

# **Funktionsgruppenspezifischer Tarifvertrag**

**für Tätigkeiten der Funktionsgruppe 2**

**- Zugbildung / -bereitstellung, Verkehrliche Aufgaben SGV -**

**verschiedener Unternehmen**

**des DB Konzerns**

**(FGr 2-TV)**

**Inhaltsverzeichnis:*****Abschnitt I Allgemeine Bestimmungen***

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Befristete Arbeitsverträge

***Abschnitt II Allgemeine Entgeltbestimmungen***

- § 3 Entgeltgrundlagen
- § 4 Berechnung des Entgelts
- § 5 Grundsätze für die Eingruppierung
- § 6 Entgeltausgleich
- § 7 Entgelt bei Ausbildung, Fortbildung, Umschulung
- § 8 Vermögenswirksame Leistung
- § 9 Urlaubsgeld
- § 10 Jährliche Zuwendung
- § 11 Krankengeldzuschuss

***Abschnitt III Zulagen und Prämien***

- § 12 Samstagszulage
- § 13 Sonntagszulage
- § 14 Vorfesttagsregelung
- § 15 Feiertagszulage
- § 16 Nacht und Schichtzulage
- § 17 unbesetzt
- § 18 Überzeitzulage
- § 19 Rufbereitschaftszulage
- § 20 Qualifikationszulage
- § 21 Einmalige Entgeltzulagen
- § 22 Rundung und Anpassung
- § 23 Fahrentschädigung
- § 24 Jahresabschlussleistung für Arbeitnehmer der Entgeltgruppen 201, 202 sowie betriebliche Führungskräfte
- § 25 Leistungsprämie Rangierdienst
- § 26 Leistungsentgelt mit Auslandbezug
- § 27 unbesetzt
- § 27a unbesetzt
- § 28 unbesetzt
- § 29 unbesetzt
- § 30 Erschwerniszulagen
- § 31 unbesetzt

§ 32 unbesetzt

#### **Abschnitt IV Entgeltsicherung**

§ 33 Rationalisierungszulagen

§ 34 Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer, Arbeitsunfallverletzte und wegen Gesundheitsschäden

#### **Abschnitt V Auslösungen**

§ 35 Einsatzwechseltätigkeit

§ 36 Fahrtätigkeit

#### **Abschnitt VI Arbeitszeit**

§ 37 Individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll

§ 38 Überzeit

§ 39 Arbeitszeitkonto

§ 40 Urlaub

§ 41 Arbeitszeitbewertung

§ 42 Arbeitszeitverteilung

§ 43 Beginn und Ende der Arbeitszeit

§ 44 Rufbereitschaft

§ 45 Sonderregelungen für das Transportpersonal

§ 46 unbesetzt

#### **Abschnitt VII Besondere Bestimmungen**

§ 47 Übernachtungen

§ 48 Unternehmensbekleidung

§ 49 unbesetzt

§ 50 unbesetzt

#### **Abschnitt VIII Schlussbestimmungen**

§ 51 Gültigkeit und Dauer

#### **Anlagen**

1 Unternehmen gem. § 1 FGr 2-TV

2 Entgeltgruppenverzeichnis 1 (EGV 1) Tätigkeiten

3 Entgeltgruppenverzeichnis 2 (EGV 2) Obersätze

4 Monatsentgelttabelle

5 Qualifikationszulage

6 Erschwerniszulagenkatalog

7 Maschinenkatalog zu Tarifstelle lfd. Nr. 1

8 Besondere Regelungen für die DB Schenker Rail Deutschland AG

9 Besondere Regelungen für die DB Fernverkehr AG

### **Anlagen**

- 10 Besondere Regelungen für die DB Regio AG, DB Regio NRW GmbH, DB RegioNetz Verkehrs GmbH und DB ZugBus Regionalverkehr Alb-Bodensee GmbH (RAB) - Geschäftsfeld Schiene - (ab 01. Januar 2011)
- 11 Besondere Regelungen für die S-Bahn Berlin GmbH und die S-Bahn Hamburg GmbH

### **Anhänge**

- I Bestimmungen für Auszubildende im Sinne von § 1 Buchst. c NachwuchskräfteTV
- II Bestimmungen für Dual Studierende im Sinne von § 1 Buchst. c NachwuchskräfteTV

**Abschnitt I**  
**Allgemeine Bestimmungen**

**§ 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 Funktionsgruppe Zugbildung / -bereitstellung, Verkehrliche Aufgaben SGV, die eine der in Anlage 2 aufgeführten Tätigkeiten oder solche operative Tätigkeiten ausüben, die in unmittelbarem Zusammenhang zu diesen stehen.
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für
- a) Arbeitnehmer, deren
    - aa) Aufgaben und Kompetenzen die Anforderungen der höchsten tariflichen Entgeltgruppe übersteigen und
    - bb) jahresbezogenes Gesamteinkommen das 13-fache des höchsten tariflichen Entgeltbetrages um mindestens 15 % übersteigt.
  - b) Arbeitnehmer, die leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG sind,
  - c) Auszubildende, Dual-Studierende und Praktikanten,
  - d) geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Abs. 1 Ziff. 2 SGB IV sind,
  - e) Arbeitnehmer, die unter die Tarifvereinbarung Nr. 9 (Arbeitnehmer, die ständig oder überwiegend auf Schweizer Gebiet beschäftigt sind und mit schriftlicher Zustimmung ihres Unternehmens auf Schweizer Gebiet wohnen) fallen
  - f) Arbeitnehmer, die als ortsansässige Kräfte im Ausland beschäftigt sind, ohne Rücksicht auf ihre Staatsangehörigkeit.
- (3) Abweichend von Abs. 2 Buchst. c gilt für Auszubildende der in der Anlage 1 aufgeführten Unternehmen, die unter den räumlichen, betrieblichen und persönlichen Geltungsbereich des „Tarifvertrag für Nachwuchskräfte verschiedener Unternehmen im DB Konzern (NachwuchskräfteTV)“ fallen, Anhang I zu diesem Tarifvertrag.
- (4) Abweichend von Abs. 2 Buchst. c gilt für Dual Studierende der in der Anlage 1 aufgeführten Unternehmen, die unter den räumlichen, betrieblichen und persönlichen Geltungsbereich des „Tarifvertrag für Nachwuchskräfte verschiedener Unternehmen im DB Konzern (NachwuchskräfteTV)“ fallen, Anhang II zu diesem Tarifvertrag.

## **§ 2 Befristete Arbeitsverträge**

Ein Arbeitsvertrag darf nur bei Vorliegen eines sachlichen Grundes befristet werden.

## **Abschnitt II Allgemeine Entgeltbestimmungen**

### **§ 3 Entgeltgrundlagen**

- (1) Die Arbeitnehmer werden in eine der Entgeltgruppen der Anlage 2 (Entgeltgruppenverzeichnis 1) oder Anlage 3 (Entgeltgruppenverzeichnis 2) eingruppiert.
- (2) Die Höhe des sich aus der Eingruppierung ergebenden Monatstabellenentgelts ergibt sich aus der Anlage 4.
- (3) Das Monatstabellenentgelt (Anlage 4) und die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile basieren auf einer Jahresarbeitszeit von 2.036 Stunden (Referenzarbeitszeit).

### **§ 4 Berechnung des Entgelts**

Für jede Stunde der nach § 30 Abs. 2 und 3 BasisTV 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.

### **§ 5 Grundsätze für die Eingruppierung**

- (1) Die Eingruppierung von Arbeitnehmern in eine Entgeltgruppe richtet sich nach der nicht nur vorübergehend übertragenen und ausgeführten Tätigkeit und nicht nach der Berufsbezeichnung.
- (2)
  - a) Ist eine Tätigkeit im Entgeltgruppenverzeichnis 1 (EGV 1) aufgeführt, findet das Entgeltgruppenverzeichnis 2 (EGV 2) keine Anwendung.
  - b) Für Arbeitnehmer mit operativen Tätigkeiten, die im unmittelbaren Zusammenhang mit Tätigkeiten des EGV 1 stehen, erfolgt die Eingruppierung über das EGV 2.
- (3) Werden Arbeitnehmern Tätigkeiten übertragen, die verschiedenen Entgeltgruppen zuzuordnen sind, so gilt für sie grundsätzlich die Entgeltgruppe, die der überwiegenden Tätigkeit entspricht.
  - a) Besteht die übertragene Tätigkeit aus zwei Tätigkeiten gleichen Umfangs, richtet sich die Eingruppierung nach der Entgeltgruppe, die der höherwertigen Tätigkeit entspricht.

- b) Besteht die übertragene Tätigkeit aus mehr als zwei Tätigkeiten, werden zur Bestimmung der Entgeltgruppe nur die beiden Tätigkeiten berücksichtigt, die zusammen den größten Teil der Beschäftigung ausmachen.
- (4) Werden Arbeitnehmern nach dem EGV 1 Tätigkeiten übertragen, die mit dem Zusatz „(kein Ü)“ gekennzeichnet sind, findet für die Eingruppierung das Überwiegend-Prinzip nach Abs. 3 keine Anwendung. Die Arbeitnehmer sind in diesen Fällen unabhängig vom zeitlichen Umfang der höherwertigen Tätigkeit in die höherwertige Entgeltgruppe einzugruppieren.
- (5) Bei der Eingruppierung in eine der Entgeltgruppen nach den Anlagen 2 bzw. 3 erfolgt die Einstufung innerhalb der Entgeltgruppe nach den Tätigkeitsjahren in der jeweiligen Entgeltgruppe.

Haben Arbeitnehmer aufgrund einer Maßnahme im Sinne des § 1 Abs. 2 Abschnitt C Kap. 5 DemografieTV ihre Beschäftigung verloren, ist eine Unterbrechung unschädlich.

- (6) In den Fällen einer Höhergruppierung in Entgeltgruppen mit Stufensystematik gilt folgendes:
- a) Höhergruppierung um 1 Entgeltgruppe:
- Das Monatstabellenentgelt bemisst sich nach den Tätigkeitsjahren in der Entgeltgruppe, die 1 Stufe unterhalb der bisherigen Stufe liegt.
- b) Höhergruppierung um 2 Entgeltgruppen:
- Das Monatstabellenentgelt bemisst sich nach den Tätigkeitsjahren in der Entgeltgruppe, die 2 Stufen unterhalb der bisherigen Stufe liegt.
- c) Höhergruppierung um 3 Entgeltgruppen:
- Das Monatstabellenentgelt bemisst sich nach den Tätigkeitsjahren in der Entgeltgruppe, die 3 Stufen unterhalb der bisherigen Stufe liegt.
- d) Höhergruppierung um 4 Entgeltgruppen:
- Das Monatstabellenentgelt bemisst sich nach den Tätigkeitsjahren in der Entgeltgruppe, die 4 Stufen unterhalb der bisherigen Stufe liegt.

**Protokollnotiz:**

*Für die Ermittlung der Tätigkeitsjahre innerhalb der jeweiligen Stufe nach einer Höhergruppierung im Sinne von Buchst. a bis d gilt folgendes:*

1. *Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe vermindern sich die Tätigkeitsjahre in der höheren Entgeltgruppe um jeweils 5 Jahre bezogen auf die Anzahl der Entgeltgruppen, um die der Arbeitnehmer höhergruppiert wird; dies wird bei der Zuordnung zu einer Stufe innerhalb der höheren Entgeltgruppe berücksichtigt.*
2. *Ergeben sich bei der Berechnung nach Ziff. 1 Werte unter 0 Tätigkeitsjahre, beginnen die Tätigkeitsjahre am Anfang der Stufe 1 der höheren Entgeltgruppe.*

3. *Abweichend von Ziff. 1 gilt in Fällen, in denen sich das Monatstabellenentgelt vor der Höhergruppierung nach § 4 Abs. 3 ProzessTV bemessen hat, folgendes:*

*Die Stufe in der höheren Entgeltgruppe wird nach Abs. 6 Buchst. a bis d ermittelt; die verlängerte Verweildauer in der Stufe der höheren Entgeltgruppe vermindert sich um jeweils 5 Jahre, bezogen auf die Anzahl der Entgeltgruppen, um die der Arbeitnehmer höhergruppiert wurde.*

- e) In Fällen der Buchst. a bis d besteht mindestens Anspruch auf das Entgelt aus Stufe 1 der höheren Entgeltgruppe.
- f) In den Fällen einer Höhergruppierung wird mindestens der Betrag des bisherigen Monatstabellenentgelts garantiert.
- (7) In den Fällen einer Höhergruppierung in Entgeltgruppen mit Bändersystematik erhöht sich das Monatstabellenentgelt um mindestens 50,00 EUR.
- (8) In den Fällen einer Herabgruppierung durch Änderungskündigung bzw. Änderungsvertrag gilt bei der Zuordnung zu den einzelnen Stufen einer Entgeltgruppe folgendes:

Zu den bereits in der niedrigeren Entgeltgruppe zurückgelegten Tätigkeitsjahren werden die Tätigkeitsjahre aus höheren Entgeltgruppen hinzuaddiert.

Dies gilt auch

- a) beim Wechsel in einen anderen funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrag innerhalb desselben Unternehmens
- oder
- b) wenn Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis mit einem anderen der in einer Anlage 1 zu einem funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrag aufgeführten Unternehmen einvernehmlich gelöst und im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung dieses Arbeitsverhältnisses ein Arbeitsverhältnis mit einem in der Anlage 1 dieses Tarifvertrags aufgeführten Unternehmen neu begründet hat.

**Protokollnotiz:**

*Beim Wechsel im Sinne des Unterabs. 3 aus dem Geltungsbereich des LfTV TG in den Geltungsbereich dieses Tarifvertrags, gilt die Tätigkeit dann als geringerwertig im Sinne einer Herabgruppierung, wenn das Monatstabellenentgelt der Entgeltgruppe dieses Tarifvertrags geringer ist als das Monatstabellenentgelt derjenigen Entgeltgruppe des LfTV TG, in die der Arbeitnehmer eingruppiert war.*

- (9) Haben Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis mit einem anderen der in der Anlage 1 aufgeführten Unternehmen einvernehmlich gelöst und im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Arbeitsverhältnis mit einem der in der Anlage 1 aufgeführten Unternehmen neu begründet, finden Abs. 6 Buchst. a bis d sinngemäß Anwendung.

Dies gilt auch beim Wechsel in einen anderen funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrag innerhalb desselben Unternehmens.

Bei einem Wechsel aus dem Geltungsbereich des LfTV TG in den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages werden die im LfTV TG zurückgelegten Jahre der Berufserfahrung den Tätigkeitsjahren der jeweiligen Entgeltgruppe gleichgesetzt.

## **§ 6 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. Bei der höheren Entgeltgruppe ist seine jeweilige Stufe maßgebend.
- (3) Abs. 1 und 2 gelten sinngemäß auch für die vorübergehende Übertragung von Tätigkeiten eines anderen funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrags bzw. des LfTV TG.
  - 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. Bei der höheren Entgeltgruppe ist seine derzeitige Stufe maßgebend.
  - b) Während der Dauer der vorübergehenden Tätigkeiten finden ausschließlich die Arbeitszeitbestimmungen und Zulagenregelungen des anderen funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrags bzw. des LfTV TG Anwendung.

## **§ 7 Entgelt bei Ausbildung, Fortbildung, Umschulung**

- (1) Während einer Ausbildung, Fortbildung oder Umschulung erhalten Arbeitnehmer Urlaubsentgelt (§ 33 BasisTV).
- (2) Neueingestellte Arbeitnehmer, bei denen eine Ausbildung Voraussetzung für die Übertragung einer Tätigkeit nach den Entgeltgruppenverzeichnissen 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.

## **§ 8 Vermögenswirksame Leistung**

- (1) Arbeitnehmer erhalten nach Maßgabe der Bestimmungen des Vermögensbildungsgesetzes - in der jeweils geltenden Fassung - eine vermögenswirksame Leistung in Höhe von 13,29 EUR 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.

