

**Funktionsgruppenspezifischer
Tarifvertrag
für Tätigkeiten der Funktionsgruppe 4
- Lokfahrdienst -
verschiedener Unternehmen
des DB Konzerns
(FGr 4-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 unbesetzt
- § 10 Jährliche Zuwendung
- § 11 Krankengeldzuschuss

Abschnitt III Zulagen und Prämien

- § 12 unbesetzt
- § 13 Sonntagszulage
- § 14 Vorfesttagsregelung
- § 15 Feiertagszulage
- § 16 Nachtarbeitszulage
- § 17 Ortsbezogene Zulagen
- § 18 Überzeitzulage
- § 19 Rufbereitschaftszulage
- § 19a Prämie für Rettungszugbereitschaft
- § 19b Zulage Prüftätigkeit für Lehr- und Abnahmelokomotivführer
- § 20 Qualifikationszulage 1
- § 20a Qualifikationszulage 2
- § 21 Einmalige Entgeltzulagen
- § 22 Rundung und Anpassung
- § 23 Fahrentschädigung
- § 24 Jahresabschlussleistung für Gruppenleiter Tf
- § 25 unbesetzt
- § 26 Leistungsentgelt für die Anwendung von Fremdsprachen
- § 26a Zulage für Ausbildungslokomotivführer
- § 27 unbesetzt
- § 27a unbesetzt
- § 28 unbesetzt

§ 29 unbesetzt

§ 30 unbesetzt

§ 31 unbesetzt

§ 32 unbesetzt

Abschnitt IV Entgeltsicherung

§ 33 Rationalisierungszulagen

§ 34 Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer, Arbeitsunfallverletzte und wegen Gesundheitsschäden

Abschnitt V Auslösungen

§ 35 unbesetzt

§ 36 Fahrtätigkeit

Abschnitt VI Arbeitszeit

§ 37 Individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll

§ 37a Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung

§ 37b Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub

§ 37c Umsetzung des Wahlrechts

§ 37d Reduzierung der Jahresarbeitszeit

§ 38 Überzeit

§ 39 Arbeitszeitkonto

§ 40 Urlaub

§ 40a Zeitzuschlag für Nachtarbeit

§ 41 Arbeitszeitbewertung

§ 42 Arbeitszeitverteilung

§ 42a Jahresruhezeitplan

§ 43 Beginn und Ende der Arbeitszeit

§ 44 unbesetzt

§ 45 unbesetzt

§ 46 Fahrzeit auf dem Triebfahrzeug

Abschnitt VII Besondere Bestimmungen

§ 47 Übernachtungen

§ 48 Unternehmensbekleidung

§ 49 unbesetzt

§ 50 unbesetzt

§ 50a Besondere Anlagen

Abschnitt VIII Schlussbestimmungen

§ 51 Gültigkeit und Dauer

Anlagen

- 1 Unternehmen gem. § 1 FGr 4-TV
- 2 Tätigkeitsgruppenverzeichnis
- 3 unbesetzt
- 4 Monatstabellenentgelt
- 4a Monatstabellenentgelt (Zusätzlicher Erholungsurlaub)
- 5 Qualifikationszulage
- 6 unbesetzt
- 7 unbesetzt
- 8 Ortsbezogene Zulagen
- 9 Sonderregelungen zum Wechsel aus dem FGr 4-TV in einen anderen funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrag und einem anderen funktionsgruppenspezifischem Tarifvertrag in den FGr 4-TV
- 10 Qualifizierung und Fortbildung der Lokomotivführer
- 11 Abweichende Regelungen zum BasisTV und bAV-TV

Anhang

Bestimmungen für Auszubildende 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 Betriebe nach Buchst. b, denen nicht nur vorübergehend eine Tätigkeit gem. Anlage 2 übertragen ist.

(2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

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

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

c) Auszubildende und Praktikanten,

d) geringfügig Beschäftigte im Sinne des § 8 SGB IV.

(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 zu diesem Tarifvertrag.

§ 2
Befristete Arbeitsverträge

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

Abschnitt II Allgemeine Entgeltbestimmungen

Bis einschließlich 31. Dezember 2017 gilt § 3 in der folgenden Fassung:

§ 3 Entgeltgrundlagen

- (1) Die Eingruppierung der Arbeitnehmer ergibt sich aus dem Tätigkeitsgruppenverzeichnis nach Anlage 2. Die Anlage 2 ist Bestandteil dieses Tarifvertrags.
- (1a) Abweichend von § 29 Abs. 6 BasisTV gilt:
In einem besonderen Schreiben ist dem Arbeitnehmer der für ihn geltende Arbeitsort mitzuteilen.
- (2) Die Höhe des sich aus der Eingruppierung ergebenden Jahrestabellenentgelts sowie das sich je nach Auszahlungsmodell gemäß § 29 Abs. 2 BasisTV ergebende Monatstabellenentgelt ergibt sich aus der Anlage 4. Grundmodell im Sinne von § 29 Abs. 3 BasisTV ist das 12,5er-Auszahlungsmodell gemäß § 29 Abs. 2 Buchst. b BasisTV.
- (3) Das Jahrestabellenentgelt sowie das sich je nach Auszahlungsmodell gemäß § 29 Abs. 2 BasisTV ergebende Monatstabellenentgelt (Anlage 4) und die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile basieren auf einer Jahresarbeitszeit von 2.036 Stunden (Referenzarbeitszeit).

Protokollnotiz:

Es wird klargestellt, dass § 37 Abs. 1 hiervon unberührt bleibt. Ein individuell regelmäßiges Jahresarbeits-Soll von 1.827 Stunden bis 2.088 Stunden gilt als Vollzeitarbeit.

Ab 01. Januar 2018 gilt § 3 in der folgenden Fassung:

§ 3 Entgeltgrundlagen

- (1) Die Eingruppierung der Arbeitnehmer ergibt sich aus dem Tätigkeitsgruppenverzeichnis nach Anlage 2. Die Anlage 2 ist Bestandteil dieses Tarifvertrags.
- (1a) Abweichend von § 29 Abs. 6 BasisTV gilt:
In einem besonderen Schreiben ist dem Arbeitnehmer der für ihn geltende Arbeitsort mitzuteilen.
- (2) Die Höhe des sich aus der Eingruppierung ergebenden Jahrestabellenentgelts sowie das sich je nach Auszahlungsmodell gemäß § 29 Abs. 2 BasisTV ergebende Monatstabellenentgelt ergibt sich aus der Anlage 4. Hat der Arbeitnehmer das Modell „Zusätzlicher Erholungsurlaub“ nach § 37b gewählt, ist die Anlage 4a maßgeblich. Grundmodell im Sinne von § 29 Abs. 3 BasisTV ist das 12,5er-Auszahlungsmodell gemäß § 29 Abs. 2 Buchst. b BasisTV.
- (3) a) Das Jahrestabellenentgelt sowie das sich je nach Auszahlungsmodell gemäß § 29 Abs. 2 BasisTV ergebende Monatstabellenentgelt (Anlage 4) und die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile basieren auf einer Jahresarbeitszeit von 2.036 Stunden (Referenzarbeitszeit).

- b) Hat der Arbeitnehmer das Modell „Zusätzlicher Erholungsurlaub“ nach § 37b gewählt, erfolgt eine Anpassung der in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile, die sich bei allgemeinen tariflichen Erhöhungen der Monatstabellenentgelte erhöhen, im Verhältnis von 1.984 zu 2.036 Stunden für den Zeitraum, für den dieses Modell für den Arbeitnehmer maßgeblich ist.

Protokollnotiz:

Es wird klargestellt, dass § 37 Abs. 1 hiervon unberührt bleibt. Ein individuell regelmäßiges Jahresarbeits-Soll von 1.827 Stunden bis 2.088 Stunden gilt als Vollzeitarbeit.

**§ 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 richtet sich nach der ausgeführten und nicht nur vorübergehend übertragenen Tätigkeit und nicht nach der Berufsbezeichnung.

Werden dem Arbeitnehmer Tätigkeiten übertragen, die verschiedenen Entgeltgruppen zuzuordnen sind, so gilt die Entgeltgruppe, die der überwiegenden Tätigkeit entspricht, soweit sich aus dem Tätigkeitsgruppenverzeichnis nichts Abweichendes ergibt.

Werden dem Arbeitnehmer mehr als zwei Tätigkeiten übertragen und erreicht keine der vom Arbeitnehmer auszuübenden Teiltätigkeiten das in Satz 2 geforderte Maß, werden zur Bestimmung der Entgeltgruppe nur die beiden Tätigkeiten berücksichtigt, die zusammen den größten Teil der Beschäftigung ausmachen.

- (2) a) Bei der Eingruppierung in eine der Entgeltgruppen nach Anlage 2 bemisst sich das Jahrestabellenentgelt nach der Berufserfahrung in der jeweiligen Tätigkeit. Hierbei werden grundsätzlich Zeiten berücksichtigt, in denen der Arbeitnehmer ununterbrochen und unmittelbar vor der Eingruppierung die jeweilige oder eine entsprechende einschlägige höherwertige Tätigkeit - auch außerhalb des Geltungsbereichs dieses Tarifvertrags - tatsächlich ausgeübt hat. Ab dem 01. August 2010 sind bei der Ermittlung der Berufserfahrung Unterbrechungen wegen vorübergehender gesundheitlicher Fahrdienstuntauglichkeit unschädlich, sofern Arbeitnehmer unmittelbar vor und unmittelbar nach dieser Unterbrechung die maßgebliche Tätigkeit nicht nur vorübergehend ausgeübt haben. Zeiten der vorübergehenden Übernahme einer anderen Tätigkeit sind für die Berücksichtigung der Berufserfahrung unschädlich.

Hat der Arbeitnehmer aufgrund einer vom Arbeitgeber veranlassten betrieblichen Maßnahme oder aufgrund einer dauerhaften Leistungswandlung seine Beschäftigung verloren, ist eine Unterbrechung unschädlich, sofern der Arbeitnehmer noch im Besitz einer gültigen Lizenz zum Führen von Eisenbahnfahrzeugen auf öffentlicher Infrastruktur ist.

- b) In den Fällen einer Höher- oder Herabgruppierung nach dem 31. Dezember 2014 bleibt der Arbeitnehmer in der gleichen Berufserfahrungsstufe. Die in der vorherigen Entgeltgruppe anerkannte Berufserfahrung gilt auch in der neuen Entgeltgruppe als anerkannte Berufserfahrung.

Wurde der Arbeitnehmer vor dem 01. Januar 2015 höhergruppiert, gilt in den Fällen einer Herabgruppierung durch Änderungskündigung bzw. Änderungsvertrag bei der Zuordnung zu den einzelnen Stufen einer Entgeltgruppe folgendes:

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

- c) Hat der 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 Buchst. a und b sinngemäß Anwendung.
- (3) Berufserfahrung im Sinne des Abs. 2 ist vom Arbeitnehmer nachzuweisen; sie ist auch dann zu berücksichtigen, wenn sie außerhalb des Geltungsbereichs dieses Tarifvertrags erworben wurde.

