anzukündigen. Bei nicht vorhersehbaren Ereignissen beträgt die Frist eine Woche. Arbeitgeber und Betriebsrat können kürzere Fristen vereinbaren. Die Ankündigung hat in betriebs-üblicher Weise zu erfolgen.

Die angekündigte Kurzarbeit kann nur innerhalb einer Frist von sechs Wochen nach Ablauf der Ankündigungsfrist eingeführt werden. Nach Ablauf dieser Frist ohne Einführung der Kurzarbeit oder bei einer mindestens sechswöchigen Unterbrechung der Kurzarbeit durch Vollarbeit muss vor Aufnahme beziehungsweise Weiterführung der Kurzarbeit die Ankündigung wiederholt werden.

3. Bezahlung

Dem von der Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer wird das Entgelt für die gesamte ausfallende Arbeitszeit gekürzt, wenn die regelmäßige Arbeitszeit im Durchschnitt der vereinbarten Kurzarbeitsperiode um mehr als zehn Prozent herabgesetzt wird. Bei Herabsetzungen bis zu einschließlich zehn Prozent unterbleibt die Kürzung.

4. Zuschuss

Der Arbeitnehmer erhält zu der Summe aus dem gekürzten Monatsentgelt und dem Kurzarbeitergeld einen Zuschuss. Dieser wird so bemessen, dass der Arbeitnehmer zu der Summe aus dem gekürzten Monatsentgelt und dem Kurzarbeitergeld einen Ausgleich bis zu 80 Prozent des vereinbarten Bruttomonatsentgelts (ohne Mehrarbeit) einschließlich der leistungsabhängigen variablen Entgeltbestandteile, maximal jedoch bis zur Höhe von 100 Prozent des fiktiven Nettoentgelts, das er bei ungekürztem Monatsentgelt erhalten würde, erhält.

5. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Während der Ankündigungsfrist oder der Kurzarbeit sind Kündigungen aus betriebsbedingten Gründen ausgeschlossen.

Wird das Arbeitsverhältnis vor der Ankündigung oder, soweit zulässig, während der Ankündigungsfrist oder der Kurzarbeit gekündigt, so hat der Arbeitnehmer die Leistung der vollen Arbeitszeit zu erbringen, sofern kein Anspruch auf Leistungen nach dem SGB III besteht. Bei voller Leistung hat der Arbeitnehmer Anspruch auf das volle Entgelt.

Anlage 6
zum LrfTV

Qualifikationszulage

(1) Arbeitnehmern wird kalendermonatlich eine Qualifikationszulage gezahlt, wenn das Unternehmen das Vorhandensein oder den Erwerb der Qualifikation als für das Unternehmen notwendig oder förderlich anerkennt. Dies ist in einer Nebenabrede im Arbeitsvertrag zu vereinbaren.

(2) Die Höhe der Qualifikationszulage beträgt 25 Prozent des Unterschiedsbetrags der Anfangsentgeltstufen des Monatstabellenentgelts der Entgeltgruppe, der Arbeitnehmern nicht nur vorübergehend übertragenen Tätigkeit und der Entgeltgruppe, für die die Qualifikation gegeben ist.

(3) Die Qualifikationszulage kann widerrufen werden, wenn ein Einsatz der Arbeitnehmer in der Tätigkeit, für die die Qualifikation erforderlich ist, aus persönlichen oder betriebsbedingten Gründen auf Dauer ausscheidet.

(4) Die Qualifikationszulage wird für Stunden, für die Arbeitnehmer Entgeltausgleich nach § 60a LrfTV erhalten, entsprechend gekürzt.

Beispiele:

Tätigkeit/ Entgeltgruppe	**Qualifikation für Tätigkeit / Entgeltgruppe**

Anlage 7
zum LrfTV

Lfd. Nr.	Erschwerniszulagenkatalog	Zulagen-gruppe
1	Erschütterungsarbeiten: Bedienen von Werkzeugen, Geräten und Maschinen, die bei ihrer Anwendung eine erheblichere Erschütterung des Körpers verursachen als normal üblich und im Maschinenkatalog (Anlage 7) aufgeführt sind...	B
2	Arbeiten, die in einer durch die Arbeit bedingten Körperzwangshaltung ausgeführt werden müssen in Behälter- oder Kesselwagen, in Dampfkesseln, Boilern oder Wärmespeichern, in ortsfesten Behältern für chemische oder brennbare Flüssigkeiten, für Gase, Luft, staubförmige Stoffe oder Wasser, ausgenommen für stehende Behälter über 100 m^3, in Kanälen, Schächten oder ähnlichen engen Räumen (auch Hohlprofile an Ingenieurbauten einschließlich Masten und Brückenkonstruktionen), an schwer zugänglichen Stellen von Fahrzeugen oder sonstigen maschinentechnischen Anlagen... *Ausführungsbestimmungen* *1. Arbeiten in Körperzwangshaltung sind beispielsweise Arbeiten, die kniend, hockend oder über Kopf auszuführen sind.* *2. Zu den Arbeiten an schwer zugänglichen Stellen von Fahrzeugen gehören auch die entsprechenden Arbeiten an den Laufwerken, Maschinenanlagen und Wagenkästen (Fahrzeugaufbauten).* *3. Zu den Arbeiten in engen Räumen gehören auch die entsprechenden Arbeiten in Arbeitsgruben und Fahrtreppenschächten. Die räumliche Enge kann auch in Aufzugsschächten gegeben sein.*	B
3	Arbeiten, die in bestimmten Höhen ausgeführt werden müssen in freien Höhen von mehr als 1. 5 m über dem Erdboden ... 2. 10 m über dem Erdboden ... 3. 20 m über dem Erdboden ... 4. 40 m über dem Erdboden ...	 B C C + A C + B
4	Arbeiten im Tunnel a) mit einer Länge bis 3 500 m... b) mit einer Länge von mehr als 3 500 m...	 B C