## § 9 Urlaubsgeld

- (1) Arbeitnehmer erhalten in jedem Kalenderjahr ein Urlaubsgeld, wenn sie
  - a) am 1. Juni im Arbeitsverhältnis stehen
  - und
  - b) seit dem 1. Januar ununterbrochen zum Unternehmen gehören
  - und
  - c) mindestens für einen Teil des Monats Juni Anspruch auf Entgelt, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Krankengeldzuschuss oder Verletztengeld (bis zu dem Zeitpunkt, bis zu dem sie Krankengeldzuschuss erhalten hätten, wenn sie kein Verletztengeld erhalten hätten) haben.

*Ausführungsbestimmung*

*Wurden Arbeitnehmer im unmittelbaren Anschluss an eine bei ihrem Arbeitgeber erfolgreich abgeschlossene Berufsausbildung von ihrem Arbeitgeber in ein Arbeitsverhältnis übernommen (Neueinstellung), gilt im Jahr der Übernahme Buchst. b als erfüllt.*

- (2) Das Urlaubsgeld beträgt ab 2013 für am 01. Juni vollbeschäftigte Arbeitnehmer 437,46 EUR (ab 2014 in Höhe von 450,58 EUR).

*Ausführungsbestimmung*

*Das Urlaubsgeld erhöht sich bei allgemeinen Erhöhungen der Monatstabellenentgelte (Anlage 4) um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten durchschnittlichen Vomhundertsatz der allgemeinen Erhöhung der Monatstabellenentgelte (Anlage 4).*

Am 1. Juni nicht vollbeschäftigte Arbeitnehmer erhalten vom Urlaubsgeld den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten - am 1. Juni geltenden - durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht.

Das Urlaubsgeld wird am 25. Juni gezahlt.

- (3) Leisten Arbeitnehmer während des Urlaubs eine Erwerbstätigkeit, so entfällt der Anspruch auf Urlaubsgeld. Bereits gezahltes Urlaubsgeld ist zurückzuzahlen.
- (4) Wechseln Arbeitnehmer bei ihrem Arbeitgeber innerhalb eines Kalenderjahres in den Geltungsbereich eines anderen funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrags (auch LfTV TG), findet hinsichtlich der Ermittlung des Urlaubsgeldes § 6 KonzernRTV sinngemäß Anwendung. Die Auszahlung erfolgt mit der Entgeltzahlung für den letzten Kalendermonat im Geltungsbereich des jeweiligen funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrags.

**§ 10  
Jährliche Zuwendung**

- (1) Arbeitnehmer haben Anspruch auf ein 13. Monatsentgelt als jährliche Zuwendung, sofern sie im Auszahlungsmonat in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen.

Der Anspruch setzt voraus, dass das Arbeitsverhältnis länger als drei Monate besteht.

- (2) Die jährliche Zuwendung beträgt - soweit nachstehend nichts anderes bestimmt ist - 100 v.H. des Urlaubsentgelts nach § 33 Abs. 1 BasisTV, das dem Arbeitnehmer zugestanden hätte, wenn er während des ganzen Monats September Erholungsurlaub gehabt hätte.
- (3) Haben Arbeitnehmer nicht während des ganzen Kalenderjahres Entgelt - bzw. Krankengeldzuschuss oder Verletztengeld (bis zu dem Zeitpunkt, bis zu dem sie Krankengeldzuschuss erhalten hätten, wenn sie kein Verletztengeld erhalten hätten) - vom Unternehmen /von einem Unfallversicherungsträger erhalten, vermindert sich die jährliche Zuwendung um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, für den sie kein Entgelt bzw. Entgeltersatzleistungen im v. g. Sinn erhalten haben.
- (4) Die jährliche Zuwendung wird am 25. November gezahlt.
- (5) Scheiden Arbeitnehmer bis einschließlich 31. März des folgenden Jahres aus eigenem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis aus, ist die jährliche Zuwendung in voller Höhe zurückzuzahlen.

Die Verpflichtung, die jährliche Zuwendung zurückzuzahlen, gilt nicht für Arbeitnehmer, denen auf Antrag im Rahmen der gesetzlichen Regelungen vorzeitig eine Rente gewährt wird oder die aufgrund besonderer tarifvertraglicher Regelungen ausscheiden.

- (6) 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. *Wurden Arbeitnehmer im unmittelbaren Anschluss an eine bei einem Unternehmen der Anlage 1 erfolgreich abgeschlossene Berufsausbildung von ihrem Arbeitgeber in ein Arbeitsverhältnis (Neueinstellung) übernommen, erhalten sie für jeden vollen Kalendermonat des Bestehens des Ausbildungsverhältnisses - für den ihnen 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.*
- (7) Wechseln Arbeitnehmer bei ihrem Arbeitgeber innerhalb eines Kalenderjahres in den Geltungsbereich eines anderen funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrags (auch LfTV TG), findet hinsichtlich der Ermittlung der jährlichen Zuwendung § 7 KonzernRTV sinngemäß Anwendung.

Ist Abs. 1 Satz 2 erfüllt, erfolgt die anteilige Berechnung abweichend von Abs. 2 jeweils entsprechend den Verhältnissen im

- letzten Kalendermonat im Geltungsbereich des bisherigen funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrags (auch LfTV TG) und
- ersten Kalendermonat im Geltungsbereich des anderen funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrags (auch LfTV TG).

Die Auszahlung erfolgt am 25. November in einem Betrag.

Ist die jährliche Zuwendung bereits ausgezahlt, erfolgt keine Nachberechnung.

### **§ 11 Krankengeldzuschuss**

- (1) Arbeitnehmer mit einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von 5 Jahren (bei Arbeitsunfähigkeit infolge eines bei einem Unternehmen der Anlage 1 erlittenen Arbeitsunfalls oder bei einer dort zugezogenen Berufskrankheit, ohne Rücksicht auf die Betriebszugehörigkeit) erhalten 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 BasisTV) an gezahlt, jedoch nicht über den Zeitpunkt hinaus, für den Arbeitnehmer Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung oder die entsprechende Leistung aus der gesetzlichen Unfallversicherung erhalten, längstens jedoch bis zum Ablauf der 26. Woche, jeweils seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit.
- (2) Der Krankengeldzuschuss ist der Unterschiedsbetrag zwischen 100 v. H. des Nettofortzahlungsentgelts im Krankheitsfall (§ 13 Abs. 2 BasisTV) und dem Bruttokrankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung oder der entsprechenden Leistung aus der gesetzlichen Unfallversicherung.

- (3) Sind Arbeitnehmer nicht in einer gesetzlichen Krankenversicherung versichert, gelten die Abs. 1 und 2 sinngemäß, wenn sie eine Bescheinigung ihrer Krankenkasse über gezahltes Krankengeld vorlegen. Arbeitnehmer werden in diesem Fall grundsätzlich so gestellt, als wären sie in der BAHN-BKK krankenversichert; der Krankengeldzuschuss ist jedoch maximal der Unterschiedsbetrag zwischen 100 v. H. des Nettofortzahlungsentgelts im Krankheitsfall (§ 13 Abs. 2 BasisTV) 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 Arbeitnehmer die Bescheinigung ihrer Krankenkasse über gezahltes Krankengeld vorgelegt haben.
- (4) Wurde die Arbeitsunfähigkeit durch Dritte herbeigeführt, so sind Arbeitnehmer verpflichtet, die ihnen gegenüber Dritten zustehenden Schadensersatzansprüche in Höhe ihres Anspruchs auf Krankengeldzuschuss an ihren Arbeitgeber abzutreten. Insoweit dürfen Arbeitnehmer über die Schadensersatzansprüche nicht anderweitig verfügen.

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

### **Abschnitt III Zulagen und Prämien**

#### **§ 12 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 EUR je Stunde.

#### **§ 13 Sonntagszulage**

Arbeitnehmer erhalten für Arbeit am Sonntag eine Sonntagszulage ab 01. Mai 2013 in Höhe von 4,07 EUR (ab 01. April 2014 in Höhe von 4,19 EUR) je Stunde.

#### **§ 14 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% 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.

### **§ 15 Feiertagszulage**

- (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 ab 01. Mai 2013 in Höhe von 4,92 EUR (ab 01. April 2014 in Höhe von 5,07 EUR) 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.*

### **§ 16 Nacht- und Schichtzulage**

- (1) Arbeitnehmer erhalten für Arbeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr eine Nachtarbeitszulage (NZ) in Höhe von 2,20 EUR 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 06.00 Uhr) geleistet haben, erhalten für die geleistete Nachtarbeit eine persönliche Nachtarbeitszulage (pNZ 1) in Höhe von 30,00 EUR pro Monat.

Dieser Betrag erhöht sich für jede Schicht im Kalendermonat,

- a) die nach 0.00 und vor 04.00 Uhr beendet wird, um 2,56 EUR (pNZ 2),
- b) die nach 24.00 und vor 04.00 Uhr begonnen wird, um 5,11 EUR (pNZ 3).

- (3a) In jedem Kalendermonat, in dem der Arbeitnehmer mindestens 20,00 EUR aus der pNZ 3 gemäß Abs. 3 Buchst. b erhält, erhöht sich der Betrag der pNZ 1 um weitere 25,00 EUR (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 EUR 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 EUR pro Monat.
- (6) Eine Anpassung der Höhe des Zulagenbetrags der pNZ 1 nach Abs. 3 Satz 1 und 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 § 33 Abs. 1 Buchst. b BasisTV. In Fällen, in denen Anspruch auf Fortzahlungsentgelt im Sinne von § 33 Abs. 1 besteht, bleibt der Anspruch nach Abs. 3 und Abs. 5 unberührt.
- (8) Für Arbeitnehmer des stationären Transportpersonals der DB Schenker Rail Deutschland AG gilt
- abweichend von Abs. 3 Buchst. a ein Betrag in Höhe von 3,46 EUR und
  - abweichend von Abs. 3 Buchst. b ein Betrag in Höhe von 6,90 EUR.

**§ 17**  
unbesetzt

**§ 18**  
**Überzeitzulage**

- (1) Arbeitnehmer erhalten für Überzeit eine Überzeitzulage ab 01. Mai 2013 in Höhe von 3,62 EUR (ab 01. April 2014 in Höhe von 3,73 EUR) je Stunde.
- (2) Die Überzeitzulage wird bei der Berechnung der Fortzahlungsentgelte nicht berücksichtigt.

**§ 19**  
**Rufbereitschaftszulage**

- (1) Beginn und Ende der Rufbereitschaft sind nach betrieblichen Belangen festzusetzen.
- (2) Arbeitnehmer erhalten für Rufbereitschaft eine Rufbereitschaftszulage ab 01. Mai 2013 in Höhe von 2,10 EUR (ab 01. April 2014 in Höhe von 2,16 EUR) 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 EUR gezahlt.

## **§ 20 Qualifikationszulage**

Arbeitnehmer erhalten eine Qualifikationszulage nach Maßgabe der Anlage 5.

## **§ 21 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 Aufräumarbeiten bei Unfällen unter besonders ungünstigen Verhältnissen.

### **Protokollnotiz:**

*Die Bestimmungen zu einmaligen Entgeltzulagen nach Abs. 1 und 2 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.*

### **(3) Leistungszulage für Lokrangierführer (Lz Lrf)**

- a) Lokrangierführer (Lrf) erhalten für besondere Leistungen, die nicht durch das Monatsentgelt und/oder sonstige Entgeltbestandteile abgegolten sind, eine Lz Lrf. Die Bewertung der besonderen Leistung erfolgt halbjährig. Die Auszahlung erfolgt quartalsweise am Zahltag des nächsten Monats.
- b) Für Lrf 1 wird jeweils ein Budget in Höhe von 200,00 EUR je Lrf 1 und Monat zur Verfügung gestellt.
- c) Für Lrf 2 wird jeweils ein Budget in Höhe von 180,00 EUR je Lrf 2 und Monat zur Verfügung gestellt.
- d) Die Festsetzung des jeweiligen nach Leistung differenzierten Einmalbetrages erfolgt in den Betrieben.
- e) Die Lz Lrf findet keine Berücksichtigung bei der Berechnung der Fortzahlungsentgelte.

**Protokollnotiz:**

*Die Bestimmungen zur Lz Lrf sind im Rahmen der auf die Unternehmen übertragenen Zuständigkeiten auf zugewiesene Beamte, die die Tätigkeit eines Lrf nicht nur vorübergehend ausüben, sinngemäß anzuwenden, soweit beamtenrechtliche Bestimmungen nicht entgegenstehen.*

**(4) Leistungszulage für Wagenmeister (Lz Wgm)**

- a) Wagenmeister (Wgm) und Praxistrainer der „I. Tätigkeitsgruppe Wagenmeister“ erhalten für besondere Leistungen, die nicht durch das Monatsentgelt und/oder sonstige Entgeltbestandteile abgegolten sind, eine Lz Wgm. Die Bewertung der besonderen Leistung erfolgt halbjährig. Die Auszahlung erfolgt quartalsweise am Zahltag des nächsten Monats.
- b) Für Wgm und Praxistrainer gem. Buchst. a wird jeweils ein Budget in Höhe von 200,00 EUR je Wgm bzw. Praxistrainer und Monat zur Verfügung gestellt.
- c) Die Festsetzung des jeweiligen nach Leistung differenzierten Einmalbetrages erfolgt in den Betrieben.
- d) Die Lz Wgm findet keine Berücksichtigung bei der Berechnung der Fortzahlungsentgelte.

**Protokollnotiz:**

*Die Bestimmungen zur Lz Wgm sind im Rahmen der auf die Unternehmen übertragenen Zuständigkeiten auf zugewiesene Beamte, die die Tätigkeit eines Wgm nicht nur vorübergehend ausüben, sinngemäß anzuwenden, soweit beamtenrechtliche Bestimmungen nicht entgegenstehen.*

**(5) Leistungszulage für Zugtechniker (Lz Zt)**

- a) Zugtechniker (Zt) erhalten für besondere Leistungen, die nicht durch das Monatsentgelt und/oder sonstige Entgeltbestandteile abgegolten sind, eine Lz Zt. Die Bewertung der besonderen Leistung erfolgt halbjährig. Die Auszahlung erfolgt quartalsweise am Zahltag des nächsten Monats.
- b) Für den Zt wird jeweils ein Budget in Höhe von 200,00 EUR je Zt und Monat zur Verfügung gestellt.
- c) Die Festsetzung des jeweiligen nach Leistung differenzierten Einmalbetrages erfolgt in den Betrieben.
- d) Die Lz Zt findet keine Berücksichtigung bei der Berechnung der Fortzahlungsentgelte.

**Protokollnotiz:**

*Die Bestimmungen zur Lz Zt sind im Rahmen der auf die Unternehmen übertragenen Zuständigkeiten auf zugewiesene Beamte, die die Tätigkeit eines Zt nicht nur vorübergehend ausüben, sinngemäß anzuwenden, soweit beamtenrechtliche Bestimmungen nicht entgegenstehen.*

## **§ 22 Rundung und Anpassung**

- (1) Die arbeitszeitbezogenen zulage- oder zuschlagsberechtigenden Zeiten sind - für jede Zulage bzw. jeden Zuschlag getrennt - für den Kalendermonat zusammenzurechnen. Bei der sich hierbei jeweils ergebenden Summe werden Zeiten von 30 Minuten und mehr auf eine volle Stunde aufgerundet; Zeiten von weniger als 30 Minuten bleiben unberücksichtigt.
- (2) Die Zulagen nach §§ 13, 15, 18, 19, 25 (nach dem 01. März 2011) und 30 erhöhen sich bei allgemeinen tariflichen Erhöhungen der Monatstabellenentgelte (Anlagen 4) um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten durchschnittlichen Vomhundertsatz der allgemeinen Erhöhung der Monatstabellenentgelte Anlage 4.

## **§ 23 Fahrentschädigung**

- (1) Zugtechniker und Lokrangierführer, sowie Arbeitnehmer, die für eine dieser Tätigkeiten ausgebildet werden, erhalten für jede geleistete Schicht mit Zugfahrt eine Fahrentschädigung in Höhe von 6,65 EUR.
- (2) Die Fahrentschädigung wird bei der Berechnung der Fortzahlungsentgelte nicht berücksichtigt.