§ 6

Entgeltausgleich

- (1) Wird Arbeitnehmern vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner Entgeltgruppe entspricht, und haben sie die höherwertige Tätigkeit mindestens eine volle Schicht ausgeübt, erhalten sie für diese Schicht und für jede folgende volle Schicht dieser Tätigkeit einen Entgeltausgleich. 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 der er eingruppiert ist.

§ 7

Entgelt bei Ausbildung, Fortbildung, Umschulung

- (1) Während einer Ausbildung, Fortbildung oder Umschulung erhält der Arbeitnehmer Urlaubsentgelt (§ 33 BasisTV).
- (2) Der neu eingestellte Arbeitnehmer, bei dem eine Funktionsausbildung Voraussetzung für die Übertragung der Tätigkeit eines Lokomotivführers ist, erhält für die Dauer der Ausbildung das anteilige Jahrestabellenentgelt bzw. das sich auf dieser Basis nach dem Auszahlungsmodell gemäß § 29 Abs. 2 BasisTV ergebende Monatstabellenentgelt der Entgeltgruppe 447. Bei allen Einweisungen, Einführungen und Qualifikationsmaßnahmen, die nach der Erstausbildung zum Lokomotivführer aufbauend stattfinden, findet diese Bestimmung keine Anwendung.

§ 8 Vermögenswirksame Leistung

- (1) Der Arbeitnehmer erhält 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 er gesetzlich oder tariflich Anspruch auf Arbeitsentgelt (bzw. bezahlte Freistellung, Urlaubsentgelt) hat.

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) Der Arbeitnehmer kann zwischen den im Vermögensbildungsgesetz vorgesehenen Anlagearten frei wählen. Er kann allerdings die Anlagearten und die Anlageinstitute für jedes Kalenderjahr nur einmal wählen.
- (3) Der Arbeitnehmer hat jeweils spätestens einen Monat vor Anspruchsbeginn seinem Unternehmen die gewünschten Anlagearten und Anlageinstitute unter Beifügung der erforderlichen Unterlagen schriftlich mitzuteilen.

Unterrichtet der Arbeitnehmer sein 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.

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

§ 9 unbesetzt

§ 10 Jährliche Zuwendung

- (1) Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine jährliche Zuwendung, sofern sie variable Entgeltbestandteile im Sinne des § 33 Abs. 1 Buchst. b BasisTV erhalten und / oder für sie ein Auszahlungsmodell gemäß § 29 Abs. 2 Buchst. b oder c BasisTV gilt.
- (2) Die jährliche Zuwendung beträgt - soweit nachstehend nichts anderes bestimmt ist -, bei Auszahlung des Jahrestabellenentgelts gemäß § 29 Abs. 2 BasisTV in
- a) 12 Teilbeträgen: einen monatsbezogenen Betrag aus § 33 Abs. 1 Buchst. b BasisTV, soweit ein Anspruch auf entsprechende variable Entgeltbestandteile bestanden hat,
 - b) 12,5 Teilbeträgen: 50 v.H. eines Monatstabellenentgelts, gegebenenfalls zuzüglich eines monatsbezogenen Betrags aus § 33 Abs. 1 Buchst. b BasisTV, soweit ein Anspruch auf entsprechende variable Entgeltbestandteile bestanden hat,

- c) 13 Teilbeträgen: 100 v.H. eines Monatstabellenentgelts, gegebenenfalls zusätzlich eines monatsbezogenen Betrags aus § 33 Abs. 1 Buchst. b BasisTV, soweit ein Anspruch auf entsprechende variable Entgeltbestandteile bestanden hat.

Maßgeblich für die Höhe des Zahlbetrags sind jeweils die Verhältnisse im Monat September des Kalenderjahres.

- (3) Haben Arbeitnehmer nicht während des ganzen Kalenderjahres Entgelt - bzw. Krankengeldzuschuss oder Verletztengeld (bis zu dem Zeitpunkt, bis zu dem der Arbeitnehmer Krankengeldzuschuss erhalten hätte, wenn sie kein Verletztengeld erhalten hätten) - vom Arbeitgeber/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 hätten.
- (4) Die jährliche Zuwendung wird am 25. November gezahlt.
- (5) Die jährliche Zuwendung bleibt bei der Berechnung von Durchschnittsentgelten oder in sonstigen Fällen, in denen Ansprüche von der Höhe des Arbeitsentgelts abhängig sind, außer Ansatz.

Ausführungsbestimmungen

1. *Wurden Arbeitnehmer im unmittelbaren Anschluss an eine beim Arbeitgeber erfolgreich abgeschlossene Berufsausbildung vom Arbeitgeber in ein Arbeitsverhältnis (Neueinstellung) übernommen, erhalten Arbeitnehmer für jeden vollen Kalendermonat des Bestehens des Ausbildungsverhältnisses - für den ihnen eine Ausbildungsvergütung zugestanden hat - im Jahr der Übernahme ein Zwölftel der ihnen 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.*

§ 11 Krankengeldzuschuss

- (1) Arbeitnehmer mit einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von 5 Jahren (bei Arbeitsunfähigkeit infolge eines bei seinem Arbeitgeber 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 erhält, 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 Bruttogleistung, die die jeweilige Krankenkasse zahlt. Die Auszahlung des Krankengeldzuschusses erfolgt in diesen Fällen am 25. des Kalendermonats, der dem Kalendermonat folgt, in dem der Arbeitnehmer die Bescheinigung seiner Krankenkasse über gezahltes Krankengeld vorgelegt hat.
- (4) Wurde die Arbeitsunfähigkeit durch Dritte herbeigeführt, so sind Arbeitnehmer verpflichtet, die ihm gegenüber Dritten zustehenden Schadensersatzansprüche in Höhe seines Anspruchs auf Krankengeldzuschuss an seinen Arbeitgeber abzutreten. Insofern 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 unbesetzt

§ 13 Sonntagszulage

Arbeitnehmer erhalten für Arbeit am Sonntag eine Sonntagszulage in Höhe von 4,67 EUR (ab 01. Januar 2018 in Höhe von 4,79 EUR) je Stunde.

§ 14 Vorfesttagsregelung

- (1) Am Tage vor dem ersten Weihnachtsfeiertag und am Tage vor Neujahr wird, soweit es die betrieblichen Verhältnisse zulassen, ab 12.00 Uhr Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gewährt.
- (2) Kann diese Arbeitsbefreiung aus betrieblichen Gründen nicht gewährt werden, wird an einem anderen Tage entsprechende Freizeit gewährt.
- (3) Kann auch diese Freizeit nicht gewährt werden, wird an in Abs. 1 genannten Tagen ein Zuschlag (Vorfesttagszuschlag) gezahlt für Arbeit nach 12.00 Uhr in Höhe von 100 v.H.

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

§ 15 Feiertagszulage

Arbeitnehmer erhalten für Arbeit an gesetzlichen Wochenfeiertagen, auch wenn diese auf einen Sonntag fallen, sowie für Arbeit am Ostersonntag und am Pfingstsonntag eine Feiertagszulage in Höhe von 5,28 EUR (ab 01. Januar 2018 in Höhe von 5,42 EUR) je Stunde.

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 Nachtarbeitszulage

- (1) Der Arbeitnehmer erhält für in Schichten angerechnete Arbeitszeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr eine Nachtarbeitszulage in Höhe von 1,28 EUR je Stunde.
- (2) Der Arbeitnehmer erhält für in Schichten angerechnete Arbeitszeit zwischen 20.00 und 6.00 Uhr im Kalendermonat eine Schichtzulage in folgenden Stufen:

| von | bis | |
|-------------|------------|------------|
| 13 Std. | 17 Std. | 20,45 EUR |
| 18 Std. | 24 Std. | 30,68 EUR |
| 25 Std. | 34 Std. | 51,13 EUR |
| 35 Std. | 44 Std. | 56,24 EUR |
| 45 Std. | 54 Std. | 63,91 EUR |
| 55 Std. | 64 Std. | 71,58 EUR |
| 65 Std. | 74 Std. | 79,25 EUR |
| 75 Std. | 84 Std. | 86,92 EUR |
| 85 Std. | 94 Std. | 94,59 EUR |
| 95 Std. | 104 Std. | 102,26 EUR |
| 105 Std. | 114 Std. | 109,93 EUR |
| 115 Std. | 124 Std. | 117,60 EUR |
| ab 125 Std. | | 122,71 EUR |

- (3) Für jede Schicht
1. die nach 0.00 und vor 4.00 Uhr beendet wird, erhält der Arbeitnehmer eine Zulage von 2,56 EUR,
 2. die nach 24.00 und vor 4.00 Uhr begonnen wird, erhält der Arbeitnehmer eine Zulage von 5,11 EUR.
- (4) Die zulageberechtigenden Zeiten sind für den Kalendermonat zusammenzurechnen. Bei der sich hieraus ergebenden Summe werden Zeiten von 30 Minuten und mehr auf eine volle Stunde aufgerundet, Zeiten von weniger als 30 Minuten bleiben unberücksichtigt.

§ 17 Ortsbezogene Zulagen

- (1) Durch tarifliche Vereinbarungen können ortsbezogene Zulagen zum Monatstabellenentgelt festgelegt werden, wenn erhöhte Lebenshaltungskosten oder besondere Arbeitsmarktverhältnisse die Erhöhung des Monatstabellenentgelts angezeigt erscheinen lassen.
- (2) Zulagen im Sinne des Abs. 1 werden nach Maßgabe der Anlage 8 gezahlt.

§ 18 Überzeitzulage

Arbeitnehmer erhalten für Überzeit eine Überzeitzulage in Höhe von 3,96 EUR (ab 01. Januar 2018 in Höhe von 4,06 EUR) je Stunde.

§ 19 Rufbereitschaftszulage

- (1) Beginn und Ende der Rufbereitschaft sind nach betrieblichen Belangen festzusetzen.
- (2) Der Arbeitnehmer erhält für Rufbereitschaft eine Rufbereitschaftszulage in Höhe von 2,30 EUR (ab 01. Januar 2018 in Höhe von 2,36 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.

§ 19a Prämie für Rettungszugbereitschaft

Lokomotivführer, die Rettungszugbereitschaft leisten, erhalten zur Abgeltung der erhöhten Anforderungen (zusätzliche Ausbildung, besondere Atemschutztauglichkeit, persönliche Risiken bei Einsätzen in Tunneln u.a.) eine besondere Prämie (Pr Rzb).

Die Pr Rzb beträgt 14,00 EUR für jede tatsächlich geleistete Rettungszugbereitschaft.

Aufgrund der tatsächlich geleisteten Bereitschaft ist die Pr Rzb zu errechnen und diese nach den entsprechenden Abrechnungsbestimmungen zu erfassen und abzurechnen.