Lfd. Nr.	Erschwerniszulagenkatalog	Zulagen-gruppe
5	Gefahrengeneigte Arbeiten a) in der Nähe von unter Spannung stehenden 15 kV-Oberleitungs-anlagen und 110 - kV – Bahnstromleitungen… *Ausführungsbestimmung* *Der Begriff "in der Nähe" ist wie folgt zu definieren:* - *bei 15 - kV - Oberleitungsanlagen: Abstand < 1,5 m* - *bei 15 - kV - Speiseleitungen: Abstand < 2,0 m* - *bei 110 - kV - Bahnstromleitungen: Abstand < 3,0 m* b) an steilen Böschungen und Hängen, wenn sich der Arbeitnehmer dabei durch Schutzseile sichern muss... c) Aufgleisarbeiten...	A B C
6	Arbeiten unter starker Hitze- oder Kälteeinwirkung 1. Bei Wartungs- und Instandhaltungsarbeiten in heißen Anlagen oder an heißen Anlageteilen, wenn der Arbeitnehmer dabei Luft-temperaturen von a) 40 - 50 Grad Celsius... b) mehr als 50 Grad Celsius... ausgesetzt ist. 2. Bei Arbeiten, wenn der Arbeitnehmer dabei Lufttemperaturen von unter - 15 Grad Celsius ausgesetzt ist...	 B C B
7	Schweißarbeiten jeder Art, Brennschneiden, Lötarbeiten…	B
8	Arbeiten, die a) unter außergewöhnlicher Schmutzeinwirkungen verrichtet werden müssen bzw. ekelerregend sind bzw. b) infolge von Personen- und Tierunfällen eine besondere Belastung darstellen. Ergänzend ist in besonderen Fällen eine einmalige Entgeltzulage nach § 21 dieses Tarifvertrags in Betracht zu ziehen ...	 B
9	Sofern Arbeiten ausgeführt werden, bei denen zur Vermeidung gesundheitsgefährdender Einwirkungen Schutzausrüstungen zu tragen sind, ist stets zu zahlen bei a) Gehörschutz... b) Atemschutz... c) Schutzanzüge (auch Schweißanzüge)... d) Vollatemschutzgerät...	 A A B C

Lfd. Nr.	Erschwerniszulagenkatalog	Zulagen-gruppe
10	Arbeiten zur beschleunigten Behebung von Betriebsstörungen ... *Ausführungsbestimmungen* 1. *Neben dieser Tarifstelle wird keine weitere Zulage nach dem Erschwerniszulagenkatalog - auch nicht nach laufender Nr. 9 - gezahlt.* 2. *Die Zulage wird für die Dauer der Arbeiten zur beschleunigten Behebung der Betriebsstörung an der Unfall-/Einsatzstelle gezahlt.* *Wenn die Gesamtfahrzeit zum Einsatzort und zurück mehr als vier Stunden beträgt, besteht ein Anspruch auf Zahlung der Erschwerniszulage grundsätzlich auch für den Zeitraum der Gesamtfahrzeit, der über vier Stunden hinausgeht. Ausgenommen von dieser Regelung sind die Besatzungen der Notfallkräne.*	C (x 9)

Anlagen zum LrfTV

Die dem LrfTV angefügten Anlagen sind als Tarifregelung Bestandteil des LrfTV. Dies sind:

Anlage 1	Unternehmen gemäß § 1 LrfTV
Anlage 2	Ergänzung zum Tätigkeitsgruppenverzeichnis Anlage 1a zum BuRa-ZugTV Agv MoVe
Anlage 3	unbesetzt
Anlage 4	Arbeit an Bildschirmgeräten
Anlage 5	Kurzarbeit
Anlage 6	Qualifikationszulage
Anlage 7	Erschwerniszulagenkatalog

Berlin, Frankfurt am Main, 10. März 2017

Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband
der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e. V.
(Agv MoVe)

Gewerkschaft
Deutscher Lokomotivführer (GDL)