## **§ 24 Jahresabschlussleistung für Arbeitnehmer der Entgeltgruppen 201, 202 sowie betriebliche Führungskräfte**

- (1) Die Jahresabschlussleistung (JAL) richtet sich nach den individuellen Leistungen des Arbeitnehmers/der betrieblichen Führungskraft und dem jeweiligen Unternehmensergebnis.
- (2) Die Beurteilung der individuellen Leistungen des Arbeitnehmers/der betrieblichen Führungskraft erfolgt auf der Grundlage von Zielvereinbarungen.
- (3) Die Höhe der JAL beträgt höchstens 20 v. H. des 12-fachen individuellen Monatstabellenentgelts zuzüglich der 12-fachen pEinfZ. Sie wird einmal jährlich nach Vorliegen des Jahresabschlusses des jeweiligen Unternehmens gezahlt.

### **Protokollnotiz:**

*Die Bestimmungen zur JAL sind im Rahmen der auf die Unternehmen übertragenen Zuständigkeiten auf zugewiesene Beamte, die nicht nur vorübergehend auf Arbeitsplätzen mit Tätigkeiten der Entgeltgruppen 201, 202 bzw. einer betrieblichen Führungskraft eingesetzt sind, sinngemäß anzuwenden, soweit beamtenrechtliche Bestimmungen nicht entgegenstehen.*

## § 25 Leistungsprämie Rangierdienst

- (1) Arbeitnehmer, die eine Tätigkeit nach Buchst. a bis g ausüben, erhalten ab 01. Mai 2013 für jede tatsächlich geleistete Schicht mit Rangierarbeit eine Leistungsprämie Rangierdienst (LpR) in folgender Höhe:

Tätigkeiten	LpR bei Schichtdauer		LpR bei Schichtdauer	
	von weniger als 8 Stunden	ab 8 Stunden	von weniger als 8 Stunden	ab 8 Stunden
	ab 01. Mai 2013		ab 01. April 2014	
a) Rangierer	5,74 EUR	7,40 EUR	5,91 EUR	7,62 EUR
b) Rangierbegleiter	4,41 EUR	6,08 EUR	4,54 EUR	6,26 EUR
c) Lokrangierführer	3,86 EUR	5,52 EUR	3,98 EUR	5,69 EUR
d) Rangiermeister	3,31 EUR	4,96 EUR	3,41 EUR	5,11 EUR
e) Wagenmeister	2,54 EUR		2,62 EUR	
f) Zugvorbereiter	1,44 EUR		1,48 EUR	
g) Weichenwärter	0,77 EUR		0,79 EUR	

- (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 prämiensberechtigter 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 prämiensberechtigten 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.*

**§ 26**  
**Leistungsentgelt mit Auslandsbezug**

- (1) a) Arbeitnehmer des Bordservices 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 Zufahrt im Ausland 10,00 EUR.
- (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 Zufahrt im Ausland 20,00 EUR.
- (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.

**§ 27**  
unbesetzt

**§ 27a**  
unbesetzt

**§ 28**  
unbesetzt

**§ 29**  
unbesetzt

**§ 30**  
**Erschwerniszulagen**

- (1) Erschwerniszulagen werden nach Maßgabe der Anlage 6 zur Abgeltung von Arbeiterschwernissen 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 1 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 01. Mai 2013	ab 01. April 2014
1. in Zulagengruppe A je Stunde	0,64 EUR	0,66 EUR
2. in Zulagengruppe B je Stunde	1,05 EUR	1,08 EUR
3. in Zulagengruppe C je Stunde	1,43 EUR	1,47 EUR

- (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.

- (5) Die weitere Entwicklung des Erschwerniszulagenkatalogs wird dem Tarifausschuss gem. Anlage 2 zum BasisTV übertragen.

**§ 31**  
unbesetzt

**§ 32**  
unbesetzt

#### ***Abschnitt IV*** ***Entgeltsicherung***

#### **§ 33** **Rationalisierungszulagen**

- (1) 1. Wird gegenüber Arbeitnehmern, deren bisherige Beschäftigung aufgrund einer Maßnahme im Sinne von § 1 Abs. 2 Abschnitt C Kap. 5 DemografieTV weggefallen ist, eine Änderungskündigung ausgesprochen, erhalten sie eine Rationalisierungszulage Tabellenentgelt - Zulage RT - in Höhe des Differenzbetrags zwischen dem METV am Tag vor dem Wirksamwerden der Änderungskündigung und dem METV 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 erhalten Arbeitnehmer mit einer Betriebszugehörigkeit (§ 5 BasisTV) 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 BasisTV) und der Zeitraum bis zum Wirksamwerden der Änderung des Arbeitsvertrags angerechnet.
  4. Werden 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. Haben Arbeitnehmer vor Beginn der Entgeltsicherungsfrist oder keine monatliche Zahlung (Ausführungsbestimmung zu § 21 Abs. 1) erhalten, wird die Zulage RT nur insoweit gezahlt, als sie nicht durch diese monatliche Zahlung ausgeglichen wird.
- (2) 1. Wechseln Arbeitnehmer, deren bisherige Beschäftigung aufgrund einer Maßnahme im Sinne von § 1 Abs. 2 Abschnitt C Kap. 5 DemografieTV weggefallen ist, nicht nur vorübergehend
- von einem Prämienverfahren (derzeit nur Zulage ZÜL) in eine Tätigkeit ohne Prämienverfahren,
- erhalten sie eine Rationalisierungszulage Prämie - Zulage RP -, wenn sie in den vorausgegangenen 2 Jahren und auch in den letzten 3 Monaten überwiegend in einem Prämienverfahren gearbeitet haben.
2. Die Zulage RP wird wie folgt berechnet: Die Summe der in den letzten 3 Monaten vor Eintritt des Entgeltsicherungsfalls gezahlten Prämien werden durch die Zahl der Stunden (z. Z. 169,66 Stunden x 3) geteilt.
  3. Die Zulage RP erhalten Arbeitnehmer mit einer Betriebszugehörigkeit (§ 5 BasisTV) von
    - 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.

4. Werden Arbeitnehmer zu Beginn oder während der Entgeltsicherungsfrist in eine höhere Entgeltgruppe eingruppiert, vermindert sich die Zulage RP um den Unterschiedsbetrag zwischen der bisherigen Entgeltgruppe und der neuen Entgeltgruppe, der nicht nach § 5 KonzernZÜTV und/oder Abs. 1 Nr. 4 angerechnet wurde.
5. Die Zulage RP wird nur in der Höhe gezahlt, soweit sie nicht unter Berücksichtigung von Nr. 4 durch die neue Prämie erreicht wird.

- (3) Für die Ermittlung der Betriebszugehörigkeit sowie für den Beginn der Laufzeit der Entgeltssicherungsfristen ist der Zeitpunkt maßgebend, zu dem die bisherige Beschäftigung aufgrund einer Maßnahme im Sinne von § 1 Abs. 2 Abschnitt C Kap. 5 DemografieTV weggefallen ist.
- (4) 1. In den Fällen des § 12 Abs. 1 BasisTV (auch bei einem vorübergehenden Wechsel) und § 12 Abs. 2 BasisTV finden die Abs. 1 und 2 entsprechende Anwendung. Erfolgt eine Herabgruppierung um mehr als eine Entgeltgruppe, verlängert sich die Dauer der Zahlung der Zulage RT nach Abs. 1 jeweils um 4 Monate.
2. Abs. 1 und 2 finden entsprechende Anwendung, wenn gegenüber Arbeitnehmern im Rahmen einer betriebsbedingten Versetzung nach § 12 Abs. 1 BasisTV eine Änderungskündigung zum Zwecke der Herabgruppierung ausgesprochen bzw. ein diesbezüglicher Änderungsvertrag geschlossen wird.

### **§ 34**

#### **Entgeltssicherung für ältere Arbeitnehmer, Arbeitsunfallverletzte und wegen Gesundheitsschäden**

- (1) Müssen mindestens 55jährige Arbeitnehmer nach einer mindestens 10jährigen 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.
- (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 Entgeltssicherung 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.

## **Abschnitt V Auslösungen**

### **§ 35 Einsatzwechseltätigkeit**

- (1) Arbeitnehmer, die an ständig wechselnden Tätigkeitsstätten eingesetzt werden (Einsatzwechseltätigkeit), erhalten eine Verpflegungspauschale.
- (2) Für die Höhe der Verpflegungspauschale ist allein die Dauer der beruflich bedingten Abwesenheit von der Wohnung am jeweiligen Kalendertag maßgebend.

Sind Arbeitnehmer an einem Kalendertag mehrmals auswärts eingesetzt, sind die Abwesenheitszeiten an diesem Kalendertag zusammenzurechnen.

Sofern die Einsatzwechseltätigkeit nach 16.00 Uhr begonnen und vor 8.00 Uhr des nachfolgenden Kalendertags beendet wird, ohne dass eine Übernachtung stattfindet, wird die Einsatzwechseltätigkeit 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 8 Stunden: 4,09 EUR,
  - b) bei einer Abwesenheit von weniger als 24 Stunden, aber mindestens 14 Stunden: 6,14 EUR,
  - c) bei einer Abwesenheit von 24 Stunden: 9,71 EUR.

#### ***Protokollnotiz:***

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

### **§ 36 Fahrtätigkeit**

- (1) Arbeitnehmer mit Fahrtätigkeit (z. B. Zugtechniker) 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 8 Stunden: 5,11 EUR (ab dem 01. März 2011: 6,00 EUR),
  - b) bei einer Abwesenheit von weniger als 24 Stunden, aber mindestens 14 Stunden: 8,18 EUR (ab dem 01. März 2011: 9,00 EUR),
  - c) bei einer Abwesenheit von 24 Stunden: 12,78 EUR (ab dem 01. März 2011: 13,00 EUR).

**Protokollnotiz:**

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

**Abschnitt VI  
Arbeitszeit**

**§ 37**

**Individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll**

- (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 01. 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 01. März 2011, sofern nicht ausdrücklich abweichende Absprachen bestehen, unbeschadet Abs. 1 so auszulegen, dass die ab 01. März 2011 maßgebende Referenzarbeitszeit von 2.036 Stunden gemeint ist.*

- (2) Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann an Stelle des Abrechnungszeitraums nach Abs. 1 ein anderer Zeitraum von 12 aufeinanderfolgenden Kalendermonaten als Abrechnungszeitraum bestimmt werden, sofern dafür ein sachlicher Grund gegeben ist. In diesem Fall wird das in Abs. 1 bestimmte individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll für den Übergangszeitraum entsprechend angepasst. Die Bestimmungen zu Überzeit und Minderleistung sind entsprechend dem veränderten Volumen anzuwenden.
- (3) Ist das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll für eine kürzere Zeitspanne als den Abrechnungszeitraum zu berechnen, bestimmt sich das individuelle Jahresarbeitszeit-Soll nach folgender Formel:

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

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 (Abs. 1) – Stunden/Abrechnungszeitraum
*	=	1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls

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

### **§ 38 Überzeit**

- (1) Überzeit ist die Zeit, die vom Arbeitnehmer auf Anordnung über das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll abzüglich des Vortrags nach § 39 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.
- (2) Bei einer kollektivrechtlichen Vereinbarung zur Reduzierung der Arbeitszeit bleibt die Regelung nach Abs. 1 unberührt.
- (3) Wünscht der Arbeitnehmer statt der Überzeitzulage (§ 18) 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.
- (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.

### **§ 39 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.
- (5) Bei Überschreiten des individuellen Jahresarbeitszeit-Solls am Ende des Abrechnungszeitraums werden 50 v.H. der Überschreitung auf den folgenden Abrechnungszeitraum vorgetragen. Für die verbleibenden Zeiten der Überschreitung können Arbeitnehmer eine vollständige oder auch teilweise Übertragung voller Stunden inklusive eines möglichen auf diese Stunden entfallenden Zeitzuschlags nach § 38 Abs. 3 in das Langzeitkonto beantragen. Die nicht in das Langzeitkonto übertragenen Zeiten werden ebenfalls auf den folgenden Abrechnungszeitraum vorgetragen. Der Antrag für die Übertragung ins Langzeitkonto muss vom Arbeitnehmer einen Monat vor Ende des Abrechnungszeitraums, in dem die Stunden entstehen, gestellt werden. Der Vortrag in das Arbeitszeitkonto führt zur Reduzierung des individuellen Jahresarbeitszeit-Solls im folgenden Abrechnungszeitraum.

### **§ 40 Urlaub**

- (1) Der Erholungsurlaub der Arbeitnehmer beträgt 28 Urlaubstage im Urlaubsjahr. Er erhöht sich ab einer Betriebszugehörigkeit von 5 Jahren um einen Urlaubstag und ab einer Betriebszugehörigkeit von 10 Jahren um einen weiteren Urlaubstag.

#### ***Übergangsregelung***

*Für den Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis am 31. Dezember 2011 schon und am 01. Januar 2012 noch bestand, gilt folgende individuelle Übergangsregelung:*

*Der Arbeitnehmer, der bei Anwendung der bis 31. Dezember 2011 geltenden Fassung des § 40 Abs. 1 am 01. 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) Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen Gründen nicht im laufenden Urlaubsjahr abgewickelt werden, ist er bis spätestens 6 Monate nach Ende des Urlaubsjahres abzuwickeln.

(4) 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 10 Nachtarbeitsstunden sind verbraucht; für die Bemessung im neuen Kalenderjahr verbleiben für die Zeit vom 01.01. - 28.02. 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 Nachtarbeits-*

*stunden verbraucht; aus der Zeit vom 01.01. - 28.02. sind nur noch 5 Nachtarbeitsstunden für das laufende Kalenderjahr anrechenbar.*

3. *Wie Beispiel 2, jedoch werden bis zum 28.02 nur 10 weitere Nachtarbeitsstunden geleistet. Es besteht kein Anspruch auf den zweiten Tag Zusatzurlaub. Die im laufenden Jahr geleisteten 10 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 eines anderen funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrags (auch LfTV TG), 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 des anderen funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrags (auch LfTV TG) übernommen werden.

## (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 § 37 Abs. 1 verrechnet wird. Für einen Samstag und Sonntag erfolgt keine Verrechnung.

Für Arbeitnehmer, die im Durchschnitt weniger als 5 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 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.

## § 41

### 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 § 37 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 § 37 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 5 planmäßig mit Arbeit belegbare und 2 planmäßig arbeitsfreie Tage im Durchschnitt des Abrechnungszeitraums (ggf. nur während der entsprechenden Phasen des Basis-Dienstplans) einzuteilen.

- (3) 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 § 37 Abs. 1 verrechnet. Die am Sitz des Betriebs bzw. am jeweiligen Arbeitsort geltenden Vorschriften über gesetzliche Wochenfeiertage sind für die Anwendung maßgeblich.
- (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 § 37 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.

## **§ 42 Arbeitszeitverteilung**

- (1) 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.
- (2) Die Arbeitszeit ist jeweils im Rahmen der gesetzlich und tarifvertraglich maßgebenden Bestimmungen und unter Beachtung des § 87 BetrVG einzuteilen; dabei gilt insbesondere:
  1. Die tägliche Arbeitszeit darf über 10 Stunden hinaus nur verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst (§ 3 und § 6 Abs. 2 i.V.m. § 7 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a bzw. Nr. 4 Buchst. a ArbZG) fällt. Erheblicher Umfang ist ein Anteil an Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst von mind. 30 Prozent. § 43 BasisTV bleibt unberührt.
  2. An Sonn- und gesetzlichen Wochenfeiertagen kann die Arbeitszeit (§ 3 bzw. § 6 Abs. 2 ArbZG) in vollkontinuierlichen Schichtbetrieben auf bis zu zwölf Stunden (auch ohne Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst) verlängert werden, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden (§ 12 Nr. 4 ArbZG).
  3. Arbeitnehmern sollen im Jahresabrechnungszeitraum (§ 37) mindestens 26 arbeitsfreie Sonn- und Feiertage - und zwar grundsätzlich in Verbindung mit einer täglichen Ruhezeit - gewährt werden; im Monat sollen zwei Wochenenden (Kalendarstage Samstag und Sonntag) arbeitsfrei sein.