Protokollnotiz:

Die Bestimmungen zur Pr Rzb für Rettungszugbereitschaft sind im Rahmen der auf die Unternehmen übertragenen Zuständigkeiten auf zugewiesene Beamte, sofern sie Rettungszugbereitschaft leisten, sinngemäß anzuwenden, soweit beamtenrechtliche Bestimmungen nicht entgegenstehen.

§ 19b
Zulage Prüftätigkeit für Lehr- und Abnahmelokomotivführer

- (1) Ab 01. Januar 2016 erhalten Arbeitnehmer, denen nicht nur vorübergehend die Tätigkeit eines Lehr- oder Abnahmelokomotivführers übertragen ist, zur Honorierung der damit verbundenen besonderen Prüftätigkeiten kalendermonatlich eine Zulage (Prüf-Z) in Höhe von 62,48 EUR (ab 01. Januar 2018 in Höhe von 64,12 EUR).
- (2) Hat der Arbeitnehmer ein individuelles Jahresarbeitszeitsoll, das geringer als die Referenzarbeitszeit ist, vereinbart, vermindert sich der Anspruch nach Abs. 1 proportional.
- (3) Die Prüf-Z wird in die Berechnung der jährlichen Zuwendung als ein in Monatsbeträgen festgelegter Entgeltbestandteil einbezogen.

§ 20
Qualifikationszulage 1

Arbeitnehmer erhalten eine Qualifikationszulage nach Maßgabe der Anlage 5.

§ 20a
Qualifikationszulage 2

Arbeitnehmer, die als Auslandslokomotivführer eingruppiert und denen dabei auch die Tätigkeit eines Ausbildungslokomotivführers nicht nur vorübergehend übertragen ist - bzw. umgekehrt -, erhalten eine monatlich zu zahlende Qualifikationszulage 2 in Höhe von 151,99 EUR (ab 01. April 2017 in Höhe von 155,79 EUR und ab 01. Januar 2018 in Höhe von 159,87 EUR).

§ 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.

§ 22 Rundung und Anpassung

- (1) Die zulagenberechtigten Zeiten sind, für jede Zulage getrennt und jeweils minutengenau erfasst, 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, 19b und 20a erhöhen sich bei allgemeinen tariflichen Erhöhungen der Monatstabellenentgelte (Anlage 4 um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten durchschnittlichen Vorhundertersatz der allgemeinen Erhöhung der Monatstabellenentgelte (Anlage 4).

§ 23 Fahrentschädigung

- (1) Arbeitnehmer, die aufgrund einer Tätigkeit nach Anlage 2 eingruppiert sind und Arbeitnehmer, die für eine dieser Tätigkeiten ausgebildet werden, erhalten für jede geleistete Schicht mit Zugfahrt eine Fahrentschädigung für Lokomotivführer in Höhe von 6,65 EURO.
- (2) Die Fahrentschädigung wird bei der Berechnung der Fortzahlungsentgelte nicht berücksichtigt.

§ 24 Jahresabschlussleistung für Gruppenleiter Tf

- (1) Die Jahresabschlussleistung (JAL Grl Tf) richtet sich nach den individuellen Leistungen des Gruppenleiter Tf und dem jeweiligen Unternehmensergebnis.
- (2) Die Beurteilung der individuellen Leistungen des Arbeitnehmers erfolgt auf der Grundlage von Zielvereinbarungen.
- (3) Die Höhe der JAL beträgt höchstens 20 v. H. aus 12 / 12,5-teln des individuellen Jahrestabellenentgelts zuzüglich der 12-fachen Diff-Z. Sie wird einmal jährlich nach Vorliegen des Jahresabschlusses des jeweiligen Unternehmens gezahlt.

Protokollnotiz:

Die Bestimmungen zur JAL Grl Tf sind im Rahmen der auf die Unternehmen übertragenen Zuständigkeiten auf zugewiesene Beamte, die nicht nur vorübergehend auf einem Arbeitsplatz mit der Tätigkeit Gruppenleiter Tf eingesetzt sind, sinngemäß anzuwenden, soweit beamtenrechtliche Bestimmungen nicht entgegenstehen.

§ 25 unbesetzt

§ 26 Leistungsentgelt für die Anwendung von Fremdsprachen

- (1) Arbeitnehmer (mit Ausnahme der Arbeitnehmer der Entgeltgruppe 442) erhalten ein Leistungsentgelt für die Anwendung von Fremdsprachen, wenn diese für die Durchführung von Auslandsfahrten erforderlich ist und regelmäßig angewendet werden muss. Ein Anspruch auf die Leistungszulage besteht nur, wenn das Sprachniveau von mindestens B 1 im Sinne des europäischen Referenzrahmens erforderlich ist.

Protokollnotiz:

Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einvernehmen dahingehend, dass für den Fall, dass durch zukünftige Verordnungsregelungen ein von B 1 abweichendes Sprachniveau festgelegt wird, eine entsprechende Anpassung erfolgt.

- (2) Englisch gilt nicht als Fremdsprache im Sinne von Abs. 1.
- (3) Das Leistungsentgelt beträgt für jede eigenverantwortlich geleistete Schicht mit Auslandsbezug 10,00 EUR.
- (4) Das Leistungsentgelt für die Anwendung von Fremdsprachen findet keine Berücksichtigung bei der Berechnung der Fortzahlungsentgelte.

Protokollnotiz:

Die Bestimmungen zum Leistungsentgelt für die Anwendung von Fremdsprachen sind im Rahmen der auf die Unternehmen übertragenen Zuständigkeiten auf zugewiesene Beamte, sofern sie diese Tätigkeit ausüben, sinngemäß anzuwenden, soweit beamtenrechtliche Bestimmungen nicht entgegenstehen.

Mit diesem Leistungsentgelt wird die Anwendung besonderer Sprachkenntnisse honoriert, die mit der Eingruppierung nicht abgedeckt sind.

§ 26a Zulage für Ausbildungslokomotivführer

- (1) Arbeitnehmer, die die Tätigkeit eines Ausbildungslokomotivführers ausführen (mit Ausnahme der Arbeitnehmer der Entgeltgruppe 442), erhalten für überdurchschnittliche Leistungen im Zusammenhang mit dieser Tätigkeit eine Zulage Praxistraining (PTZ).
- (2) Zulage für Trainingsdurchführung (PTZ 1)
- Arbeitnehmer erhalten pro tatsächlich geleisteter Schicht, die die Durchführung eines Trainings sowie dessen unmittelbare Vor- oder Nachbereitung zum Inhalt hat, 12,50 EUR.
- (3) Zulage für Trainingsentwicklung (PTZ 2)
- Arbeitnehmer erhalten pro tatsächlich geleisteter Schicht, die die Konzeption oder Überarbeitung von Trainingsinhalten unter Anleitung eines Koordinators Trainingsentwicklung zum Inhalt hat, 17,50 EUR.

(4) Zulage für Koordinatoren Trainingsentwicklung (PTZ 3)

Arbeitnehmer, die dafür verantwortlich sind, Trainingsentwicklungsteams eigenständig zu führen (Koordinatoren Trainingsentwicklung), 200,00 EUR pro Quartal.

(5) Die PTZ 1 und 2 werden quartalsweise ermittelt und am Zahltag des nächsten Monats gezahlt.

(6) Die PTZ 1 bis 3 finden keine Berücksichtigung bei der Berechnung der Fortzahlungsentgelte.

Protokollnotizen:

1. *Anspruch auf die PTZ 1 bzw. die PTZ 2 besteht auch dann, wenn keine volle Schicht mit Trainingsdurchführung bzw. Trainingsentwicklung geleistet wird.*
2. *Sind die Voraussetzungen der Abs. 3 oder 4 erfüllt, besteht neben der PTZ 3 Anspruch auf die PTZ 1 bzw. PTZ 2.*
3. *Die Bestimmungen zur PTZ 1 bis 3 sind im Rahmen der auf die Unternehmen übertragenen Zuständigkeiten auf zugewiesene Beamte, die eine Tätigkeit im Sinne dieser Bestimmung ausüben, sinngemäß anzuwenden, soweit beamtenrechtliche Bestimmungen nicht entgegenstehen. Mit diesen Leistungszulagen wird die Anwendung besonderer Kenntnisse honoriert, die mit der Eingruppierung als Ausbildungslokomotivführer nicht abgedeckt sind.*

§ 27
unbesetzt

§ 27a
unbesetzt

§ 28
unbesetzt

§ 29
unbesetzt

§ 30
unbesetzt

§ 31
unbesetzt

§ 32
unbesetzt

Abschnitt IV
Entgeltsicherung

§ 33
Rationalisierungszulagen

- (1) 1. Wird gegenüber einem Arbeitnehmer, dessen bisherige Beschäftigung aufgrund einer vom Arbeitgeber veranlassten betriebliche Maßnahme , weggefallen ist, eine Änderungskündigung ausgesprochen, erhält er 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 erhält der Arbeitnehmer mit einer Betriebszugehörigkeit (§ 5 BasisTV) von
- von weniger als 2 Jahren für die Dauer von 3 Monaten,
 - mindestens 2 bis weniger als 5 Jahren für die Dauer von 15 Monaten,
 - 5 bis weniger als 8 Jahren für die Dauer von 22 Monaten,
 - mindestens 8 Jahren für die Dauer von 28 Monaten.
- Für die Berechnung der Betriebszugehörigkeit findet § 2 KonzernRTV sinngemäß Anwendung.
3. Auf die Entgeltsicherungsfrist nach Nr. 2 wird die jeweils in Betracht kommende Kündigungsfrist (§ 21 BasisTV) und der Zeitraum bis zum Wirksamwerden der Änderung des Arbeitsvertrags angerechnet.
4. Wird der Arbeitnehmer während der Entgeltsicherungsfrist in eine höhere Entgeltgruppe eingruppiert, vermindert sich die Zulage RT um den Unterschiedsbetrag zwischen der bisherigen Entgeltgruppe und der neuen Entgeltgruppe.
5. Hat der Arbeitnehmer vor Beginn der Entgeltsicherungsfrist keine monatliche Zahlung (Ausführungsbestimmung zu § 21 Abs. 1) erhalten, wird die Zulage RT nur insoweit gezahlt, als sie nicht durch diese monatliche Zahlung ausgeglichen wird.
- (2) Für die Ermittlung der Betriebszugehörigkeit sowie für den Beginn der Laufzeit der Entgeltsicherungsfristen ist der Zeitpunkt maßgebend, zu dem die bisherige Beschäftigung aufgrund einer vom Arbeitgeber veranlassten betrieblichen Maßnahme weggefallen ist.

- (3) 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. Daneben wird ein Einmalbetrag gewährt, der das 4-fache des Differenzbetrags zwischen dem monatlichen Tabellenentgelt am Tage vor dem Wirksamwerden der Änderungskündigung und dem monatlichen Tabellenentgelt am Tage des Wirksamwerdens der Änderungskündigung beträgt.
2. Abs. 1 und 2 finden entsprechende Anwendung, wenn gegenüber dem Arbeitnehmer im Rahmen einer betriebsbedingten Versetzung nach § 12 Abs. 1 BasisTV eine Änderungskündigung zum Zwecke der Herabgruppierung ausgesprochen bzw. ein diesbezüglicher Änderungsvertrag geschlossen wird.

§ 34

Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer, Arbeitsunfallverletzte und wegen Gesundheitsschäden

- (1) Muss ein mindestens 55jähriger Arbeitnehmer nach einer mindestens 10jährigen Betriebszugehörigkeit aufgrund betriebsärztlichen Gutachtens wegen Nachlassens der Kräfte infolge langjähriger Arbeit oder wegen Alterserscheinungen seinen Arbeitsplatz wechseln und soll der Arbeitnehmer deshalb nicht nur vorübergehend eine andere Tätigkeit als die ihm übertragene überwiegend verrichten, darf er, unbeschadet seiner tatsächlichen Verwendung, nicht in eine niedrigere Entgeltgruppe eingruppiert werden.
- (2) Muss ein 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, seinen Arbeitsplatz wechseln und soll der Arbeitnehmer deshalb nicht nur vorübergehend eine andere Tätigkeit als die ihm übertragene überwiegend verrichten, darf er, unbeschadet seiner tatsächlichen Verwendung, nicht in eine niedrigere Entgeltgruppe eingruppiert werden.
- (3) a) Voraussetzung für die Entgeltsicherung nach Abs. 2 ist, dass der Unfall oder die Gesundheitsschädigung nicht auf Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit des Arbeitnehmers beruhen und dass der Arbeitnehmer etwaige Schadensersatzansprüche gegen Dritte schriftlich an sein Unternehmen abgetreten hat.
- b) Wurde die Arbeitsunfähigkeit durch Dritte herbeigeführt, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, die ihm gegenüber Dritten zustehenden Schadensersatzansprüche in Höhe seines Anspruchs auf Weiterzahlung des Arbeitsentgeltes an sein Unternehmen abzutreten. Insoweit darf der Arbeitnehmer über die Schadensersatzansprüche nicht anderweitig verfügen.
- Bei der Geltendmachung dieser Schadensersatzansprüche muss der Arbeitnehmer sein 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 der Arbeitnehmer sich weigert, eine zumutbare Tätigkeit auszuüben; das gleiche gilt, wenn dem Arbeitnehmer aus Gründen, die er zu vertreten hat, eine zumutbare Tätigkeit nicht übertragen werden kann.

§ 35

unbesetzt

§ 36 Fahrtätigkeit

- (1) Der Arbeitnehmer mit Fahrtätigkeit (z.B. Lokomotivführer) erhält eine Verpflegungspauschale.
- (2) Für die Höhe der Verpflegungspauschale ist allein die Dauer der beruflich bedingten Abwesenheit von der Wohnung am jeweiligen Kalendertag maßgebend.

Führt der 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: 6,00 EUR,
 - b) bei einer Abwesenheit von weniger als 24 Stunden, aber mindestens 14 Stunden: 9,00 EUR,
 - c) bei einer Abwesenheit von 24 Stunden: 13,00 EUR.

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:

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

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.

§ 37a

Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung

Arbeitnehmer können ab 01. Januar 2018 beanspruchen, ihr individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll um 52 Stunden im Abrechnungszeitraum unter proportionaler Anpassung des Entgelts zu reduzieren (Arbeitszeitverkürzung).

Für den Arbeitnehmer mit einem von der Referenzarbeitszeit abweichenden individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll reduziert sich sein individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll anteilig.

§ 37b

Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub

- (1) Arbeitnehmer können ab 01. Januar 2018 alternativ zu § 37a sechs Tage zusätzlichen Erholungsurlaub beanspruchen.

Entscheiden sich Arbeitnehmer für diesen zusätzlichen Erholungsurlaub, richtet sich das für die Referenzarbeitszeit festgelegte Entgelt nach der Entgelttabelle „Zusätzlicher Erholungsurlaub“ (**Anlage 4a**). Arbeitnehmer mit einem Jahresarbeitszeit-Soll, das geringer ist als die Referenzarbeitszeit, erhalten vom Monatsentgelt dieser Entgelttabelle den Teil, der dem Maß des mit ihnen arbeitsvertraglich vereinbarten Jahresarbeitszeit-Solls entspricht (vgl. § 30 Abs. 4 BasisTV).

- (2) Es gelten die gesetzlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Bestimmungen zum Erholungsurlaub.

§ 37c Umsetzung des Wahlrechts

- (1) Das Wahlrecht nach § 37a oder § 37b besteht grundsätzlich jeweils zu Beginn eines Kalenderjahres. Der Arbeitnehmer muss bis zum 30. Juni des Vorjahres seinen Wunsch dem Arbeitgeber schriftlich mitteilen. Ist ein vom Kalenderjahr abweichender Abrechnungszeitraum vereinbart, wird eine Wahl nach § 37a erst zum späteren Beginn des Abrechnungszeitraums umgesetzt.
- (2) Neu eingestellte Arbeitnehmer können bei ihrer Einstellung ebenfalls das Wahlrecht nach § 37a oder § 37b ausüben.
- (3) Arbeitnehmer sind an ihre Wahl nach § 37a oder § 37b mindestens für zwei Kalenderjahre bzw. volle Abrechnungszeiträume gebunden. Einvernehmlich kann zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein vorzeitiger Wechsel des gewählten Modells vereinbart werden.

§ 37d Reduzierung der Jahresarbeitszeit

Verlangt ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate bestanden hat, dass sein individuell vereinbartes Jahresarbeitszeit-Soll unter 1.827 Stunden im Kalenderjahr verringert wird, ist § 8 TzBfG zu beachten.

§ 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.

Bis einschließlich 29. Dezember 2017 gilt Abs. 3 in folgender Fassung:

- (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.

Ab 30. Dezember 2017 gilt Abs. 3 in folgender Fassung:

- (3) Wünscht der Arbeitnehmer statt der Überzeitzulage (§ 18) eine Zeitgutschrift, werden für jede Stunde Überzeit am Ende des Abrechnungszeitraums 15 Minuten in das Langzeitkonto des Arbeitnehmers übertragen. 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 den 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.
- (2) Arbeitszeiten, die sich von einem auf den anderen Kalendertag erstrecken, werden buchungstechnisch dem ersten Kalendertag zugeschrieben.
- (3) Der Einsatz des Arbeitnehmers 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 Prozent der Überschreitung auf den folgenden Abrechnungszeitraum vorgetragen. Für die verbleibenden Zeiten der Überschreitung kann der 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 drei Monate 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 § 50 Abs. 1 Buchst. a 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) (bleibt frei)
- (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 und 37a verrechnet wird. Für einen Samstag und Sonntag erfolgt keine Verrechnung.

Für den Arbeitnehmer, der im Durchschnitt weniger als 5 Kalendertage in der Woche (nicht Schichthäufigkeit) zu arbeiten hat, wird der Urlaub entsprechend angepasst, so dass ein zeitlich gleichwertiger Urlaub entsteht.

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

2. Im unmittelbaren Anschluss an den Urlaub darf von dem Arbeitnehmer an Werktagen vor 5 Uhr oder an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen keine Arbeitsleistung verlangt werden. Unmittelbar vor dem Hauptjahresurlaub nach § 42a Abs.1 darf von dem Arbeitnehmer an dem Samstag und Sonntag keine Arbeitsleistung verlangt werden. Dieses Wochenende ist ein Ruhetag im Sinne des § 42 Abs. 9 Nr. 3 Satz 1.

3. Wurde dem Arbeitnehmer für den Zeitraum Montag bis Freitag ein zusammenhängender Urlaub genehmigt, so ist das vorhergehende oder nachfolgende Wochenende (Samstag und Sonntag) Bestandteil der Urlaubswoche. Die Regelungen zum Ruhetag vor dem Hauptjahresurlaub bleiben hiervon unberührt.
4. 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.

§ 40a

Zeitzuschlag für Nachtarbeit

- (1) Der Arbeitnehmer erhält für in Schichten in der Zeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr angerechnete Arbeitszeit einen Zeitzuschlag in Höhe von 5 Minuten je volle Stunde.
- (2) Für die Berechnung des Zeitzuschlags werden die Zeiten nach Abs. 1 minutengenau erfasst und fortlaufend addiert. Der Zeitzuschlag wird am Ende des Kalendermonats berechnet.
- (3) Hat die Summe der Zeitzuschläge nach Abs. 1 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls des Arbeitnehmers erreicht, hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf einen Tag Zusatzurlaub. Für die Beantragung und Abwicklung des Zusatzurlaubs gilt § 40 Abs. 5 entsprechend.
- (4) Ist ein Arbeitnehmer im Kalenderjahr 50 Jahre oder älter und hat er im Kalenderjahr einen Anspruch von mindestens einem Tag Zusatzurlaub nach Abs. 3 erworben, so erhöht sich sein nach Abs. 3 erworbener Anspruch im Kalenderjahr insgesamt um einen weiteren Tag Zusatzurlaub.

§ 41

Arbeitszeitbewertung

- (1) Jeder Tag einer Arbeitsbefreiung mit Fortzahlung des Entgelts nach gesetzlichen oder tariflichen Bestimmungen wird im Arbeitszeitkonto des Arbeitnehmers 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 und 37a 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 des Arbeitnehmers nach einem sog. "Schichtfensterplan" oder "Ruhetagsplan" bzw. nach den entsprechenden Prinzipien während sog. "Disphasen" 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 und 37a 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 und 37a 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, die dem Arbeitnehmer am Tag vor der Arbeitsunfähigkeit mitgeteilt war. 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 und 37a zu bewerten.
- (5) In Fällen einer stundenweisen Arbeitsbefreiung mit Fortzahlung des Entgelts wird dem Arbeitnehmer 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. Der Arbeitnehmer, der an einem auf einen Werktag fallenden gesetzlichen Feiertag (Wochenfeiertag) zur Arbeitsleistung herangezogen wird, erhält 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.