Für die im KundenServiceZentrum eingesetzten Arbeitnehmer gilt § 45 Abs. 9.

4. Arbeitnehmer, die an einem auf einen Werktag fallenden gesetzlichen Feiertag (Wochenfeiertag) zur Arbeitsleistung herangezogen werden, erhalten grundsätzlich innerhalb des Abrechnungszeitraums (§ 37) einen Ersatzruhetag; für Arbeit an einem in das letzte Quartal eines Abrechnungszeitraums (§ 37) fallenden Wochenfeiertag ist der Ersatzruhetag spätestens innerhalb der diesem Zeitraum folgenden 3 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 04.00 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 04.00 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.

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 Aufmerksamkeit befinden muss.
7. Unter Berücksichtigung betrieblicher Erfordernisse sollen Arbeitnehmer in der Regel nur an durchschnittlich 5 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.

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.

*Bei der DB Schenker Rail Deutschland AG sind die ergänzenden / abweichenden Regelungen der Anlage 8 zu beachten.*

*Bei der DB Fernverkehr AG sind die ergänzenden / abweichenden Regelungen der Anlage 9 zu beachten.*

- (3) 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.
- (4) Fällt Arbeit aus, sind Arbeitnehmer spätestens am Vortag hierüber zu informieren. Der Arbeitgeber kann verlangen, dass die ausgefallene Arbeitszeit nachgeholt wird.
- (5) 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.

### **§ 43**

#### **Beginn und Ende der Arbeitszeit**

- (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 § 45 Abs. 7 und § 44 BasisTV findet Abs. 2 keine Anwendung.

### **§ 44**

#### **Rufbereitschaft unbesetzt**

### **§ 45**

#### **Sonderregelungen für das Transportpersonal**

- (1) Arbeitnehmer sind Transportpersonal, sobald sie Tätigkeiten ausführen, die dem Fahrpersonal sowie unmittelbar der betrieblichen Abwicklung der Beförderungen - einschließlich des stationären äußeren Eisenbahndienstes - zugeordnet sind. Zum Transportpersonal zählen insbesondere Arbeitnehmer des Rangierpersonals, Wagenmeister in der Zugbildung/Bereitstellung, Zugtechniker, Personal der Betriebssteuerung sowie

sonstige Arbeitnehmer, die im stationären äußeren Eisenbahndienst tätig sind. Nicht hierzu zählen Arbeitnehmer, die in der Auftragsabwicklung und im KundenServiceZentrum eingesetzt werden.

- (2) Für das Transportpersonal gelten die Bestimmungen des § 42, soweit nicht hiervon abweichend oder hierzu ergänzend in § 45 anderes geregelt ist. Für Arbeitnehmer, denen vorübergehend Tätigkeiten des Transportpersonals übertragen werden, sind für die Dauer dieser Tätigkeiten die Regelungen des § 45 anzuwenden.
- (3) Eine Schicht umfasst den gesamten Zeitraum einschließlich der Fahrgastfahrten, Bereitschaftszeiten und Tätigkeitsunterbrechungen zwischen zwei Ruhezeiten bzw. Zeiten ohne Arbeitsverpflichtung (ZoA) von mehr als 5 und weniger als 9 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 5 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 5 und weniger als 9 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.
- (4) Für Arbeitnehmer des Transportpersonals werden für eine Schicht mindestens 5 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 3 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.

- (5) Die Schichtlänge darf 14 Stunden nicht überschreiten. 12 Stunden sollen nur dann überschritten werden, wenn dies aus dringenden betrieblichen Bedürfnissen oder im Interesse der Arbeitnehmer erforderlich ist. Bei Überschreitung einer Schichtlänge von 12 Stunden muss die Schicht abweichend von Abs. 3 Nr. 2 eine mindestens zweistündige Ruhepause enthalten, die nicht auf das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll angerechnet wird.
- (6) Arbeitnehmer des Transportpersonals sollen im Jahresabrechnungszeitraum grundsätzlich nicht mehr als 261 Schichten abzüglich des individuellen Erholungsurlaubsanspruchs und abzüglich der sich aus der Übertragung ins Arbeitszeitkonto nach § 39 Abs. 5 geteilt durch 8 Stunden rechnerisch ergebenden Schichtanzahl leisten. Mit Zustimmung des Betriebsrats kann die Schichtanzahl nach Satz 1 überschritten werden.
- (7) 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 v.H. 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.

- (8) Die Zeiten für Wege zu und von den Übernachtungsräumen bei auswärtigen Ruhen werden auf das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll angerechnet.
- (9) Abweichend von § 42 Abs. 2 Nr. 3 gelten für das Transportpersonal 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 2 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 Uhr beginnen und dürfen nicht vor Montag um 6 Uhr enden; hiervon kann aus dringenden betrieblichen Bedürfnissen oder im Interesse der Arbeitnehmer um höchstens 2 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.

*Bei der DB Schenker Rail Deutschland AG sind die ergänzenden / abweichenden Regelungen der Anlage 8 zu beachten.*

*Bei der DB Fernverkehr AG sind die ergänzenden / abweichenden Regelungen der Anlage 9 zu beachten.*

*Bei der DB Regio AG, der DB Regio NRW GmbH und der DB RegioNetz Verkehrs GmbH sind die ergänzenden / abweichenden Regelungen der Anlage 10 zu beachten.*

*Bei der S-Bahn Berlin GmbH und der S-Bahn Hamburg GmbH sind die ergänzenden / abweichenden Regelungen der Anlage 11 zu beachten.*

- (10) Abweichend von § 9 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.

*Bei der DB Schenker Rail Deutschland AG sind die ergänzenden / abweichenden Regelungen der Anlage 8 zu beachten.*

*Bei der DB Fernverkehr AG sind die ergänzenden / abweichenden Regelungen der Anlage 9 zu beachten.*

*Bei der DB Regio AG, der DB Regio NRW GmbH und der DB RegioNetz Verkehrs GmbH sind die ergänzenden / abweichenden Regelungen der Anlage 10 zu beachten.*

*Bei der S-Bahn Berlin GmbH und der S-Bahn Hamburg GmbH sind die ergänzenden / abweichenden Regelungen der Anlage 11 zu beachten.*

- (11) 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.
- (12) 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 5 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.
- (13) Auf eine auswärtige Ruhezeit oder eine Zeit ohne Arbeitsverpflichtung von mehr als 5 und weniger als 9 Stunden Dauer soll eine nicht-auswärtige Ruhezeit von mindestens 11 Stunden Dauer folgen, die soweit wie möglich in die Nachtzeit zu legen ist.
- (14) 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.

**§ 46**  
unbesetzt

**Abschnitt VII**  
**Besondere Bestimmungen**

**§ 47**  
**Übernachtungen**

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

**§ 48**  
**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.

**§ 49**  
unbesetzt

**§ 50**  
unbesetzt

**Abschnitt VIII**  
**Schlussbestimmungen**

**§ 51**  
**Gültigkeit und Dauer**

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01. Januar 2010 in Kraft.
- (2) Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats, frühestens zum 31. Juli 2014, schriftlich gekündigt werden.
- (3) § 46 Abs. 4 Satz 1 und 2 BasisTV gilt unbeschadet der systematischen Zuordnung dieser Bestimmungen in diesem Tarifvertrag auch für die §§ 2, 11, 33, 37 Abs. 2 und 3 sowie 40 Abs. 3 dieses funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrages.
- (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.

**Anlage 1  
zum FGr 2-TV**

Vorstandsressort DB Konzern	Unternehmen gem. § 1 FGr 1-TV
<b>Konzernleitung</b>	
	<b>Deutsche Bahn AG</b>
	DB Gastronomie GmbH
	DB Services Immobilien GmbH
	<b>DB Mobility Logistics AG</b>
<b>Infrastruktur</b>	
	<b>DB Energie GmbH</b>
	<b>DB Netz AG</b>
	DB RegioNetz Infrastruktur GmbH
	<b>DB Station&amp;Service AG</b>
<b>Dienstleistungen</b>	
	<b>DB Dienstleistungen GmbH</b>
	DB Fahrzeuginstandhaltung GmbH
<b>Personenverkehr</b>	
	<b>DB Fernverkehr AG</b>
	<b>DB Regio AG</b>
	DB RegioNetz Verkehrs GmbH
	DB Regio NRW GmbH
	<i>ab 01. Januar 2011:</i> DB ZugBus Regionalverkehr Alb-Bodensee GmbH (RAB) - Geschäftsfeld Schiene -
	<b>DB Stadtverkehr GmbH</b>
	S-Bahn Berlin GmbH
	S-Bahn Hamburg GmbH
	<b>DB Vertrieb GmbH</b>
<b>Transport und Logistik</b>	
	DB Schenker Rail Deutschland AG

# **Entgeltgruppenverzeichnis 1**

**(EGV 1)**

**Tätigkeiten**

## I. Tätigkeitsgruppe Wagenmeister

### Entgeltgruppe 204

#### **Gruppenleiter Technische Wagenbehandlung / Teamleiter Wagenuntersuchungsdienst (Personenverkehr) (kein Ü)**

- Fachliche und disziplinarische Führung und Betreuung der Arbeitnehmer im Bereich Technische Wagenuntersuchung
  - Überwachung der Arbeitnehmer mit dem Ziel, die Qualität und Sicherheit im Produktionsablauf unter Einhaltung der Regelwerke, Normen und Gesetze sicherzustellen und/oder Sicherstellen des qualifikationsgerechten Einsatzes der Arbeitnehmer sowie eines anforderungsgerechten Arbeitsplatzes.
- 

### Entgeltgruppe 205

#### **Praxistrainer (kein Ü)**

- Aus- und Fortbildung für Wagenuntersuchungstätigkeiten und/oder
- Abnahme von Prüfungen und/oder
- Fachliche Unterstützung bei außergewöhnlichen Ereignissen

#### **Sachbearbeiter Arbeitsverfahren (kein Ü)**

- Arbeitsvorbereitung für eine sichere und qualitätsgerechte Betriebsführung
  - Unterstützung des Notfall- und Qualitätsmanagements
  - Umsetzen und Überwachen ortsspezifischer betrieblicher und qualitätssichernder Regelungen
  - Durchführung der fachlichen Mitarbeiterführung in Vertretung des Gruppenleiters Technische Wagenbehandlung (TWB) / Teamleiters Wagenuntersuchungsdienst (Personenverkehr)
- 

### Entgeltgruppe 206

#### **Wagenmeister 3 (kein Ü)**

- Durchführung von Qualitätsprüfungen im Wagenuntersuchungsdienst gemäß besonderen Prüfplänen und/oder
  - Prüfung von Gefahrgutsendungen nach GGVSE bzw. RID
- 

### Entgeltgruppe 207

#### **Zugtechniker (kein Ü)**

- Selbständige Behebung von Schäden während der Zugfahrt und/oder
- Erfassung und Meldung von Schäden während der Zugfahrt, Abfrage der Prozesswerte an Triebzügen.

#### **Wagenmeister 2 (kein Ü)**

- Beratung von Kunden in der betriebssicheren Verladeweise und/oder
  - Beratung und Unterweisung von Arbeitnehmern am Arbeitsplatz und/oder
  - Durchführung von qualitätssichernden Einzelmaßnahmen und/oder
  - Sonderuntersuchungen
-

## Entgeltgruppe 208

### Wagenmeister 1 (kein Ü)

- Regeluntersuchung von Wagen und Zügen sowie deren technischen Ausstattung auf betriebssicheren und verkehrstauglichen Zustand.

## II. Tätigkeitsgruppe Rangierdienst / Zugvorbereiter

### Entgeltgruppe 204

#### Gruppenleiter Allgemeiner Betrieb (AB) / Teamleiter Rangierdienst (Personenverkehr) (kein Ü)

- Fachliche und disziplinarische Führung und Betreuung der Arbeitnehmer im Rangier- und Abfertigungsbereich
  - Überwachung der Arbeitnehmer mit dem Ziel, die Qualität und Sicherheit im Produktionsablauf unter Einhaltung der Regelwerke, Normen und Gesetze sicherzustellen und/oder Sicherstellen des qualifikationsgerechten Einsatzes der Arbeitnehmer sowie eines anforderungsgerechten Arbeitsplatzes
- 

### Entgeltgruppe 205

#### Praxistrainer (kein Ü)

- Aus- und Fortbildung für Rangier- und Zugvorbereitungstätigkeiten (auch Lokrangierführer) und / oder
- telefonische Unterstützung von Lokrangierführern in dringenden Fällen und / oder
- Abnahme von Prüfungen und / oder
- fachliche Unterstützung bei außergewöhnlichen Ereignissen

#### Sachbearbeiter Arbeitsverfahren (kein Ü)

- Arbeitsvorbereitung für eine sichere und qualitätsgerechte Betriebsführung
  - Unterstützung des Notfall- und Qualitätsmanagements
  - Umsetzen und Überwachen ortsspezifischer betrieblicher und qualitätssichernder Regelungen
  - Durchführung der fachlichen Mitarbeiterführung in Vertretung des Gruppenleiters Allgemeiner Betrieb (AB)
- 

### Entgeltgruppe 207

#### Rangiermeister

- Sicherstellen, dass Züge zeitgerecht zusammengestellt werden
- Berücksichtigung von Besonderheiten der Zugbildung, Rangier-/ Bedienfahrten disponieren und die dazugehörigen administrativen Arbeiten vornehmen

#### Lokrangierführer 2 (kein Ü)

- Tätigkeiten, die neben der Befähigung zum Rangierbegleiter auch die Befähigung zum Führen eines Triebfahrzeuges der Rangiertraktion (Führerschein nach Eisenbahnfahrzeug-Führerschein Richtlinie) auch unter zur Hilfenahme einer Funkfernsteuerung beinhalten
  - Führen von Triebfahrzeugen auf Strecken
-

## Entgeltgruppe 208

### Lokrangierführer 1 (kein Ü)

- Tätigkeiten, die neben der Befähigung zum Rangierbegleiter auch die Befähigung zum Führen eines Triebfahrzeuges der Rangiertraktion (Führerschein nach Eisenbahnfahrzeug-Führerschein Richtlinie) auch unter Zuhilfenahme einer Funkfernsteuerung beinhalten
- 

## Entgeltgruppe 209

### Rangierbegleiter (kein Ü)

- Tätigkeiten im Zusammenhang mit der sicheren und zweckmäßigen Durchführung von Rangierbewegungen
- und / oder
- Tätigkeiten zur Zugbildung, die zu ihrer Ausführung u. a. Kenntnisse in DV-Systemen (z.B. PVG, CDD) erfordern

### Zugvorbereiter (kein Ü)

- Betriebliche Aufgaben (z. B. Reihungsaufnahmen, Zugprüfung, Bremsprobe) und verkehrliche Aufgaben (z. B. Empfang der Frachtbriefe, Bezetteln von Wagen) bei der Vorbereitung von Wagenzügen in den Zugbildungsanlagen.

### Zugabfertiger (kein Ü)

- Behandlung der Frachtpapiere und verkehrlichen Unterlagen für Wagenzüge im Empfang und Versand.
- 

## Entgeltgruppe 210

### Rangierer

- Mithilfe beim Rangieren in einer Zugbildungsanlage, die im Wesentlichen das Kuppeln und Schlauchen von Wagen und/oder das Abfangen von Wagen und Wagengruppen während des Ablaufbetriebes mittels Hemmschuhe umfasst.