4. Für den Arbeitnehmer, der Schicht- und Wechselschichtarbeit leistet, soll die in tatsächlich geleisteten Schichten angerechnete Arbeitszeit im Zeitraum von 23.00 Uhr bis 04.00 Uhr 500 Stunden nicht überschreiten. 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 viermal hintereinander angesetzt werden. Mit Zustimmung des Betriebsrats können Arbeitszeiten nach Satz 4 auch fünfmal hintereinander angesetzt werden, wenn dadurch keine Überforderung des Arbeitnehmers zu erwarten ist.
 5. bleibt frei
 6. Unter Berücksichtigung betrieblicher Erfordernisse soll der Arbeitnehmer in der Regel nur an durchschnittlich 5 Tagen je Woche zu arbeiten haben.
 7. Die angerechnete Arbeitszeit des Arbeitnehmers darf in 168 nacheinander folgenden Stunden nach jedem Arbeitsbeginn planmäßig insgesamt 60 Stunden nicht überschreiten. Satz 1 gilt nicht in unvorhergesehenen Fällen.
 8. Bei auswärtigen Ruhezeiten ist es gemäß § 7 Abs. 1 Ziff. 3 i.V.m. § 5 Abs. 1 ArbZG zulässig, die tägliche Ruhezeit auf 9 Stunden zu verkürzen. Für den Arbeitnehmer ist die Verkürzung der Ruhezeit spätestens mit der entsprechenden Verlängerung der übernächsten Ruhezeit in der Heimat auszugleichen. Die Ausgleichspflicht nach Satz 2 besteht entsprechend auch bei einer Verkürzung der täglichen Ruhezeit auf bis zu 10 Stunden gemäß § 5 Abs. 2 ArbZG.
 9. Bei Ruhezeiten in der Heimat muss die Dauer einer geplanten Ruhezeit unter Berücksichtigung des § 5 ArbZG mindestens der geplanten Länge der vorausgehenden Schicht entsprechen.
- (3) 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.
- (4) Die Ausbleibezeit des Arbeitnehmers soll in der Regel 32 Stunden nicht überschreiten. Wenn es zur Wahrung der Wirtschaftlichkeit oder im Interesse des Arbeitnehmers geboten erscheint, darf sie bis zu 36 Stunden und nur in Sonderfällen darüber hinaus ausgedehnt werden. Satz 1 gilt nicht für Firmenreisen.
- Unter Berücksichtigung der Abs. 11 und 12 werden dem Arbeitnehmer mindestens 55 Prozent der Gesamtdauer einer Ausbleibezeit auf das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll angerechnet. Bei der Berechnung wird kaufmännisch auf volle Minuten gerundet.
- Ausbleibezeit ist die gesamte Dauer des Zeitraums zwischen dem Schichtbeginn in der Heimat und dem darauf folgenden nächsten Schichtende in der Heimat.
- (5) Die Zeiten für Wege zu und von den Übernachtungsräumen bei auswärtigen Ruhen werden auf das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll angerechnet.
- (6) bleibt frei

- (7) Der Arbeitgeber kann bei Ausfall, Teilausfall oder Veränderung der zeitlichen Lage von Arbeit dem Arbeitnehmer Arbeitszeit absagen. Wird der Arbeitnehmer
- a) mehr als 24 Stunden vor Beginn der geplanten Schicht über den Ausfall / Teilausfall informiert, erfolgt keine Anrechnung der abgesagten Arbeitszeit.
 - b) innerhalb von 24 Stunden vor Beginn der geplanten Schicht über den Ausfall / Teilausfall / Veränderung der zeitlichen Lage informiert, wird der Zeitabschnitt der ursprünglich geplanten zeitlichen Lage der Schicht, der nicht mehr durch die zeitliche Lage der neu geplanten Schicht abgedeckt wird, zu 50 Prozent angerechnet.
 - c) nach dem 30. Juni 2011 erst nach sechs Uhr des Vortages oder nach dem späteren Ende der vorausgegangenen Vorschicht, wenn diese bis 6.00 Uhr des Vortages begonnen hat, über den Ausfall einer Disposchicht informiert, wird der Arbeitszeitwert der Disposchicht entsprechend § 41 Abs. 2 zu 50 Prozent angerechnet.
 - d) nach Beginn der Schicht über den Ausfall / Teilausfall informiert, erfolgt neben der Anrechnung der geleisteten Arbeitszeit eine Anrechnung von 50 Prozent der abgesagten Arbeitszeit. Ist die geleistete Arbeitszeit kürzer als 5 Stunden, werden 5 Stunden zuzüglich 50 Prozent der über 5 Stunden hinausgehenden abgesagten Arbeitszeit angerechnet.
- (7a) Sagt der Arbeitgeber keine Arbeitszeit nach Abs. 7 Buchst. d) ab und fällt durch das Verkehren von Zügen vor Plan Arbeit aus, erhält der Arbeitnehmer einen Zeitzuschlag in Höhe der Differenz zwischen geplanter und geleisteter Arbeitszeit.
- (8) 1. Dem Arbeitnehmer 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. Mindestens 16 Ruhetage nach Satz 1 müssen einen vollen Kalendertag umfassen.
2. Dem Arbeitnehmer 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 des Arbeitnehmers geboten erscheint.
3. Mindestens 12 der Ruhetage nach Nr. 2 sind dem Arbeitnehmer im Kalenderjahr als freies Wochenende zu gewähren. Diese Ruhetage müssen einmal im Kalendermonat spätestens am Freitag um 24 Uhr beginnen, dürfen nicht vor Montag um 4 Uhr enden und müssen eine Mindestlänge von 60 Stunden umfassen. Erstreckt sich das Wochenende über den Monatswechsel, wird es dem Kalendermonat zugeschrieben, zu dem der Freitag gehört.
- Über Satz 1 hinaus soll ein Ruhetag nach Nr. 2 als verlängertes Wochenende gewährt werden. Dieser Ruhetag muss spätestens am Samstag um 14 Uhr beginnen und darf nicht vor Montag um 6 Uhr enden; hiervon kann aus dringenden betrieblichen Bedürfnissen oder im Interesse des Arbeitnehmers 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.
- (9) Die Gesamtanzahl der Ruhetage nach Abs. 8 versteht sich als Jahresbruttowert. Dem Arbeitnehmer 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. Die Regelungen des § 42a bleiben unberührt.
- (10) bleibt frei
- (11) 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, 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 den Arbeitnehmer ein angemessener Erholungswert erreicht wird. Der Arbeitnehmer kann 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. Abweichend von Satz 2 werden für den Arbeitnehmer des stationären Transportpersonals von Schieneninfrastrukturunternehmen, mit Ausnahme der Betreiber von Personenbahnhöfen, Zeiten ohne Arbeitsverpflichtung nicht auf das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll angerechnet.

- (12) Für den Arbeitnehmer 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 den Arbeitnehmer, der individuell eine kürzere tägliche Arbeitszeitverteilung vereinbart hat.

Für Arbeitnehmer mit einem individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll unter 1.305 Stunden gilt Satz 1 entsprechend, wenn die Arbeitnehmer regelmäßig in einem verblockten Teilzeitmodell mit reduzierter Anzahl von durchschnittlichen Arbeitstagen pro Woche eingesetzt werden. Ansonsten gilt für Arbeitnehmer mit nicht verblockter Teilzeit 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.

- (13) Die Schichtlänge darf 14 Stunden nicht überschreiten. 12 Stunden sollen nur dann überschritten werden, wenn dies aus dringenden betrieblichen Bedürfnissen oder im Interesse des Arbeitnehmers erforderlich ist. Bei Überschreitung einer Schichtlänge von 12 Stunden muss die Schicht eine mindestens zweistündige Tätigkeitsunterbrechung enthalten, in die die gesetzliche Ruhepause nach § 4 ArbZG gelegt werden kann.
- (14) Der Arbeitnehmer soll im Jahresabrechnungszeitraum grundsätzlich nicht mehr als 261 Schichten abzüglich des individuellen Erholungsurlaubsanspruchs, abzüglich der Anzahl der nach § 41 Abs. 3 im Abrechnungszeitraum zu bewertenden Wochenfeiertage 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.
- (15) 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.

§ 42a Jahresruhezeitplan

- (1) Auf Basis der entsprechend der betrieblichen Regelungen durchgeführten Urlaubsplanung ist vom Arbeitgeber für den Arbeitnehmer ab dem 13. Dezember 2009 für den Zeitraum einer Jahresfahrplanperiode ein verbindlicher Jahresruhezeitplan zu erstellen. Dieser Jahresruhezeitplan enthält
 - a) mindestens 16 Ruhetage nach § 42 Abs. 8 Nr. 2, davon mindestens 8 Ruhetage nach § 42 Abs. 8 Nr. 3 Satz 1. Diese 16 Ruhetage sind so zu planen, dass sie außerhalb des geplanten Urlaubs liegen;
 - b) einen zusätzlichen Ruhetag nach § 42 Abs. 8 Nr. 3 Satz 1 unmittelbar vor dem Hauptjahresurlaub und

Protokollnotizen:

1. *Der Arbeitnehmer teilt dem Arbeitgeber im Rahmen der Urlaubsplanung den Zeitraum, der als Hauptjahresurlaub festgelegt wird, mit.*
 2. *Teilt der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber dies dem Arbeitgeber nicht mit, legt der Arbeitgeber den Zeitraum des Hauptjahresurlaubs fest.*
- c) mindestens 5 Ruhetage nach § 42 Abs. 8 Nr. 1.
- (2) Zusätzlich zu Abs. 1 werden in betrieblich festgelegten unterjährigen Planungsperioden insgesamt mindestens weitere 5 Ruhetage nach § 42 Abs. 9 Nr. 2 oder Nr. 3 jeweils anteilig in den einzelnen Planungsperioden verbindlich geplant.
 - (3) Von den verbindlich geplanten Ruhetagen nach Abs. 1 und Abs. 2 kann im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer immer abgewichen werden.

§ 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 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 § 44 BasisTV und § 42 Abs. 15 findet Abs. 2 keine Anwendung.

§ 44

unbesetzt

§ 45

unbesetzt

§ 46**Fahrzeit auf dem Triebfahrzeug**

- (1) Fahrzeit im Sinne dieser Regelung ist die Dauer der geplanten Tätigkeit, während der der Triebfahrzeugführer die Verantwortung für das Fahren eines Triebfahrzeugs trägt, ausgenommen die Zeit, die für das Auf- und Abrüsten des Triebfahrzeugs eingeplant ist. Sie schließt die geplanten Unterbrechungen ein, in denen der Triebfahrzeugführer für das Fahren des Triebfahrzeugs verantwortlich bleibt.

Bei geplanten Unterbrechungen von bis zu 7 Minuten bleibt der Triebfahrzeugführer stets für das Fahren des Triebfahrzeugs verantwortlich. Standzeiten von mehr als 7 Minuten Dauer, mit Ausnahme der Halte während einer Zugfahrt, gehören nicht zur Fahrzeit.

- (2) Die Fahrzeit nach Abs. 1 darf bei einer Tagesschicht 9 Stunden und bei einer Nachtschicht, die mit mindestens 3 Stunden in den Zeitraum 23.00 bis 06.00 Uhr fällt, 8 Stunden nicht überschreiten. Im S-Bahn Verkehr darf die Fahrzeit nach Abs. 1 unabhängig von der Schichtlage 8 Stunden nicht überschreiten.
- (3) Im Streckendienst darf die ununterbrochene Fahrzeit nach Abs. 1 auf dem Triebfahrzeug 5 1/2 Stunden nicht überschreiten. Die Fahrzeit gilt als unterbrochen, wenn die Unterbrechung mindestens 10 Minuten andauert.

Abschnitt VII Besondere Bestimmungen

§ 47 Übernachtungen

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

§ 48 Unternehmensbekleidung

Unternehmensbekleidung sind im Eigentum des Arbeitnehmers stehende 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 und/oder Konzernrichtlinie geregelt.

§ 49 unbesetzt

§ 50 unbesetzt

§ 50a Besondere Anlagen

- (1) Bestimmungen zur Qualifizierung sind in der Anlage 10 geregelt.
- (2) Abweichende Regelungen zum BasisTV und bAV-TV ergeben sich aus Anlage 11.

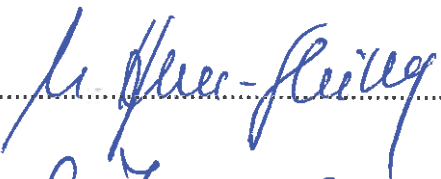
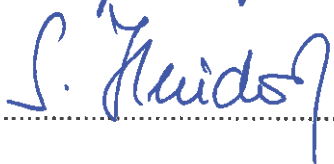
Abschnitt VIII
Schlussbestimmungen

§ 51
Gültigkeit und Dauer

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01. April 2017 in Kraft und ersetzt den FGr 4-TV vom 27. Mai 2015 in der Fassung des ÄTV 1/2016 FGr vom 12. Dezember 2016.
- (2) Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats, frühestens zum 30. September 2018 schriftlich gekündigt werden.
- (3) Sollten Bestimmungen dieses Tarifvertrags ganz oder teilweise nicht rechtswirksam sein oder ihre Rechtswirksamkeit oder Durchführbarkeit später verlieren, so soll hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt werden. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, anstelle der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmung eine Regelung zu treffen, die - soweit rechtlich möglich - dem am nächsten kommt, was die Parteien gewollt haben oder nach dem Sinn und Zweck des Vertrages gewollt hätten, sofern sie bei Abschluss dieses Vertrages die Unwirksamkeit oder Undurchführbarkeit der Regelung erkannt hätten.

Berlin/Frankfurt am Main, 12. Dezember 2016

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


.....

.....

Für die Gewerkschaft


.....
Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)
Bundesvorstand


.....
Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)
Bundesvorstand

**Anlage 1
zum FGr 4-TV**

| Vorstandsressort DB Konzern | Unternehmen gem. § 1 FGr 4-TV |
|------------------------------|--|
| Verkehr und Transport | |
| | DB Fernverkehr AG |
| | |
| | DB Regio AG |
| | DB RegioNetz Verkehrs GmbH |
| | DB ZugBus Regionalverkehr Alb-Bodensee GmbH (RAB) - Geschäftsfeld Schiene - |
| | |
| | S-Bahn Berlin GmbH |
| | S-Bahn Hamburg GmbH |
| | |
| DB Cargo AG | |

Tätigkeitsgruppenverzeichnis

Entgeltgruppe 447:

- Arbeitnehmer, die im Rahmen einer Funktionsausbildung zum Lokomotivführer ausgebildet werden.
-

Entgeltgruppe 446:

- Lokomotivführer, die schienengebundene Triebfahrzeuge, Steuerwagen oder Triebzüge innerhalb von Bahnhöfen führen und Inhaber eines Eisenbahnfahrzeug-Führerscheins der Klasse A oder B nach Triebfahrzeugführerschein-Verordnung oder nach Klasse 1 oder Klasse 2 bzw. 3 der VDV-Schrift 753 sind.

oder

- Lokomotivführer, die schienengebundene Triebfahrzeuge, Steuerwagen oder Triebzüge innerhalb von Bahnhöfen als auch auf der Strecke führen und Inhaber eines Eisenbahnfahrzeug-Führerscheins der Klasse B nach Triebfahrzeugführerschein-Verordnung oder nach Klasse 2 bzw. 3 der VDV-Schrift 753 sind.

mit Beschränkung der Zugfahrten und der erforderlichen Streckenkenntnis auf bestimmte Einsatzgebiete zur Bedienung der örtlichen Anlagen als Leerfahrten (ohne Verantwortung für Fahrgäste) auch außerhalb des Bahnhofs mittels lokbespannter Personenzüge, Triebzüge oder Triebwagen

wie z.B. **Bereitstellungslokomotivführer**

Entgeltgruppe 445:

- Lokomotivführer, die schienengebundene Triebfahrzeuge, Steuerwagen oder Triebzüge innerhalb von Bahnhöfen als auch auf der Strecke führen und Inhaber eines Eisenbahnfahrzeug-Führerscheins der Klasse B nach Triebfahrzeugführerschein-Verordnung oder nach Klasse 2 bzw. 3 der VDV-Schrift 753 sind.

wie z.B. **Streckenlokomotivführer**

Entgeltgruppe 444:

Lokomotivführer, die schienengebundene Triebfahrzeuge, Steuerwagen oder Triebzüge innerhalb von Bahnhöfen als auch auf der Strecke führen und Inhaber eines Eisenbahnfahrzeug-Führerscheins der Klasse B nach Triebfahrzeugführerschein-Verordnung oder nach Klasse 2 bzw. 3 der VDV-Schrift 753 sind.

- und darüber hinaus:
 - regelmäßiger Einsatz über einen inländischen Grenzbahnhof hinaus im internationalen Verkehr und
 - regelmäßige Anwendung besonderer Kenntnisse und Kompetenzen im ausländischen Betrieb sowie der jeweils zugehörigen Sprache und
 - Abschluss einer diesbezüglichen Zusatzausbildung mit einer Ausbildungsdauer von mindestens 40 Unterrichtsstunden (je 45 Minuten), welche die notwendige theoretische, praktische und sprachliche Ausbildung sowie die entsprechenden Prüfungen beinhaltet,

wie z.B. **Auslandslokomotivführer**

oder

- Lokomotivführer, die schienengebundene Triebfahrzeuge, Steuerwagen oder Triebzüge innerhalb von Bahnhöfen als auch auf der Strecke führen und Inhaber eines Eisenbahnfahrzeug-Führerscheins der Klasse B nach Triebfahrzeugführerschein-Verordnung oder nach Klasse 2/3 der VDV-Schrift 753 sind
- und darüber hinaus
 - Arbeitnehmer oder Auszubildende fachlich ausbilden, fortbilden und anleiten

wie z.B. **Ausbildungslokomotivführer**

Entgeltgruppe 443:

Lehrlokomotivführer sind Arbeitnehmer, die Lokomotivführer fachlich ausbilden, fortbilden, anleiten und / oder Prüfungen bei diesen Arbeitnehmern abnehmen.

Voraussetzung für Lehrlokomotivführer sind die Eingruppierungsvoraussetzungen der 445.

Begriffsdefinition:

Prüfen umfasst die verantwortliche

- *Abnahme des Nachweises der Befähigung zum Führen von Eisenbahnfahrzeugen durch eine theoretische und praktische Prüfung entsprechend der TfV,*
- *Abnahme der Ergänzungsprüfung für Betriebsverfahren und Zugbeeinflussungssysteme entsprechend TfV bzw. prüfungsrelevante Tätigkeiten, die zur Änderung des Eisenbahnfahrzeugführerscheins bzw. dessen Beiblatt führen,*
- *Durchführung der direkten Überwachung der Lokomotivführer am Arbeitsplatz.*

oder

- Führen schienengebundener Triebfahrzeuge, Steuerwagen oder Triebzüge (mit Führerschein nach Eisenbahnfahrzeug-Führerschein-Richtlinie) und darüber hinaus technische Fahrzeugabnahmen durchführen,

wie z. B. **Abnahmelokomotivführer**

Entgeltgruppe 442:

Gruppenleiter sind Arbeitnehmer, die Arbeitnehmer im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fachlich und disziplinarisch führen und betreuen u. a. mit dem Ziel, die Qualität und Sicherheit im Produktionsablauf unter Einhaltung der Regelwerke, Normen und Gesetze sicherzustellen.

Fachliche und disziplinarische Führung und Betreuung von Lokomotivführern

Voraussetzung für Gruppenleiter Lokomotivführer sind die Eingruppierungsvoraussetzungen der 445.

Für die Tätigkeit Gruppenleiter der Entgeltgruppe 442 findet das Überwiegendprinzip keine Anwendung. Die Arbeitnehmer sind unabhängig vom zeitlichen Umfang der höherwertigen Tätigkeit in die höherwertige Entgeltgruppe einzugruppiieren.

unbesetzt

Anlage 4
zum FGr 4-TV

Jahrestabellenentgelt

gültig ab: 01. April 2017

| Entgelt- gruppe | Stufe | Berufersfahrung in Jahren | | | | | | |
|--------------------|-------|---------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | | 0 - <5 | 5 - <10 | 10 - <15 | 15 - <20 | 20 - <25 | 25 - <30 | >=30 |
| | 1 | | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 442 | | 41.637,38 € | 43.089,88 € | 44.542,38 € | 45.994,63 € | 47.447,00 € | 48.899,38 € | 49.411,88 € |
| 443 | | 38.248,50 € | 39.410,25 € | 40.572,50 € | 41.734,13 € | 42.896,25 € | 44.058,00 € | 44.570,50 € |
| 444 | | 35.650,00 € | 37.500,00 € | 39.275,00 € | 40.712,50 € | 41.737,50 € | 42.462,50 € | 42.975,00 € |
| 445 | | 33.512,50 € | 35.650,00 € | 37.375,00 € | 38.825,00 € | 39.875,00 € | 40.550,00 € | 41.062,50 € |
| 446 | | 30.925,00 € | 32.975,00 € | 34.762,50 € | 36.150,00 € | 37.262,50 € | 37.950,00 € | 38.462,50 € |
| 447 | | 29.750,00 € | | | | | | |

Monatstabellenentgelt bei 12er-Auszahlungsmodell

gültig ab: 01. April 2017

| Entgelt- gruppe | Stufe | Berufersfahrung in Jahren | | | | | | |
|--------------------|-------|---------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | | 0 - <5 | 5 - <10 | 10 - <15 | 15 - <20 | 20 - <25 | 25 - <30 | >=30 |
| | 1 | | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 442 | | 3.469,78 € | 3.590,82 € | 3.711,87 € | 3.832,89 € | 3.953,92 € | 4.074,95 € | 4.117,66 € |
| 443 | | 3.187,38 € | 3.284,19 € | 3.381,04 € | 3.477,84 € | 3.574,69 € | 3.671,50 € | 3.714,21 € |
| 444 | | 2.970,83 € | 3.125,00 € | 3.272,92 € | 3.392,71 € | 3.478,13 € | 3.538,54 € | 3.581,25 € |
| 445 | | 2.792,71 € | 2.970,83 € | 3.114,58 € | 3.235,42 € | 3.322,92 € | 3.379,17 € | 3.421,88 € |
| 446 | | 2.577,08 € | 2.747,92 € | 2.896,88 € | 3.012,50 € | 3.105,21 € | 3.162,50 € | 3.205,21 € |
| 447 | | 2.479,17 € | | | | | | |