### III. Tätigkeitsgruppe Verkehrliche Aufgaben SGV

#### Entgeltgruppe 203

##### Teamleiter KSZ (kein Ü)

Leiten von Teams mit Personalverantwortung, die ein besonderes Auswahlverfahren erfordern:

- Verkaufsservice oder
- Güterwagenmanagement oder
- Abrechnungsservice

##### Fachspezialist (kein Ü)

Tätigkeiten mit Kenntnissen, die ein besonderes Auswahlverfahren erfordern:

- Verkaufsservice oder
  - Güterwagenmanagement oder
  - Abrechnungsservice
- 

#### Entgeltgruppe 204

##### Abfertiger 3

Tätigkeiten mit herausragenden Aufgaben und/oder Prozessverantwortung im

- Verkaufsservice oder
- Internat. Abrechnungsservice oder
- Reklamationsmanagement (insbes. Haftpflichtangelegenheiten)

##### Transportmanager 2

Tätigkeiten mit Entscheidungskompetenz und/oder Prozessverantwortung im / in der

- Güterwagenmanagement oder
  - Flottenmanagement oder
  - Transportüberwachung
- 

#### Entgeltgruppe 205

##### Abfertiger 2

Tätigkeiten mit Spezialkenntnissen im / in der

- Verkaufsservice oder
- Vertriebsunterstützung oder
- Abrechnungsservice oder
- Reklamationsmanagement

##### Transportmanager 1

Tätigkeiten mit Spezialkenntnissen im / in der

- Kundenservice oder
  - Güterwagenmanagement oder
  - Flottenmanagement oder
  - Transportüberwachung
-

## **Entgeltgruppe 206**

### **Abfertiger 1:**

Tätigkeiten mit Fachkenntnissen in der / im

- Zentrale Auftragsbearbeitung oder
  - Abrechnungsservice
- 

## **Entgeltgruppe 208**

### **Örtlicher Abfertiger (kein Ü)**

Tätigkeiten im Zusammenhang mit Transportaufträgen im Empfang und Versand in der Region.

# **Entgeltgruppenverzeichnis 2**

**(EGV 2)**

**Obersätze**

## Vorbemerkungen Entgeltgruppenverzeichnis 2

1. Die durch die Tätigkeiten in den einzelnen Entgeltgruppen geforderten Qualifikationen (z. B. Ausbildungsabschlüsse) können durch gleichwertige Kenntnisse und Fertigkeiten oder durch langjährige Berufserfahrung in einer einschlägigen Vortätigkeit ersetzt werden.
2. In den Entgeltgruppen 201 bis 205 erfasst der Oberbegriff "Hochschule" auch die Fachhochschule.
3. Der abgeschlossenen Berufsausbildung mit einer Regelausbildungsdauer von mindestens zwei-einhalb Jahren steht eine nach Art. 37 Abs. 1 Einigungsvertrag anerkannte Berufsausbildung gleich.
4. Bei der Eingruppierung sind alle Kriterien – Qualifikation/Ausbildung, Handlungsspielraum/Verantwortungsrahmen und Schwierigkeit/Komplexität der Aufgabe – gleich zu gewichten. Für die Eingruppierung in eine Entgeltgruppe müssen nicht sämtliche Kriterien erfüllt sein. Entscheidend ist der Schwerpunkt der Anforderungen an die Tätigkeit.

## **Entgeltgruppen 201**

### **Qualifikation/Ausbildung:**

Tätigkeiten, die umfassende Aufgabenbereiche umfassen und für deren Ausführung Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch ein abgeschlossenes insgesamt mindestens vierjähriges Regelstudium an einer Hochschule (z.B. Master) erworben

und bei denen besondere Verantwortung zu tragen ist oder Leitungsaufgaben zu erfüllen sind

und sich in ihrem Schwierigkeitsgrad deutlich von Entgeltgruppe 202 abheben.

### **Handlungsspielraum / Verantwortungsrahmen:**

Orientierung an funktionsgebundenen Zielvorgaben und eigenständiger Handlungsspielraum, besondere Verantwortung für Aufgabenbereiche, deren Wirkung über den eigenen Bereich hinausgehen, definiert, steuert, optimiert kontinuierlich die relevanten Prozesse

Nutzt bestehende und neue Verfahren zur Lösung von umfangreichen Problemstellungen in komplexen Situationen und nicht standardisierten Problemen

Erarbeitung von Lösungen für unterschiedliche übergreifende Probleme und Neuentwicklung von Standardprozessen; es werden fundierte Entscheidungen getroffen

### **Schwierigkeit / Komplexität der Aufgabe:**

Höherwertige Aufgaben, die verschiedene Aufgabenbereiche umfassen mit einem höheren Schwierigkeitsgrad als in Entgeltgruppe 202 und mit einer höheren Variationsbreite und mit höheren Qualitätsanforderungen

Selbständige Ausführung und Verantwortung umfangreicher und/oder komplexer heterogener planerischer Aufgaben und größerer Projekte

---

## **Entgeltgruppen 202**

### **Qualifikation/Ausbildung:**

Tätigkeiten, die erweiterte Aufgabenbereiche umfassen und für deren Ausführung Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch ein abgeschlossenes insgesamt mindestens vierjähriges Regelstudium an einer Hochschule (z.B. Master) erworben

und bei denen besondere Verantwortung zu tragen ist oder Leitungsaufgaben zu erfüllen sind.

### **Handlungsspielraum / Verantwortungsrahmen:**

Führt Aufgabenbereiche nach Richtlinien aus, Orientierung an funktionsgebundenen Zielvorgaben und eigenständiger Handlungsspielraum, besondere Verantwortung für Teilgebiete bzw. begrenzte Leitungsaufgaben, steuert und optimiert kontinuierlich die relevanten Prozesse

Nutzt bestehende und neue Verfahren zur Lösung von umfangreichen Problemstellungen und nicht standardisierten Problemen

Erarbeitung von Lösungen für unterschiedliche übergreifende Probleme und Neuentwicklung von Standardprozessen

### **Schwierigkeit / Komplexität der Aufgabe:**

Höherwertige Aufgaben, die verschiedene Aufgabenbereiche umfassen mit einem höheren Schwierigkeitsgrad und mit einer höheren Variationsbreite als in Entgeltgruppe 203

Selbständige Ausführung und Verantwortung umfangreicher und/oder heterogener planerischer Aufgaben und größere Projekte

---

## Entgeltgruppen 203

### Qualifikation/Ausbildung:

Tätigkeiten, die Aufgabenbereiche umfassen und für deren Ausführung Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch ein abgeschlossenes insgesamt mindestens vierjähriges Regelstudium an einer Hochschule (z.B. Master) erworben werden

oder eine einschlägige Ausbildung mit einem allgemein anerkannten Abschluss erfordern.

### Handlungsspielraum / Verantwortungsrahmen:

Führt Aufgabenbereiche nach allgemeinen Richtlinien aus, die Ausführung wird eigenständig entschieden, Handlungsspielraum für selbständige Entscheidungen, besondere Verantwortung für Teilgebiete

Nutzt bestehende und neue Verfahren zur Lösung von umfangreichen Problemstellungen und nicht standardisierten Problemen

Erarbeitung von Lösungen für unterschiedliche übergreifende Probleme und Neuentwicklung von Standardprozessen

### Schwierigkeit / Komplexität der Aufgabe:

Höherwertige Aufgaben, die verschiedene Aufgabenbereiche umfassen mit einem höheren Schwierigkeitsgrad und mit einer höheren Variationsbreite als in Entgeltgruppe 204

Selbständige Ausführung und Verantwortung umfangreicher und/oder heterogener planerischer Aufgaben und mittlere Projekte

---

## Entgeltgruppen 204

### Qualifikation/Ausbildung:

Tätigkeiten, die erweiterte Aufgabengebiete umfassen und für deren Ausführung Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch ein abgeschlossenes bis zu vierjähriges Regelstudium an einer Hochschule (z.B. Bachelor)

oder eine einschlägige Zusatzausbildung (z.B. Meister) mit einem allgemein anerkannten Abschluss erfordern

und die höhere Anforderungen stellen als in Entgeltgruppe 205.

### Handlungsspielraum / Verantwortungsrahmen:

Führt Aufgabengebiete nach allgemeinen Richtlinien aus, die Ausführung wird eigenständig entschieden, begrenzter Handlungsspielraum für selbständige Entscheidungen

Nutzt bestehende und neue Verfahren zur Lösung von umfangreichen Problemstellungen und nicht standardisierten Problemen

Erarbeitung von Lösungen für unterschiedliche übergreifende Probleme und Modifikation von Standardprozessen

### Schwierigkeit / Komplexität der Aufgabe:

Höherwertige Standard-/Routineaufgaben, die verschiedene Aufgabengebiete umfassen mit einem höheren Schwierigkeitsgrad und mit einer höheren Variationsbreite als in Entgeltgruppe 205

Selbständige Ausführung und Verantwortung umfangreicher und/oder planerischer Aufgaben und mittlerer Projekte

---

## **Entgeltgruppen 205**

### **Qualifikation/Ausbildung:**

Tätigkeiten, die Aufgabengebiete umfassen und für deren Ausführung Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch ein abgeschlossenes bis zu vierjähriges Regelstudium an einer Hochschule (z.B. Bachelor)

oder eine einschlägige Zusatzausbildung (z.B. Meister) mit einem allgemein anerkannten Abschluss erfordern.

### **Handlungsspielraum / Verantwortungsrahmen:**

Führt Aufgabengebiete nach allgemeinen Anweisungen und allgemeinen Richtlinien aus, die Ausführung kann eigenständig entschieden werden, erweiterter Handlungsspielraum für routinemäßige Koordinationstätigkeiten sowie für selbständige Entscheidungen in nicht planbaren Situationen

Nutzt vorrangig bestehende und neue Verfahren zur Lösung von umfangreichen Problemstellungen und nicht standardisierten Problemen

Unterschiedliche übergreifende Probleme werden im Rahmen gesicherter Erkenntnisse gelöst

### **Schwierigkeit / Komplexität der Aufgabe:**

Höherwertige betriebliche Standard-/Routineaufgaben, die verschiedene Aufgabengebiete umfassen mit einem höheren Schwierigkeitsgrad und mit einer höheren Variationsbreite als in Entgeltgruppe 206

Selbständige Ausführung komplexer und/oder planerischer Aufgaben und kleiner Projekte

---

## **Entgeltgruppen 206**

### **Qualifikation/Ausbildung:**

Tätigkeiten mit umfassenden fachspezifischen Aufgaben und herausgehobene Tätigkeiten, für deren Ausführung Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine erfolgreich abgeschlossene fachspezifische Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Regelausbildungsdauer von mindestens zweieinhalb Jahren

oder durch eine entsprechende gleichwertige betriebliche Ausbildung erworben werden

und zusätzlich eine einschlägige Zusatzqualifikation mit einem allgemein anerkannten Abschluss erfordern

und die höhere Anforderungen stellen als in Entgeltgruppe 207.

### **Handlungsspielraum / Verantwortungsrahmen:**

Führt Aufgaben nach allgemeinen Anweisungen und allgemeinen Richtlinien aus, die Ausführung kann im Rahmen von Alternativen erfolgen, ggf. erweiterter Handlungsspielraum für routinemäßige Koordinationstätigkeiten

Nutzt bestehende Verfahren zur Lösung von umfangreichen Problemstellungen und nicht standardisierten Problemen

Erkennt übergreifende Probleme, eskaliert sie und unterbreitet Vorschläge zur Lösung

### **Schwierigkeit / Komplexität der Aufgabe:**

Höherwertige Standard-/Routineaufgaben innerhalb eines abgegrenzten Aufgabengebietes mit einem höheren Schwierigkeitsgrad und mit einer höheren Variationsbreite als in Entgeltgruppe 207

Selbständige Ausführung teilweiser komplexer und/oder planerischer Aufgaben und kleiner Projekte

---

## **Entgeltgruppen 207**

### **Qualifikation/Ausbildung:**

Tätigkeiten mit umfassenden fachspezifischen Aufgaben und schwierige Tätigkeiten, für deren Ausführung Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine erfolgreich abgeschlossene fachspezifische Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Regelausbildungsdauer von mindestens zweieinhalb Jahren

oder durch eine entsprechende gleichwertige betriebliche Ausbildung erworben werden

und zusätzlich eine einschlägige Zusatzqualifikation mit einem allgemein anerkannten Abschluss erfordern.

### **Handlungsspielraum / Verantwortungsrahmen:**

Führt Aufgaben nach allgemeinen Anweisungen und allgemeinen Richtlinien aus, die Ausführung kann im Rahmen von Alternativen erfolgen, ggf. erweiterter Handlungsspielraum für routinemäßige Koordinationstätigkeiten

Nutzt bestehende Verfahren zur Lösung von schwierigen Problemstellungen

Erkennt übergreifende Probleme und eskaliert sie

### **Schwierigkeit / Komplexität der Aufgabe:**

Standard-/Routineaufgaben innerhalb eines abgegrenzten Aufgabengebietes mit einem höheren Schwierigkeitsgrad und mit einer höheren Variationsbreite als in Entgeltgruppe 208

Selbständige Ausführung einfacher und/oder planerischer Aufgaben

---

## **Entgeltgruppen 208**

### **Qualifikation/Ausbildung:**

Tätigkeiten mit erweiterten fachspezifischen Aufgaben und schwierige Tätigkeiten, für deren Ausführung Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine erfolgreich abgeschlossene fachspezifische Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Regelausbildungsdauer von mindestens zweieinhalb Jahren

oder durch eine entsprechende betriebliche Ausbildung erworben werden

und die höhere Anforderungen stellen als in Entgeltgruppe 209.

### **Handlungsspielraum / Verantwortungsrahmen:**

Führt Aufgaben nach allgemeinen Anweisungen und allgemeinen Richtlinien aus, die Ausführung kann im Rahmen von Alternativen erfolgen, ggf. Handlungsspielraum für routinemäßige Koordinationstätigkeiten

Nutzt bestehende Verfahren zur Lösung von schwierigen Problemstellungen

Erkennt Probleme und eskaliert sie

### **Schwierigkeit / Komplexität der Aufgabe:**

Standard-/Routineaufgaben innerhalb eines abgegrenzten Aufgabengebietes und mit einem höheren Schwierigkeitsgrad und einer höheren Variationsbreite als in Entgeltgruppe 209

---

## Entgeltgruppen 209

### Qualifikation/Ausbildung:

Tätigkeiten mit fachspezifischen Aufgaben, für deren Ausführung Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine erfolgreich abgeschlossene fachspezifische Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Regelausbildungsdauer von mindestens zweieinhalb Jahren

oder durch eine entsprechende betriebliche Ausbildung erworben werden.

### Handlungsspielraum / Verantwortungsrahmen:

Führt Aufgaben nach allgemeinen Anweisungen und allgemeinen Richtlinien aus, die Ausführung kann im Rahmen von Alternativen erfolgen, ggf. auch mit Handlungsspielraum für Kleinstentscheidungen

Nutzt bestehende Verfahren zur Lösung von einfachen Problemstellungen

Über Kleinstentscheidungen hinausgehende Probleme werden grundsätzlich eskaliert

### Schwierigkeit / Komplexität der Aufgabe:

Standard-/Routineaufgaben innerhalb abgegrenzter Aufgabengebiete

---

## Entgeltgruppen 210

### Qualifikation/Ausbildung:

Tätigkeiten, für deren Ausführung Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine erfolgreich abgeschlossene fachspezifische Berufsausbildung mit einer Regelausbildungsdauer von weniger als zweieinhalb Jahren

oder durch eine entsprechende betriebliche Funktionsausbildung erworben werden.

### Handlungsspielraum / Verantwortungsrahmen:

Führt Tätigkeiten nach Anweisung und allgemeinen Richtlinien aus, die Ausführung kann im Rahmen von vorgegebenen Alternativen erfolgen, ggf. auch mit engem Handlungsspielraum für Kleinstentscheidungen

Nutzt bestehende, klar definierte Verfahren zur Lösung von einfachen Routineaufgaben

Über Kleinstentscheidungen hinausgehende Probleme werden grundsätzlich eskaliert

### Schwierigkeit / Komplexität der Aufgabe:

Tätigkeiten mit einem höheren Schwierigkeitsgrad als in Entgeltgruppe 211 und mit höherer Variationsbreite

---

## Entgeltgruppen 211

### Qualifikation/Ausbildung:

Tätigkeiten, für deren Ausführung Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die keine Berufsausbildung erfordern, jedoch über das Einarbeiten hinaus durch Anlernen erworben werden.

### Handlungsspielraum / Verantwortungsrahmen:

Führt Tätigkeiten nach Anweisung und allgemeinen Richtlinien aus, die Ausführung kann im Rahmen von vorgegebenen Alternativen erfolgen

Nutzt bestehende, klar definierte Verfahren zur Lösung von einfachen Routineaufgaben

Probleme werden grundsätzlich eskaliert

### Schwierigkeit / Komplexität der Aufgabe:

Tätigkeiten mit geringem Schwierigkeitsgrad, geringer Variationsbreite

---

## **Entgeltgruppen 212**

### **Qualifikation/Ausbildung:**

Tätigkeiten, für deren Ausführung Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die keine Berufsausbildung erfordern, jedoch über das Einweisen hinaus durch Einarbeiten erworben werden.

### **Handlungsspielraum / Verantwortungsrahmen:**

Führt Tätigkeiten nach konkreten Anweisungen vom unmittelbaren Vorgesetzten aus

Probleme werden grundsätzlich eskaliert

### **Schwierigkeit / Komplexität der Aufgabe:**

Tätigkeiten mit geringem Schwierigkeitsgrad

---

## **Entgeltgruppen 213**

### **Qualifikation/Ausbildung:**

Tätigkeiten einfacher Art, für deren Ausführung Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die keine Berufsausbildung erfordern, jedoch durch Einweisen erworben werden.

### **Handlungsspielraum / Verantwortungsrahmen:**

Führt Tätigkeiten nach konkreten Anweisungen vom unmittelbaren Vorgesetzten aus

Probleme werden grundsätzlich eskaliert

### **Schwierigkeit / Komplexität der Aufgabe:**

Tätigkeiten mit sehr geringem Schwierigkeitsgrad

## Definitionen zum Entgeltgruppenverzeichnis 2 (Obersätze)

### **Einweisen**

Einweisen bedeutet, einen Arbeitnehmer in eine bestimmte Arbeitsumgebung einzuführen und ihn mit grundsätzlichen Arbeitsaufgaben bzw. Ausstattungen vertraut zu machen.

### **Einarbeiten**

Einarbeiten bedeutet, einen Arbeitnehmer in eine ungewohnte oder eng begrenzte Tätigkeit bzw. Tätigkeitsfolge schrittweise bis zur sicheren Tätigkeit einzuführen.

### **Anlernen**

Anlernen bedeutet die Vermittlung von Arbeitskenntnissen bei geringen Stellenanforderungen durch Einweisen, Einarbeiten und systematisches Einüben.

### **Aufgaben**

Die Aufgabe entspricht dem Begriff der Facharbeiten, für die eine abgeschlossene Berufsausbildung mit einer Regelausbildungsdauer von mindestens zweieinhalb Jahren erforderlich ist.

### **Aufgabengebiet**

Das Aufgabengebiet ist durch verschiedene Aufgaben gekennzeichnet, die sich sachlich zusammenfassen lassen.

### **Aufgabenbereich**

Ein Aufgabenbereich ist durch verschiedene Aufgaben/Aufgabengebiete gekennzeichnet, die sich sachlich nicht zusammenfassen lassen.

### **Betriebliche Funktionsausbildung**

Eine betriebliche Funktionsausbildung richtet sich nach innerbetrieblichen Regelwerken und hat ein bestimmtes, betriebsnahes Lernziel zum Inhalt. Betriebliche Funktionsausbildungen in diesem Sinne sind ausdrücklich in innerbetrieblichen Regelwerken als solche benannt. Die Dauer, Inhalte und die mit der betrieblichen Funktionsausbildung angestrebte Qualifikation sind schriftlich fixiert. Die betriebliche Funktionsausbildung wird mit einer Prüfung nach innerbetrieblichen Festlegungen abgeschlossen. Es handelt sich nicht um eine anerkannte Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes (BBiG).

### **Entsprechende betriebliche Ausbildung**

Eine entsprechende betriebliche Ausbildung richtet sich nach innerbetrieblichen Regelwerken und hat ein allgemeines, betriebsnahes Lernziel zum Inhalt. Im Rahmen der gleichwertigen betrieblichen Ausbildung werden die Fertigkeiten und das Fachwissen arbeitsplatzbezogen vermittelt, die ansonsten durch eine Berufsausbildung mit einer Regelausbildungsdauer von mindestens zweieinhalb Jahren vermittelt werden. Die gleichwertige betriebliche Ausbildung wird mit einer Prüfung nach innerbetrieblichen Festlegungen abgeschlossen. Es handelt sich nicht um eine anerkannte Berufsausbildung im Sinne des BBiG.

### **Einschlägige Zusatzqualifikation**

Eine einschlägige Zusatzqualifikation baut auf der jeweils einschlägigen anerkannten Berufsausbildung mit einer Regelausbildungsdauer von mindestens zweieinhalb Jahren auf und vermittelt weitere fachspezifische Kenntnisse (z.B. Ausbilderqualifizierungsprüfung, Lehrgänge für Buchführung, SAP-Qualifizierung). Die einschlägige Zusatzqualifikation wird mit einer erfolgreich bestandenen Prüfung abgeschlossen.

### **Einschlägige Zusatzausbildung**

Eine einschlägige Zusatzausbildung baut auf der jeweils einschlägigen anerkannten Berufsausbildung mit einer Regelausbildungsdauer von mindestens zweieinhalb Jahren auf und vermittelt weitere Spezialkenntnisse (z. B. Fachwirt/-in IHK, Management-Assistentin (IHK)). Diese werden durch eine anerkannte einjährige Vollzeitfachausbildung, alternativ durch eine zweijährige berufsbegleitende Fachausbildung erworben. Der Abschluss erfolgt durch eine außerbetriebliche Prüfung.

**Anlage 4  
zum FGr 2-TV**

 gültig ab:  
01. Mai 2013

**Monatsentgelttabelle**

Entgelt- gruppe	Tätigkeitsjahre in der Entgeltgruppe					
	0 - <5	5 - <10	10 - <15	15 - <20	20 - <25	>=25
	1	2	3	4	5	6
<b>201</b>	4.528,61 €	4.696,33 €	4.864,06 €	5.031,79 €	5.199,51 €	5.367,23 €
<b>202</b>	3.857,71 €	4.003,06 €	4.148,43 €	4.293,78 €	4.439,16 €	4.584,51 €
<b>203</b>	3.298,63 €	3.421,62 €	3.544,62 €	3.667,61 €	3.790,62 €	3.913,61 €
<b>204</b>	2.851,35 €	2.951,98 €	3.052,62 €	3.153,25 €	3.253,88 €	3.354,52 €
<b>205</b>	2.616,53 €	2.697,03 €	2.777,55 €	2.858,05 €	2.938,56 €	3.019,06 €
<b>206</b>	2.415,26 €	2.520,37 €	2.625,47 €	2.730,58 €	2.835,69 €	2.940,79 €
<b>207</b>	2.236,35 €	2.283,31 €	2.330,27 €	2.377,23 €	2.424,20 €	2.471,17 €
<b>208</b>	2.090,99 €	2.133,47 €	2.175,96 €	2.218,46 €	2.260,94 €	2.303,44 €
<b>209</b>	1.979,18 €	2.014,95 €	2.050,73 €	2.086,51 €	2.122,29 €	2.158,08 €
<b>210</b>	1.889,71 €	1.926,63 €	1.962,41 €	1.999,29 €	2.035,07 €	2.035,07 €
<b>211</b>	1.800,26 €	1.831,58 €	1.861,76 €	1.893,08 €	1.923,26 €	1.923,26 €
<b>212</b>	1.744,36 €	1.766,71 €	1.789,08 €	1.811,44 €	1.833,80 €	1.833,80 €
<b>213</b>	1.688,45 €	1.710,81 €	1.733,17 €	1.755,54 €	1.777,90 €	1.777,90 €

 gültig ab:  
01. April 2014

**Monatsentgelttabelle**

Entgelt- gruppe	Tätigkeitsjahre in der Entgeltgruppe					
	0 - <5	5 - <10	10 - <15	15 - <20	20 - <25	>=25
	1	2	3	4	5	6
<b>201</b>	4.664,47 €	4.837,22 €	5.009,98 €	5.182,74 €	5.355,50 €	5.528,25 €
<b>202</b>	3.973,44 €	4.123,15 €	4.272,88 €	4.422,59 €	4.572,33 €	4.722,05 €
<b>203</b>	3.397,59 €	3.524,27 €	3.650,96 €	3.777,64 €	3.904,34 €	4.031,02 €
<b>204</b>	2.936,89 €	3.040,54 €	3.144,20 €	3.247,85 €	3.351,50 €	3.455,16 €
<b>205</b>	2.695,03 €	2.777,94 €	2.860,88 €	2.943,79 €	3.026,72 €	3.109,63 €
<b>206</b>	2.487,72 €	2.595,98 €	2.704,23 €	2.812,50 €	2.920,76 €	3.029,01 €
<b>207</b>	2.303,44 €	2.351,81 €	2.400,18 €	2.448,55 €	2.496,93 €	2.545,31 €
<b>208</b>	2.153,72 €	2.197,47 €	2.241,24 €	2.285,01 €	2.328,77 €	2.372,54 €
<b>209</b>	2.038,56 €	2.075,40 €	2.112,25 €	2.149,11 €	2.185,96 €	2.222,82 €
<b>210</b>	1.946,40 €	1.984,43 €	2.021,28 €	2.059,27 €	2.096,12 €	2.096,12 €
<b>211</b>	1.854,27 €	1.886,53 €	1.917,61 €	1.949,87 €	1.980,96 €	1.980,96 €
<b>212</b>	1.796,69 €	1.819,71 €	1.842,75 €	1.865,78 €	1.888,81 €	1.888,81 €
<b>213</b>	1.739,10 €	1.762,13 €	1.785,17 €	1.808,21 €	1.831,24 €	1.831,24 €

**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 % 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 § 6 erhalten, entsprechend gekürzt.

Beispiele:

<b>Tätigkeit/ Entgeltgruppe</b>	<b>Qualifikation für Tätigkeit / Entgeltgruppe</b>
-------------------------------------	--

**Anlage 6  
zum FGr 2-TV**

Lfd. Nr.	Erschwerniszulagenkatalog	Zulagen- gruppe
1	<p>Erschütterungsarbeiten:</p> <p>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...</p>	B
2	<p>Arbeiten, die in einer durch die Arbeit bedingten Körperzwangshaltung ausgeführt werden müssen</p> <p style="padding-left: 40px;">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<sup>3</sup>,</p> <p style="padding-left: 40px;">in Kanälen, Schächten oder ähnlichen engen Räumen (auch Hohlprofile an Ingenieurbauten einschließlich Masten und Brückenkonstruktionen),</p> <p style="padding-left: 40px;">an schwer zugänglichen Stellen von Fahrzeugen oder sonstigen maschinentechnischen Anlagen...</p> <p style="text-align: center;"><i>Ausführungsbestimmungen</i></p> <p>1. <i>Arbeiten in Körperzwangshaltung sind beispielsweise Arbeiten, die kniend, hockend oder über Kopf auszuführen sind.</i></p> <p>2. <i>Zu den Arbeiten an schwer zugänglichen Stellen von Fahrzeugen gehören auch die entsprechenden Arbeiten an den Laufwerken, Maschinenanlagen und Wagenkästen (Fahrzeugaufbauten).</i></p> <p>3. <i>Zu den Arbeiten in engen Räumen gehören auch die entsprechenden Arbeiten in Arbeitsgruben und Fahrtreppenschächten. Die räumliche Enge kann auch in Aufzugsschächten gegeben sein.</i></p>	B
3	<p>Arbeiten, die in bestimmten Höhen ausgeführt werden müssen</p> <p style="padding-left: 40px;">in freien Höhen von mehr als</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 5 m über dem Erdboden ...</li> <li>2. 10 m über dem Erdboden ...</li> <li>3. 20 m über dem Erdboden ...</li> <li>4. 40 m über dem Erdboden ...</li> </ol>	<p>B</p> <p>C</p> <p>C + A</p> <p>C + B</p>
4	<p>Arbeiten im Tunnel</p> <p>a) mit einer Länge bis 3 500 m...</p> <p>b) mit einer Länge von mehr als 3 500 m...</p>	<p>B</p> <p>C</p>

Lfd. Nr.	Erschwerniszulagenkatalog	Zulagen- gruppe
5	<p>Gefahrengeneigte Arbeiten</p> <p>a) in der Nähe von unter Spannung stehenden 15 kV-Oberleitungsanlagen und 110 - kV – Bahnstromleitungen...</p> <p style="text-align: center;"><i>Ausführungsbestimmung</i></p> <p style="text-align: center;"><i>Der Begriff "in der Nähe" ist wie folgt zu definieren:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- bei 15 - kV - Oberleitungsanlagen: Abstand &lt; 1,5 m</li> <li>- bei 15 - kV - Speiseleitungen: Abstand &lt; 2,0 m</li> <li>- bei 110 - kV - Bahnstromleitungen: Abstand &lt; 3,0 m</li> </ul> <p>b) an steilen Böschungen und Hängen, wenn sich der Arbeitnehmer dabei durch Schutzseile sichern muss...</p> <p>c) Aufgleisarbeiten...</p>	<p style="text-align: center;">A</p> <p style="text-align: center;">B</p> <p style="text-align: center;">C</p>
6	<p>Arbeiten unter starker Hitze- oder Kälteeinwirkung</p> <p>1. Bei Wartungs- und Instandhaltungsarbeiten in heißen Anlagen oder an heißen Anlageteilen, wenn der Arbeitnehmer dabei Lufttemperaturen von</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) 40 - 50 Grad Celsius...</li> <li>b) mehr als 50 Grad Celsius...</li> </ul> <p>ausgesetzt ist.</p> <p>2. Bei Arbeiten, wenn der Arbeitnehmer dabei Lufttemperaturen von unter - 15 Grad Celsius ausgesetzt ist...</p>	<p style="text-align: center;">B</p> <p style="text-align: center;">C</p> <p style="text-align: center;">B</p>
7	Schweißarbeiten jeder Art, Brennschneiden, Lötarbeiten...	B
8	<p>Arbeiten, die</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) unter außergewöhnlicher Schmutzeinwirkungen verrichtet werden müssen bzw. ekelerregend sind bzw.</li> <li>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</li> </ul> <p>...</p>	B
9	<p>Sofern Arbeiten ausgeführt werden, bei denen zur Vermeidung gesundheitsgefährdender Einwirkungen Schutzausrüstungen zu tragen sind, ist stets zu zahlen bei</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Gehörschutz...</li> <li>b) Atemschutz...</li> <li>c) Schutzanzüge (auch Schweißanzüge)...</li> <li>d) Vollatemschutzgerät...</li> </ul>	<p style="text-align: center;">A</p> <p style="text-align: center;">A</p> <p style="text-align: center;">B</p> <p style="text-align: center;">C</p>

Lfd. Nr.	Erschwerniszulagenkatalog	Zulagen- gruppe
10	<p>Arbeiten zur beschleunigten Behebung von Betriebsstörungen ...</p> <p style="text-align: center;"><i>Ausführungsbestimmungen</i></p> <p>1. Neben dieser Tarifstelle wird keine weitere Zulage nach dem Erschwerniszulagenkatalog - auch nicht nach laufender Nr. 9 - gezahlt.</p> <p>2. Die Zulage wird für die Dauer der Arbeiten zur beschleunigten Behebung der Betriebsstörung an der Unfall-/Einsatzstelle gezahlt.</p> <p>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.</p>	C (x 9)

## Maschinenkatalog zu Tarifstelle lfd. Nr. 1

Art der Maschine	Kennziffer
1. Rammen	Typ Delmag G 41S Diesel-Exemplar-Rammgerüst
2. Rammen	Typ Delmag 12/3120 Rammbär
3. Vibrostopfer	Typ Radeburg EDV
4. Bosch-bzw. Dass-Schlaghämmer	(leicht) unter 12 kg
5. Gleisschlagstopfer	Typ FEW EGS 503
6. Motorkettensägen	

**Protokollnotiz:**

*Es besteht Einvernehmen, dass ab 01. Juni 2002 der Maschinenkatalog auch für die Nachfolgemodelle sowie bauartgleiche Modelle (zur gleichen Arbeitserledigung) der im Maschinenkatalog aufgeführten Maschinen gilt, sofern die körperlichen Belastungen (gemäß Lfd. Nr. 1 der Anlage 6) bei Verwendung der Maschinen weiterhin gegeben sind.*

**Besondere Regelungen für die DB Schenker Rail Deutschland AG****§ 1  
Geltungsbereich**

Die Regelungen dieser Anlage 8 gelten ausschließlich für Arbeitnehmer des stationären Transportpersonals der DB Schenker Rail Deutschland AG.