Monatstabellentgelt bei 12,5er-Auszahlungsmodell

gültig ab: 01. April 2017

| Entgelt- gruppe | Stufe | Berufersfahrung in Jahren | | | | | | |
|--------------------|-------|---------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | | 0 - <5 | 5 - <10 | 10 - <15 | 15 - <20 | 20 - <25 | 25 - <30 | >=30 |
| | 1 | | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 442 | | 3.330,99 € | 3.447,19 € | 3.563,39 € | 3.679,57 € | 3.795,76 € | 3.911,95 € | 3.952,95 € |
| 443 | | 3.059,88 € | 3.152,82 € | 3.245,80 € | 3.338,73 € | 3.431,70 € | 3.524,64 € | 3.565,64 € |
| 444 | | 2.852,00 € | 3.000,00 € | 3.142,00 € | 3.257,00 € | 3.339,00 € | 3.397,00 € | 3.438,00 € |
| 445 | | 2.681,00 € | 2.852,00 € | 2.990,00 € | 3.106,00 € | 3.190,00 € | 3.244,00 € | 3.285,00 € |
| 446 | | 2.474,00 € | 2.638,00 € | 2.781,00 € | 2.892,00 € | 2.981,00 € | 3.036,00 € | 3.077,00 € |
| 447 | | 2.380,00 € | | | | | | |

Monatstabellentgelt bei 13er-Auszahlungsmodell

gültig ab: 01. April 2017

| Entgelt- gruppe | Stufe | Berufersfahrung in Jahren | | | | | | |
|--------------------|-------|---------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | | 0 - <5 | 5 - <10 | 10 - <15 | 15 - <20 | 20 - <25 | 25 - <30 | >=30 |
| | 1 | | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 442 | | 3.202,88 € | 3.314,61 € | 3.426,34 € | 3.538,05 € | 3.649,77 € | 3.761,49 € | 3.800,91 € |
| 443 | | 2.942,19 € | 3.031,56 € | 3.120,96 € | 3.210,32 € | 3.299,71 € | 3.389,08 € | 3.428,50 € |
| 444 | | 2.742,31 € | 2.884,62 € | 3.021,15 € | 3.131,73 € | 3.210,58 € | 3.266,35 € | 3.305,77 € |
| 445 | | 2.577,88 € | 2.742,31 € | 2.875,00 € | 2.986,54 € | 3.067,31 € | 3.119,23 € | 3.158,65 € |
| 446 | | 2.378,85 € | 2.536,54 € | 2.674,04 € | 2.780,77 € | 2.866,35 € | 2.919,23 € | 2.958,65 € |
| 447 | | 2.288,46 € | | | | | | |

Jahrestabellennentgelt (Basis-Entgelttabelle)

gültig ab: 01. Januar 2018

| Entgelt- gruppe | Stufe | Berufersfahrung in Jahren | | | | | | |
|--------------------|-------|---------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | | 0 - <5 | 5 - <10 | 10 - <15 | 15 - <20 | 20 - <25 | 25 - <30 | >=30 |
| | 1 | | | 3 | 4 | | 6 | 7 |
| 442 | | 42.728,25 € | 44.218,88 € | 45.709,38 € | 47.199,63 € | 48.690,13 € | 50.180,50 € | 50.706,50 € |
| 443 | | 39.250,63 € | 40.442,75 € | 41.635,50 € | 42.827,50 € | 44.020,13 € | 45.212,38 € | 45.738,25 € |
| 444 | | 36.587,50 € | 38.487,50 € | 40.300,00 € | 41.775,00 € | 42.825,00 € | 43.575,00 € | 44.100,00 € |
| 445 | | 34.387,50 € | 36.587,50 € | 38.350,00 € | 39.837,50 € | 40.925,00 € | 41.612,50 € | 42.137,50 € |
| 446 | | 31.737,50 € | 33.837,50 € | 35.675,00 € | 37.100,00 € | 38.237,50 € | 38.950,00 € | 39.475,00 € |
| 447 | | 30.525,00 € | | | | | | |

Monatstabellennentgelt bei 12er-Auszahlungsmodell (Basis-Entgelttabelle)

gültig ab: 01. Januar 2018

| Entgelt- gruppe | Stufe | Berufersfahrung in Jahren | | | | | | |
|--------------------|-------|---------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | | 0 - <5 | 5 - <10 | 10 - <15 | 15 - <20 | 20 - <25 | 25 - <30 | >=30 |
| | 1 | | | 3 | 4 | | 6 | 7 |
| 442 | | 3.560,69 € | 3.684,91 € | 3.809,12 € | 3.933,30 € | 4.057,51 € | 4.181,71 € | 4.225,54 € |
| 443 | | 3.270,89 € | 3.370,23 € | 3.469,63 € | 3.568,96 € | 3.668,34 € | 3.767,70 € | 3.811,52 € |
| 444 | | 3.048,96 € | 3.207,29 € | 3.358,33 € | 3.481,25 € | 3.568,75 € | 3.631,25 € | 3.675,00 € |
| 445 | | 2.865,63 € | 3.048,96 € | 3.195,83 € | 3.319,79 € | 3.410,42 € | 3.467,71 € | 3.511,46 € |
| 446 | | 2.644,79 € | 2.819,79 € | 2.972,92 € | 3.091,67 € | 3.186,46 € | 3.245,83 € | 3.289,58 € |
| 447 | | 2.543,75 € | | | | | | |

Monatstabellenentgelt bei 12,5er-Auszahlungsmodell (Basis-Entgelttabelle)

gültig ab: 01. Januar 2018

| Entgelt- gruppe | Stufe | Berufersfahrung in Jahren | | | | | | |
|--------------------|-------|---------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | | 0 - <5 | 5 - <10 | 10 - <15 | 15 - <20 | 20 - <25 | 25 - <30 | >=30 |
| | 1 | | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 442 | | 3.418,26 € | 3.537,51 € | 3.656,75 € | 3.775,97 € | 3.895,21 € | 4.014,44 € | 4.056,52 € |
| 443 | | 3.140,05 € | 3.235,42 € | 3.330,84 € | 3.426,20 € | 3.521,61 € | 3.616,99 € | 3.659,06 € |
| 444 | | 2.927,00 € | 3.079,00 € | 3.224,00 € | 3.342,00 € | 3.426,00 € | 3.486,00 € | 3.528,00 € |
| 445 | | 2.751,00 € | 2.927,00 € | 3.068,00 € | 3.187,00 € | 3.274,00 € | 3.329,00 € | 3.371,00 € |
| 446 | | 2.539,00 € | 2.707,00 € | 2.854,00 € | 2.968,00 € | 3.059,00 € | 3.116,00 € | 3.158,00 € |
| 447 | | 2.442,00 € | | | | | | |

Monatstabellenentgelt bei 13er-Auszahlungsmodell (Basis-Entgelttabelle)

gültig ab: 01. Januar 2018

| Entgelt- gruppe | Stufe | Berufersfahrung in Jahren | | | | | | |
|--------------------|-------|---------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | | 0 - <5 | 5 - <10 | 10 - <15 | 15 - <20 | 20 - <25 | 25 - <30 | >=30 |
| | 1 | | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 442 | | 3.286,79 € | 3.401,45 € | 3.516,11 € | 3.630,74 € | 3.745,39 € | 3.860,04 € | 3.900,50 € |
| 443 | | 3.019,28 € | 3.110,98 € | 3.202,73 € | 3.294,42 € | 3.386,16 € | 3.477,88 € | 3.518,33 € |
| 444 | | 2.814,42 € | 2.960,58 € | 3.100,00 € | 3.213,46 € | 3.294,23 € | 3.351,92 € | 3.392,31 € |
| 445 | | 2.645,19 € | 2.814,42 € | 2.950,00 € | 3.064,42 € | 3.148,08 € | 3.200,96 € | 3.241,35 € |
| 446 | | 2.441,35 € | 2.602,88 € | 2.744,23 € | 2.853,85 € | 2.941,35 € | 2.996,15 € | 3.036,54 € |
| 447 | | 2.348,08 € | | | | | | |

Jahrestabellennentgelt (Zusätzlicher Erholungsurlaub)

gültig ab: 01. Januar 2018

| Entgelt- gruppe | Stufe | Berufersfahrung in Jahren | | | | | | |
|--------------------|-------|---------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | | 0 - <5 | 5 - <10 | 10 - <15 | 15 - <20 | 20 - <25 | 25 - <30 | >=30 |
| | 1 | | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 442 | | 41.637,38 € | 43.089,88 € | 44.542,38 € | 45.994,63 € | 47.447,00 € | 48.899,38 € | 49.411,88 € |
| 443 | | 38.248,50 € | 39.410,25 € | 40.572,50 € | 41.734,13 € | 42.896,25 € | 44.058,00 € | 44.570,50 € |
| 444 | | 35.650,00 € | 37.500,00 € | 39.275,00 € | 40.712,50 € | 41.737,50 € | 42.462,50 € | 42.975,00 € |
| 445 | | 33.512,50 € | 35.650,00 € | 37.375,00 € | 38.825,00 € | 39.875,00 € | 40.550,00 € | 41.062,50 € |
| 446 | | 30.925,00 € | 32.975,00 € | 34.762,50 € | 36.150,00 € | 37.262,50 € | 37.950,00 € | 38.462,50 € |
| 447 | | 29.750,00 € | | | | | | |

Monatstabellennentgelt bei 12er-Auszahlungsmodell (Zusätzlicher Erholungsurlaub)

gültig ab: 01. Januar 2018

| Entgelt- gruppe | Stufe | Berufersfahrung in Jahren | | | | | | |
|--------------------|-------|---------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | | 0 - <5 | 5 - <10 | 10 - <15 | 15 - <20 | 20 - <25 | 25 - <30 | >=30 |
| | 1 | | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 442 | | 3.469,78 € | 3.590,82 € | 3.711,87 € | 3.832,89 € | 3.953,92 € | 4.074,95 € | 4.117,66 € |
| 443 | | 3.187,38 € | 3.284,19 € | 3.381,04 € | 3.477,84 € | 3.574,69 € | 3.671,50 € | 3.714,21 € |
| 444 | | 2.970,83 € | 3.125,00 € | 3.272,92 € | 3.392,71 € | 3.478,13 € | 3.538,54 € | 3.581,25 € |
| 445 | | 2.792,71 € | 2.970,83 € | 3.114,58 € | 3.235,42 € | 3.322,92 € | 3.379,17 € | 3.421,88 € |
| 446 | | 2.577,08 € | 2.747,92 € | 2.896,88 € | 3.012,50 € | 3.105,21 € | 3.162,50 € | 3.205,21 € |
| 447 | | 2.479,17 € | | | | | | |