**§ 2  
Mindestruhezeit**

Für die Arbeitnehmer des stationären Transportpersonals der DB Schenker Rail Deutschland AG ist abweichend von § 42 Abs. 2 Nr. 9 FGr 2-TV folgende Regelung anzuwenden:

Gemäß § 7 Abs. 1 Ziff. 3 i.V.m. § 5 Abs. 1 ArbZG ist es mit Zustimmung des Betriebsrates zulässig, die tägliche Ruhezeit auf 9 Stunden zu verkürzen, grundsätzlich jedoch nicht öfter als zweimal hintereinander. Für die Arbeitnehmer ist die Verkürzung der Ruhezeit spätestens mit der entsprechenden Verlängerung der übernächsten Ruhezeit auszugleichen. Die Ausgleichspflicht besteht entsprechend bei einer Verkürzung der täglichen Ruhezeit auf bis zu 10 Stunden gemäß § 5 Abs. 2 ArbZG.

**§ 3  
Ruhetagsregelung**

Für Arbeitnehmer des stationären Transportpersonals der DB Schenker Rail Deutschland AG sind abweichend von § 45 Abs. 9 FGr 2-TV folgende Regelungen anzuwenden:

1. Arbeitnehmer erhalten im Kalenderjahr mindestens 26 Ruhetage, die jeweils eine Ruhezeit von mindestens 36 Stunden umfassen. Ruhezeiten von mindestens 72 Stunden können als 2 solcher Ruhetage gezählt werden. Die Ruhetage nach Satz 1 umfassen grundsätzlich einen Kalendertag. Zur Sicherstellung dieses Grundsatzes ist es möglich Nachtschichten zu verblocken und abweichend von § 45 Abs. 10 FGr 2-TV vier oder mehr als vier Nachtschichten hintereinander zu planen. Auf betrieblicher Ebene kann bei dringenden betrieblichen Bedürfnissen oder im Interesse der Arbeitnehmer mit Zustimmung des Betriebsrats von dem Grundsatz nach Satz 3 abgewichen werden.
2. Arbeitnehmer erhalten im Kalenderjahr mindestens 26 Ruhetage, 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. Arbeitnehmer erhalten im Kalenderjahr mindestens 12 der Ruhetage nach Nr. 2 als langes Wochenende. Diese Ruhetage müssen in der Regel einmal im Monat spätestens am Freitag um 22 Uhr beginnen, dürfen nicht vor Montag um 6 Uhr enden und sollen eine Mindestlänge von 62 Stunden umfassen. Beginn und Ende des langen Wochenendes können mit Zustimmung des Betriebsrates um bis zu 2 Stunden verschoben werden. Auf betrieblicher Ebene können mit Zustimmung des Betriebsrates andere Regelungen zum langen Wochenende getroffen werden.

Der Abstand zwischen den Ruhetagen soll höchstens 144 Stunden (beginnend mit der ersten Schicht nach dem vorausgehenden Ruhetag) betragen. Ruhetage mit einer Ruhezeit von 36 Stunden sollen nicht mehr als zweimal hintereinander angesetzt werden. Die Betriebsparteien können im gegenseitigen Einvernehmen hiervon abweichen.

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

Die Gesamtzahl der Ruhetage gem. Ziff. 1 bis 5 versteht sich als Jahresbruttowert.

#### **§ 4 Nachtschichten in Folge**

Für Arbeitnehmer des stationären Transportpersonals der DB Schenker Rail Deutschland AG ist abweichend von § 45 Abs. 10 FGr 2-TV folgende Regelung anzuwenden:

Abweichend von § 42 Abs. 2 Nr. 5 Satz 5 FGr 2-TV 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. Leisten Arbeitnehmer vier oder fünf Nachtschichten nach § 42 Abs. 2 Nr. 5 FGr 2-TV in Folge, so erhalten sie im Anschluss an diese Nachtschichtfolge einen Ruhetag nach § 3 von mindestens 48 Stunden Dauer. Eine Nachtschichtfolge gilt mit einem Ruhetag nach § 3 oder mit einer Schicht, die keine Nachtschicht ist, als unterbrochen.

**Besondere Regelungen für die DB Fernverkehr AG****§ 1  
Geltungsbereich**

Die Regelungen dieser Anlage 9 gelten ausschließlich für Arbeitnehmer des Transportpersonals der DB Fernverkehr AG.

**§ 2  
Mindestruhezeit**

Für die Arbeitnehmer des Transportpersonals der DB Fernverkehr AG gilt abweichend von § 42 Abs. 2 Nr. 9 FGr 2-TV:

Gemäß § 7 Abs. 1 Ziff. 3 i.V.m. § 5 Abs. 1 ArbZG ist es mit Zustimmung des Betriebsrates zulässig, die tägliche Ruhezeit auf 9 Stunden zu verkürzen, grundsätzlich jedoch nicht öfter als zweimal hintereinander. Für die Arbeitnehmer ist die Verkürzung der Ruhezeit spätestens mit der entsprechenden Verlängerung der übernächsten Ruhezeit auszugleichen. Die Ausgleichspflicht besteht entsprechend bei einer Verkürzung der täglichen Ruhezeit auf bis zu 10 Stunden gemäß § 5 Abs. 2 ArbZG.

**§ 3  
Ruhetagsregelung**

Für Arbeitnehmer des Transportpersonals der DB Fernverkehr AG gelten abweichend von § 45 Abs. 9 FGr 2-TV folgende Bestimmungen:

1. Arbeitnehmer erhalten im Kalenderjahr mindestens 26 Ruhetage, die jeweils eine Ruhezeit von mindestens 36 Stunden und zugleich einen vollen Kalendertag umfassen. Ruhezeiten von mindestens 72 Stunden können als 2 solcher Ruhetage gezählt werden, soweit es nicht Ruhetage nach Nr. 3 sind.
2. Arbeitnehmer erhalten im Kalenderjahr mindestens 13 Ruhetage, 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 Arbeitnehmer erhalten im Kalenderjahr mindestens 13 Ruhetage, die jeweils eine Ruhezeit von mindestens 72 Stunden umfassen. Diese Ruhetage umfassen drei volle Kalendertage und beinhalten die Tage Samstag und Sonntag. Von diesem Grundsatz kann bei Arbeitnehmern mit reduziertem Arbeitszeitvolumen (Teilzeitarbeitnehmer) sowie Arbeitnehmern in der Transportleitung und der Logistik (stationäres Transportpersonal) auf betrieblicher Ebene mit Zustimmung des Betriebsrats abgewichen werden.
4. Der Abstand zwischen den Ruhetagen soll höchstens 144 Stunden (beginnend mit der ersten Schicht nach dem vorausgehenden Ruhetag) betragen. Ruhetage mit einer Ruhezeit von 36 Stunden können bis zu dreimal hintereinander angesetzt werden. Im Einvernehmen mit dem Betriebsrat kann die Anzahl auf bis zu vier hintereinander erhöht werden.

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

Die Gesamtzahl der Ruhetage gem. Ziff. 1 bis 5 versteht sich als Jahresbruttowert.

#### **§ 4 Nachtschichten in Folge**

Für Arbeitnehmer des Transportpersonals der DB Fernverkehr AG gilt abweichend von § 45 Abs. 10 FGr 2-TV:

Abweichend von § 42 Abs. 2 Nr. 5 Satz 5 FGr 2-TV dürfen Schichten, die in die Zeit von 23.00 bis 4.00 Uhr fallen, nicht mehr als dreimal hintereinander angesetzt werden. Mit Zustimmung des Betriebsrats können Schichten nach Satz 1 auch viermal hintereinander angesetzt werden, wenn dadurch keine Überforderung der Arbeitnehmer zu erwarten ist.

Arbeitnehmer dürfen grundsätzlich im Abrechnungszeitraum nicht mehr als 80 Schichten leisten, die in der Zeit von 23.00 bis 04.00 Uhr beginnen oder enden. Bei Schichten im Zusammenhang mit auswärtigen Übernachtungen werden nur Beginn und/oder Ende der Ausbleibezeit betrachtet. Die Betriebsparteien können von Satz 1 abweichende Regelungen treffen.

**Besondere Regelungen für die DB Regio AG, DB Regio NRW GmbH,  
DB RegioNetz Verkehrs GmbH und DB ZugBus Regionalverkehr Alb-  
Bodensee GmbH (RAB) - Geschäftsfeld Schiene - (ab 01. Januar 2011)****§ 1  
Geltungsbereich**

Die Regelungen dieser Anlage 10 gelten ausschließlich für Arbeitnehmer des Transportpersonals der DB Regio AG, der DB Regio NRW GmbH, der DB RegioNetz Verkehrs GmbH und der DB ZugBus Regionalverkehr Alb-Bodensee GmbH (RAB) - Geschäftsfeld Schiene - (ab 01. Januar 2011).

**§ 2  
Ruhetagsregelung**

Abweichend von § 45 Abs. 9 FGr 2-TV gelten folgende Bestimmungen:

1. Arbeitnehmer erhalten im Kalenderjahr mindestens 26 Ruhetage, die jeweils eine Ruhezeit von mindestens 36 Stunden umfassen. Ruhezeiten von mindestens 72 Stunden können als 2 solcher Ruhetage gezählt werden. Die Ruhetage nach Satz 1 umfassen grundsätzlich einen Kalendertag. Auf betrieblicher Ebene kann bei dringenden betrieblichen Bedürfnissen oder im Interesse der Arbeitnehmer mit Zustimmung des Betriebsrats von diesem Grundsatz abgewichen werden.
2. Arbeitnehmer erhalten im Kalenderjahr mindestens 26 Ruhetage, 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. Arbeitnehmer erhalten im Kalenderjahr mindestens 12 der Ruhetage nach Nr. 2 als langes Wochenende. Diese Ruhetage müssen einmal im Monat spätestens am Freitag um 22 Uhr beginnen, dürfen nicht vor Montag um 6 Uhr enden und müssen eine Mindestlänge von 62 Stunden umfassen. Beginn oder Ende des langen Wochenendes können sich um bis zu 2 Stunden verschieben. Erstreckt sich das Wochenende über den Monatswechsel, wird es dem Monat zugeschrieben, zu dem der Freitag gehört. Auf betrieblicher Ebene können abweichende, ergänzende Regelungen zum langen Wochenende getroffen werden.
4. Der Abstand zwischen den Ruhetagen soll höchstens 144 Stunden (beginnend mit der ersten Schicht nach dem vorausgehenden Ruhetag) betragen. Ruhetage mit einer Ruhezeit von 36 Stunden sollen nicht mehr als dreimal hintereinander angesetzt werden. Die Betriebsparteien können im gegenseitigen Einvernehmen hiervon abweichen.
5. Im Kalenderjahr sollen 20 Ruhetage auf Sonn- und Feiertage gelegt werden; sie müssen den ganzen Sonn- bzw. Feiertag einschließen.

Die Gesamtzahl der Ruhetage gem. Ziff. 1 bis 5 versteht sich als Jahresbruttowert.

### **§ 3** **Dienstbeginn und -ende im Nachtzeitraum**

Abweichend von § 45 Abs. 10 FGr 2-TV gilt:

Abweichend von § 42 Abs. 2 Nr. 5 Satz 5 FGr 2-TV 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.

Arbeitnehmer dürfen grundsätzlich im Abrechnungszeitraum nicht mehr als 100 Schichten leisten, die in der Zeit von 23.00 bis 04.00 Uhr beginnen oder enden. Bei Schichten im Zusammenhang mit auswärtigen Übernachtungen werden nur Beginn und/oder Ende der Ausbleibezeit betrachtet. Die Betriebsparteien können von Satz 1 abweichende Regelungen treffen.

Satz 1 gilt nicht für Teilzeitarbeitnehmer, die in besonderen Nachtarbeitsmodellen beschäftigt werden. Sind verkehrsvertraglich besondere Besetzungsquoten vorgesehen, die den Zeitraum 23.00 bis 04.00 Uhr betreffen, kann von Arbeitnehmern eine über Satz 1 hinausgehende Anzahl zu leistender Schichten verlangt werden.

Ausbleibezeit ist die gesamte Dauer des Zeitraums zwischen einem Schichtbeginn in der Heimat und dem darauf folgenden nächsten Schichtende in der Heimat.

**Besondere Regelungen für die  
S-Bahn Berlin GmbH und die S-Bahn Hamburg GmbH****§ 1  
Geltungsbereich**

Die Regelungen dieser Anlage 11 gelten ausschließlich für Arbeitnehmer des Transportpersonals der S-Bahn Berlin GmbH und der S-Bahn Hamburg GmbH.

**§ 2  
Ruhetagsregelung**

Abweichend von § 45 Abs. 9 FGr 2-TV gelten folgende Bestimmungen:

1. Arbeitnehmer erhalten im Kalenderjahr mindestens 26 Ruhetage, die jeweils eine Ruhezeit von mindestens 36 Stunden umfassen. Ruhezeiten von mindestens 72 Stunden können als 2 solcher Ruhetage gezählt werden. Die Ruhetage nach Satz 1 umfassen grundsätzlich einen Kalendertag. Auf betrieblicher Ebene kann bei dringenden betrieblichen Bedürfnissen oder im Interesse der Arbeitnehmer mit Zustimmung des Betriebsrats von diesem Grundsatz abgewichen werden.
2. Arbeitnehmer erhalten im Kalenderjahr mindestens 26 Ruhetage, 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. Arbeitnehmer erhalten im Kalenderjahr mindestens 12 der Ruhetage nach Nr. 2 als langes Wochenende. Diese Ruhetage müssen einmal im Monat spätestens am Freitag um 22 Uhr beginnen, dürfen nicht vor Montag um 6 Uhr enden und müssen eine Mindestlänge von 62 Stunden umfassen. Beginn oder Ende des langen Wochenendes können sich um bis zu 2 Stunden verschieben. Erstreckt sich das Wochenende über den Monatswechsel, wird es dem Monat zugeschrieben, zu dem der Freitag gehört. Auf betrieblicher Ebene können abweichende, ergänzende Regelungen zum langen Wochenende getroffen werden.
4. Der Abstand zwischen den Ruhetagen soll höchstens 144 Stunden (beginnend mit der ersten Schicht nach dem vorausgehenden Ruhetag) betragen. Ruhetage mit einer Ruhezeit von 36 Stunden sollen nicht mehr als dreimal hintereinander angesetzt werden. Die Betriebsparteien können im gegenseitigen Einvernehmen hiervon abweichen.
5. Im Kalenderjahr sollen 20 Ruhetage auf Sonn- und Feiertage gelegt werden; sie müssen den ganzen Sonn- bzw. Feiertag einschließen.

Die Gesamtzahl der Ruhetage gem. Ziff. 1 bis 5 versteht sich als Jahresbruttowert.

### **§ 3** **Dienstbeginn und -ende im Nachtzeitraum**

Abweichend von § 45 Abs. 10 FGr 2-TV gilt:

Abweichend von § 42 Abs. 2 Nr. 5 Satz 5 FGr 2-TV 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.

Arbeitnehmer dürfen grundsätzlich im Abrechnungszeitraum nicht mehr als 100 Schichten leisten, die in der Zeit von 23.00 bis 04.00 Uhr beginnen oder enden. Bei Schichten im Zusammenhang mit auswärtigen Übernachtungen werden nur Beginn und/oder Ende der Ausbleibezeit betrachtet. Die Betriebsparteien können von Satz 1 abweichende Regelungen treffen.

Satz 1 gilt nicht für Teilzeitarbeitnehmer, die in besonderen Nachtarbeitsmodellen beschäftigt werden. Sind verkehrsvertraglich besondere Besetzungsquoten vorgesehen, die den Zeitraum 23.00 bis 04.00 Uhr betreffen, kann von Arbeitnehmern eine über Satz 1 hinausgehende Anzahl zu leistender Schichten verlangt werden.

Ausbleibezeit ist die gesamte Dauer des Zeitraums zwischen einem Schichtbeginn in der Heimat und dem darauf folgenden nächsten Schichtende in der Heimat.

**Bestimmungen für Auszubildende im Sinne von § 1 Buchst. c NachwuchskräfteTV**

**§ 1  
Geltungsbereich**

Dieser Anhang gilt für Auszubildende im Sinne von § 1 Buchst. c NachwuchskräfteTV, die vom Geltungsbereich des FGr 2-TV erfasst sind.

**§ 2  
Rechte und Pflichten**

Für die Auszubildenden gelten folgende Bestimmungen in der jeweils geltenden Fassung sinngemäß:

- a) BasisTV: § 6 Abs. 1; §§ 9 und 10, § 11 i.V.m. Anlage 3, § 12 Abs. 5 und 6, §§ 15 bis 18, 24 bis 26
- b) FGr 2-TV: § 49

**§ 3  
Ausbildungsvergütung und Zulagen**

(1) a) Auszubildende erhalten eine monatliche Ausbildungsvergütung, die sich nach dem Ausbildungsjahr, in dem sie sich nach der Ausbildungsordnung befinden, richtet.

b) Die Ausbildungsvergütung beträgt monatlich im

- ersten Ausbildungsjahr 37 v.H.,
- zweiten Ausbildungsjahr 40 v.H.,
- dritten Ausbildungsjahr 43 v.H.,
- vierten Ausbildungsjahr 46 v.H.

des Betrags der Entgeltgruppe 609 der (Stufe 1) der Anlage 4 zum FGr 6-TV.

Erhalten Auszubildende Vollverpflegung und/oder Unterkunft auf Kosten des Arbeitgebers werden von der monatlichen Ausbildungsvergütung abgezogen:

	ab 01. Mai 2013	ab 01. April 2014
für Vollverpflegung	120,27 EUR	123,88 EUR
für Unterkunft	41,53 EUR	42,78 EUR

- c) Bei einer Stufenausbildung (§ 5 Berufsbildungsgesetz, § 26 Handwerksordnung) wird zur Ermittlung des Ausbildungsjahres die in der vorangegangenen Stufe des Ausbildungsberufs zurückgelegte Zeit mitgerechnet, auch wenn nach Ausbildungsabschluss einer vorangegangenen Stufe eine zeitliche Unterbrechung der Ausbildung gelegen hat.
  - d) Hat das Ausbildungsverhältnis im Laufe eines Kalendermonats begonnen, erhalten Auszubildende die ihnen nach Buchst. a zustehende höhere Ausbildungsvergütung jeweils vom Beginn des Kalendermonats an, in dem das vorhergehende Ausbildungsjahr geendet hat.
- (2) Hinsichtlich der Zahlung der Ausbildungsvergütung und der Abzüge gelten die für Arbeitnehmer jeweils geltenden Bestimmungen entsprechend.
  - (3) Besteht der Anspruch auf Ausbildungsvergütung nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird bei der Berechnung der Vergütung für einzelne Tage der Monat zu 30 Tagen gerechnet. Besteht für einzelne Stunden kein Anspruch, wird für jede nicht geleistete Ausbildungsstunde die Ausbildungsvergütung um den maßgeblichen Stundensatz vermindert.
  - (4) Die Auszubildenden, die während der berufspraktischen Ausbildung am Lernort "betrieblicher Arbeitsplatz" eingesetzt werden, erhalten im zweiten bis vierten Ausbildungsjahr bei Vorliegen der sonstigen tarifvertraglichen Anspruchsvoraussetzungen die Zulagen nach §§ 12 bis 19 und § 30, die für Arbeitnehmer im Fgr 2-TV vereinbart sind.

#### **§ 4**

#### **Ausbildungsvergütung in besonderen Fällen**

- (1) Wird der Besuch eines Berufsgrundbildungsjahres oder der Besuch einer berufsbildenden Schule oder die Berufsausbildung in einer sonstigen Einrichtung auf die Ausbildungszeit angerechnet, gilt für die Höhe der Ausbildungsvergütung der Zeitraum, um den die Ausbildungszeit dadurch verkürzt wird, als abgeleistete Ausbildungszeit.
- (2) Wird aufgrund der Bestimmungen des BBiG die Ausbildungszeit verlängert, erhalten betroffene Auszubildende für diese Zeit die Vergütung, die im letzten Ausbildungsjahr, und zwar unter Berücksichtigung der jeweils geltenden Ausbildungsvergütung nach § 3 Abs. 1 Buchst. b gezahlt wurde. Gleiches gilt bei der Verlängerung der Ausbildungszeit wegen nichtbestandener Abschlussprüfung.
- (3) Können Auszubildende ohne eigenes Verschulden die Abschlussprüfung erst nach beendeter Ausbildungszeit ablegen, werden sie auf ihr Verlangen bis zum Zeitpunkt der Prüfung beschäftigt. Bis zum Ablegen der Abschlussprüfung erhalten sie die Ausbildungsvergütung, die ihnen im letzten Ausbildungsjahr zugestanden hat.

Beim Bestehen der Prüfung erhalten sie darüber hinaus, rückwirkend ab dem Zeitpunkt, an dem das Ausbildungsverhältnis geendet hat, den Unterschiedsbetrag zwischen der gezahlten Ausbildungsvergütung und dem der Tätigkeit entsprechenden Entgelt.

**§ 5****Fortzahlung der Ausbildungsvergütung bei Arbeitsunfähigkeit**

- (1) Sind Auszubildende durch Krankheit an der Ausbildung verhindert, so haben sie dies ihrem Unternehmen unverzüglich mitzuteilen. Bei Krankheit, die länger als drei Tage dauert, haben sie eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauf folgenden allgemeinen Arbeitstag vorzulegen.

Das Unternehmen kann in begründeten Fällen die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung bereits vom ersten Tag an verlangen.

- (2) Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei seinem Unternehmen erlittenen Arbeitsunfall oder bei seinem Unternehmen zugezogenen Berufskrankheit verursacht ist, wird die Ausbildungsvergütung bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt, jedoch nicht über die Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses hinaus, fortgezahlt.
- (3) Die Fortzahlung entfällt, wenn der Auszubildende die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt hat.
- (4) Wurde die Arbeitsunfähigkeit durch Dritte herbeigeführt, so ist der Auszubildende verpflichtet, die ihm gegenüber Dritten zustehenden Schadensersatzansprüche in Höhe des Anspruchs auf Weiterzahlung der Ausbildungsvergütung an sein Unternehmen abzutreten. Insoweit darf der Auszubildende über die Schadensersatzansprüche nicht anderweitig verfügen.

Bei der Geltendmachung dieser Schadensersatzansprüche muss der Auszubildende das Unternehmen nach besten Kräften unterstützen, ihm insbesondere Auskunft erteilen und Unterlagen zugänglich machen.

**§ 6****Fortzahlung der Ausbildungsvergütung bei Freistellung,  
bei Verhinderung oder Ausfall der Ausbildung**

Den Auszubildenden ist die Ausbildungsvergütung fortzuzahlen,

1. für die Zeit der Freistellung zur Teilnahme am Berufsschulunterricht, an Prüfungen und an Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstelle,
2. bis zur Dauer von sechs Wochen, wenn die Auszubildenden
  - a) sich für die Berufsausbildung bereithalten, diese aber ausfällt,
  - b) aus einem anderen als dem in § 5 geregelten in ihrer Person liegenden Grund unverschuldet verhindert werden, ihre Pflichten aus dem Berufsausbildungsverhältnis zu erfüllen,
3. bei Arbeitsbefreiung in entsprechender Anwendung der für die Arbeitnehmer seines Unternehmens geltenden Bestimmungen sowie des § 9 und § 13 NachwuchskräfteTV.

## **§ 7** **Jährliche Zuwendung**

- (1) Die Auszubildenden erhalten in jedem Kalenderjahr eine Zuwendung, wenn sie
  1. am 1. Dezember seit dem 1. Oktober ununterbrochen in einem Ausbildungsverhältnis bei ihrem Unternehmen stehen und
  2. nicht in der Zeit bis 31. März des folgenden Kalenderjahres aus ihrem Verschulden oder auf eigenen Wunsch vor der Abschlussprüfung aus dem Ausbildungsverhältnis ausscheiden, es sei denn zum Zwecke des Übertritts in ein anderes Rechtsverhältnis bei ihrem Unternehmen.
- (2) Haben Auszubildende im Falle des Abs. 1 Nr. 2 die Zuwendung unberechtigtweise erhalten, haben sie diese in voller Höhe zurückzuzahlen.
- (3) Die Zuwendung beträgt - soweit nachstehend nichts anderes bestimmt ist 100 v.H. der Ausbildungsvergütung die den Auszubildenden zugestanden hätte, wenn sie während des ganzen Monats September Erholungsurlaub gehabt hätten.
- (4) An die Stelle des Monats September tritt bei Ausbildungsbeginn nach dem 1. September der erste volle Monat des Ausbildungsverhältnisses.
- (5) Im übrigen gelten für die Berechnung und die Zahlung der jährlichen Zuwendung die für die Arbeitnehmer ihres Unternehmens jeweils geltenden Bestimmungen entsprechend.

## **§ 8** **Vermögenswirksame Leistung**

Auszubildende erhalten für die Kalendermonate, für die Ausbildungsvergütung gezahlt wird, eine vermögenswirksame Leistung im Sinne des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweils geltenden Fassung in sinngemäßer Anwendung der für Arbeitnehmer ihres Unternehmens jeweils geltenden Bestimmungen.

## **§ 9** **Leistung zur betrieblichen Altersvorsorge**

Wandeln Auszubildende kalendermonatlich mindestens 30,00 EUR oder in einem Kalenderjahr mindestens 360,00 EUR einmalig der künftigen Bruttoausbildungsvergütung nach dem KEUTV über den Durchführungsweg Pensionsfonds um, richten sich die weiteren Ansprüche in sinngemäßer Anwendung nach den für Arbeitnehmer ihres Unternehmens jeweils geltenden Bestimmungen.

## **§ 10** **Urlaubsgeld**

Auszubildende erhalten in jedem Kalenderjahr ein Urlaubsgeld. Für die Höhe und die übrigen Modalitäten finden die für Arbeitnehmer ihres Unternehmens jeweils geltenden Bestimmungen sinngemäß Anwendung.

## **§ 11 Erfolgsbeteiligung**

Auszubildende erhalten eine Erfolgsbeteiligung in sinngemäßer Anwendung der für Arbeitnehmer ihres Unternehmens jeweils geltenden Bestimmungen (derzeit MaBetTV).

## **§ 12 Ausbildungszeit / Erholungsurlaub / Freistellungen**

- (1) Die regelmäßige Ausbildungszeit beträgt 38 Stunden in der Woche. Im Übrigen gelten - unter Beachtung des JArbSchG - die Arbeitszeitbestimmungen, die für die Arbeitnehmer dieses FGr 2-TV in Verbindung mit dem BasisTV gelten, sinngemäß.

### *Ausführungsbestimmung*

*Die einstündige Ruhepause nach § 11 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 JArbSchG kann bei Jugendlichen im Rahmen des § 21 a Abs. 1 Nr. 2 JArbSchG um bis zu 15 Minuten gekürzt werden.*

- (2) Dem Auszubildenden ist während der Ausbildungszeit Gelegenheit zum Führen des Berichtsheftes (Ausbildungsnachweis) zu geben.
- (3) An Tagen an denen Auszubildende an einer theoretischen betrieblichen Bildungsmaßnahme von mind. 270 Minuten (ohne Anrechnung von Pausen) teilnehmen, dürfen sie nicht zur praktischen Ausbildung herangezogen werden.

**Bestimmungen für Dual Studierende im Sinne von § 1 Buchst. c NachwuchskräfteTV**

**§ 1  
Geltungsbereich**

Dieser Anhang gilt für Dual Studierende im Sinne von § 1 Buchst. c NachwuchskräfteTV, die vom Geltungsbereich des FGr 2-TV erfasst sind.

**§ 2  
Rechte und Pflichten**

Für die Dual Studierenden gelten folgende Bestimmungen in der jeweils geltenden Fassung sinngemäß:

- a) BasisTV: § 6 Abs. 1; §§ 9 und 10, § 11 i.V.m. Anlage 3, § 12 Abs. 5 und 6, §§ 15 bis 18, 24 bis 26
- b) FGr 2-TV: § 49.

**§ 3  
Studienvergütung**

(1) Dual Studierende erhalten eine monatliche Studienvergütung.

- a) Die Studienvergütung beträgt monatlich für BI-Studierende in der Studienphase und für BA-Studierende im
  - im ersten Studienjahr 32 v.H.,
  - im zweiten Studienjahr 34 v.H.,
  - im dritten Studienjahr 35 v.H.

des Betrags der Entgeltgruppe 605 (Stufe 1) der Anlage 4 zum FGr 6-TV.

- b) Ist in das duale Studium eine duale Berufsausbildung integriert, wird abweichend von Buchst. a in der Zeit der Ausbildung die Ausbildungsvergütung gemäß Anhang I gezahlt. Im Anschluss beträgt die Studienvergütung 35 Prozent des Betrags der Entgeltgruppe 605 (Stufe 1) der Anlage 4 zum FGr 6-TV.
- c) Dual Studierende, in deren dualem Studium keine duale Berufsausbildung integriert ist, erhalten einen Studienbonus von EUR 3.500, der in drei Zahlungen zu Beginn des jeweiligen Studienjahres gezahlt wird.

- d) Erhalten Dual Studierende Vollverpflegung und/oder Unterkunft auf Kosten des Arbeitgebers werden von der monatlichen Studienvergütung abgezogen:

	ab 01. Mai 2013	ab 01. April 2014
für Vollverpflegung	120,27 EUR	123,88 EUR
für Unterkunft	41,53 EUR	42,78 EUR

- (2) Hinsichtlich der Zahlung der Ausbildungs-/Studienvergütung und der Abzüge gelten die für Arbeitnehmer jeweils geltenden Bestimmungen entsprechend.
- (3) Besteht der Anspruch auf Ausbildungs-/Studienvergütung nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird bei der Berechnung der Vergütung für einzelne Tage der Monat zu 30 Tagen gerechnet. Besteht für einzelne Stunden kein Anspruch, wird für jede nicht geleistete Ausbildungsstunde die Ausbildungs-/Studienvergütung um den maßgeblichen Stundensatz vermindert.

#### **§ 4 Vermögenswirksame Leistung**

Dual Studierende erhalten für die Kalendermonate, für die Studienvergütung gezahlt wird, eine vermögenswirksame Leistung im Sinne des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweils geltenden Fassung in sinngemäßer Anwendung der für Arbeitnehmer ihres Unternehmens jeweils geltenden Bestimmungen.

#### **§ 5 Leistung zur betrieblichen Altersversorgung**

Wandeln Dual Studierende kalendermonatlich mindestens 30,00 EUR oder in einem Kalenderjahr mindestens 360,00 EUR einmalig der künftigen Bruttostudienvergütung nach dem KEUTV über den Durchführungsweg Pensionsfonds um, richten sich die weiteren Ansprüche in sinngemäßer Anwendung der für Arbeitnehmer des Unternehmens jeweils geltenden Bestimmungen.

#### **§ 6 Betriebliche Einsatzbestimmungen / Erholungsurlaub / Freistellungen**

Die für die Einsatzzeiten während der betrieblichen Praxisphase der Dual Studierenden anzuwendenden Bestimmungen, Erholungsurlaub und Freistellungen richten sich nach dem FGr 2-TV in Verbindung mit dem BasisTV.