Monatstabellenentgelt bei 12,5er-Auszahlungsmodell (Zusätzlicher Erholungsurlaub)

gültig ab: 01. Januar 2018

| Entgelt- gruppe | Berufersfahrung in Jahren | | | | | | |
|--------------------|---------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | 0 - <5 | 5 - <10 | 10 - <15 | 15 - <20 | 20 - <25 | 25 - <30 | >=30 |
| Stufe | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 442 | 3.330,99 € | 3.447,19 € | 3.563,39 € | 3.679,57 € | 3.795,76 € | 3.911,95 € | 3.952,95 € |
| 443 | 3.059,88 € | 3.152,82 € | 3.245,80 € | 3.338,73 € | 3.431,70 € | 3.524,64 € | 3.565,64 € |
| 444 | 2.852,00 € | 3.000,00 € | 3.142,00 € | 3.257,00 € | 3.339,00 € | 3.397,00 € | 3.438,00 € |
| 445 | 2.681,00 € | 2.852,00 € | 2.990,00 € | 3.106,00 € | 3.190,00 € | 3.244,00 € | 3.285,00 € |
| 446 | 2.474,00 € | 2.638,00 € | 2.781,00 € | 2.892,00 € | 2.981,00 € | 3.036,00 € | 3.077,00 € |
| 447 | 2.380,00 € | | | | | | |

Monatstabellenentgelt bei 13er-Auszahlungsmodell (Zusätzlicher Erholungsurlaub)

gültig ab: 01. Januar 2018

| Entgelt- gruppe | Berufersfahrung in Jahren | | | | | | |
|--------------------|---------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | 0 - <5 | 5 - <10 | 10 - <15 | 15 - <20 | 20 - <25 | 25 - <30 | >=30 |
| Stufe | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 442 | 3.202,88 € | 3.314,61 € | 3.426,34 € | 3.538,05 € | 3.649,77 € | 3.761,49 € | 3.800,91 € |
| 443 | 2.942,19 € | 3.031,56 € | 3.120,96 € | 3.210,32 € | 3.299,71 € | 3.389,08 € | 3.428,50 € |
| 444 | 2.742,31 € | 2.884,62 € | 3.021,15 € | 3.131,73 € | 3.210,58 € | 3.266,35 € | 3.305,77 € |
| 445 | 2.577,88 € | 2.742,31 € | 2.875,00 € | 2.986,54 € | 3.067,31 € | 3.119,23 € | 3.158,65 € |
| 446 | 2.378,85 € | 2.536,54 € | 2.674,04 € | 2.780,77 € | 2.866,35 € | 2.919,23 € | 2.958,65 € |
| 447 | 2.288,46 € | | | | | | |

Qualifikationszulage

- (1) Dem Arbeitnehmer wird kalendermonatlich eine Qualifikationszulage gezahlt, wenn der Arbeitgeber 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 dem Arbeitnehmer nicht nur vorübergehend übertragenen Tätigkeit und der Entgeltgruppe, für die die Qualifikation gegeben ist.
- (3) Die Qualifikationszulage kann widerrufen werden, wenn ein Einsatz des Arbeitnehmers 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 der Arbeitnehmer Entgeltausgleich nach § 6 erhält, entsprechend gekürzt.

Beispiele:

| Tätigkeit/ Entgeltgruppe | Qualifikation für Tätigkeit / Entgeltgruppe |
|-------------------------------------|--|
| | |

unbesetzt

unbesetzt

Ortsbezogene Zulagen

Abschnitt A

**Sonderregelungen zum Wechsel aus
dem FGr 4-TV in einen anderen funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrag
und
einem anderen funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrag in den FGr 4-TV**

I. Dauerhafter Wechsel

1. Jährliche Zuwendung

- a) Wechselt der Arbeitnehmer bei seinem Arbeitgeber innerhalb eines Kalenderjahres in den Geltungsbereich eines anderen funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrags, findet hinsichtlich der Ermittlung der jährlichen Zuwendung nach § 10 FGr 4-TV § 7 KonzernRTV sinngemäß Anwendung.

Ist § 10 Abs. 1 Unterabs. FGr 4-TV erfüllt, erfolgt die anteilige Berechnung jeweils entsprechend den Verhältnissen im

- aa) letzten Kalendermonat im Geltungsbereich des FGr 4-TV und
bb) ersten Kalendermonat im Geltungsbereich des anderen funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrags.

Die Auszahlung erfolgt am 25. November in einem Betrag.

Ist die jährliche Zuwendung bereits ausgezahlt, erfolgt keine Nachberechnung.

- b) Buchst. a gilt für § 5 ÜTV-FGr sinngemäß.

2. Berücksichtigung von Tätigkeitsjahren außerhalb des FGr 4-TV

Wechselt der Arbeitnehmer einvernehmlich und unmittelbar aus dem Geltungsbereich eines anderen funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrags oder des Lrf-TV, Zub-TV, Dispo-TV in den Geltungsbereich des FGr 4-TV, werden die im anderen Tarifvertrag zurückgelegten Tätigkeitsjahre, in denen der Arbeitnehmer unmittelbar und ununterbrochen vor dem Wechsel im Besitz einer gültigen Lizenz zum Führen von Eisenbahnfahrzeugen auf öffentlicher Infrastruktur war, der Berufserfahrung in der maßgeblichen Entgeltgruppe des FGr 4-TV gleichgesetzt.

3. Zusatzurlaub für Nachtarbeit / Zeitzuschlag für Nachtarbeit

Wechselt der Arbeitnehmer bei seinem Arbeitgeber innerhalb eines Kalenderjahres aus dem Geltungsbereich eines anderen funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrags in den Geltungsbereich des FGr 4-TV, 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 § 40a FGr 4-TV übernommen werden.

II. Vorübergehender Wechsel

1. Entgeltausgleich

Werden Arbeitnehmern, die nach Anlage 2 zum FGr 4-TV eingruppiert sind, vorübergehend Tätigkeiten eines anderen funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrags übertragen, erhalten sie einen Entgeltausgleich, sofern das Monatstabellenentgelt des anderen Tarifvertrags höher ist.

Für die Berechnung des Entgeltausgleichs wird der jeweils maßgebliche Wert nach Anlage 4 zum FGr 4-TV dem jeweils maßgeblichen Wert im 12,5er-Auszahlungsmodell des anderen funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrags gegenübergestellt.

Der Differenzbetrag ist der zugrunde zu legende Entgeltausgleich.

2. Vorübergehende Tätigkeiten, Arbeitszeit/Zulagen

Während der Dauer der vorübergehenden Tätigkeit im Geltungsbereich eines anderen funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrags finden - abgesehen von den §§ 40a und 42a FGr 4-TV - die Arbeitszeitbestimmungen, die für die jeweilige Tätigkeit maßgeblich sind, Anwendung.

Der Anspruch auf Zulagen richtet sich weiterhin ausschließlich nach dem FGr 4-TV

Qualifizierung und Fortbildung der Lokomotivführer

Für die Qualifizierung und Fortbildung der Lokomotivführer geltend ergänzend zu den Grundsätzen des Abschnitts C Kapitel 1 DemografieTV die allgemeinen für die Unternehmen des DB Konzerns geltenden Bestimmungen.

Die Beteiligungsrechte der betrieblichen Interessenvertretungen sind zu beachten.

Falls erforderlich, sind Abstimmungen mit der EVG vorzunehmen.

Abweichende Regelungen vom BasisTV und bAV-TV**§ 1****Abweichende Regelungen zum BasisTV**

Die Regelungen des § 42 BasisTV und der Anlage 2 zum BasisTV finden keine Anwendung.

§ 2**Abweichende Regelungen zum bAV-TV**

Bis 31. Dezember 2015 gilt abweichend von § 2 Abs. 1 bAV-TV folgendes:

Arbeitnehmer haben ab 01. Juli 2011 Anspruch auf eine arbeitgeberfinanzierte, nach § 3 Nr. 63 EStG geförderten, zusätzlichen Beitrag zur betrieblichen Altersvorsorge (AGbAV). Die Höhe des AGbAV beträgt monatlich 2% der Summe aus dem Monatstabellenentgelt sowie den Entgeltbestandteilen des Arbeitnehmers, die sich bei allgemeinen Erhöhungen der Monatstabellenentgelte um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten durchschnittlichen Vorhundert-satz der allgemeinen Erhöhung der Monatstabellenentgelte ebenfalls erhöhen.

Arbeitnehmer, deren Jahresentgelt im Vorjahr unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung liegt, erhalten einen zusätzlichen 10 %-igen Bonus bezogen auf den AGbAV nach Satz 1 in Form einer arbeitgeberfinanzierten, nach § 3 Nr. 63 EStG geförderten Leistung zur betrieblichen Altersvorsorge.

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

Der Bonus nach Unterabsatz 2 wird in den Fällen des § 3 nicht gezahlt.

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 4-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 4-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

| | ab 01. April 2017 | ab 01. Januar 2018 |
|---------------------------|-------------------|--------------------|
| - ersten Ausbildungsjahr | 881,40 EUR | 904,49 EUR |
| - zweiten Ausbildungsjahr | 947,76 EUR | 972,59 EUR |
| - dritten Ausbildungsjahr | 1.014,12 EUR | 1.040,69 EUR |
| - vierten Ausbildungsjahr | 1.080,48 EUR | 1.108,79 EUR |

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

| | ab 01. April 2017 | ab 01. Januar 2018 |
|---------------------|-------------------|--------------------|
| für Vollverpflegung | 133,53 EUR | 137,03 EUR |
| für Unterkunft | 46,11 EUR | 47,32 EUR |

- d) Die Beträge in Buchst. b und c erhöhen sich um den gleichen Vomhundertsatz, um den sich das Jahrestabellenentgelt der Entgeltgruppe 609 (Stufe 1) der Anlage 4 zum FGr 6-TV bei allgemeinen linearen Entgelterhöhungen erhöht. Legen die Tarifvertragsparteien die Erhöhung im Sinne von Satz 1 in Ausgestaltung eines Festbe-

trags fest, legen sie zugleich den v.H.-Satz oder Betrag fest, um den sich die Beträge in Buchst. b und c erhöhen.

- e) 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.
 - f) 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 bei Vorliegen der sonstigen tarifvertraglichen Anspruchsvoraussetzungen die Zulagen nach §§ 12 bis 16, 19 und 30, die für Arbeitnehmer im FGr 4-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 § 23 und § 26 NachwuchskräfteTV.

§ 7 Jährliche Zuwendung

- (1) Die Auszubildenden erhalten in jedem Kalenderjahr eine Zuwendung.
- (2) 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.
- (3) An die Stelle des Monats September tritt bei Ausbildungsbeginn nach dem 1. September der erste volle Monat des Ausbildungsverhältnisses.
- (4) 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

Wandelnde 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 unbesetzt

§ 11 Erfolgsbeteiligung

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

§ 12 Ausbildungszeit / Erholungsurlaub / Freistellungen

- (1) Die regelmäßige Ausbildungszeit beträgt 38 Stunden in der Woche. Im Übrigen gelten - unter Beachtung des JArbSchG - die tariflichen Arbeitszeitbestimmungen, die für die Arbeitnehmer im Sinne des § 1 dieses Anhangs 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.

Anlagen und Anhang zum FGr 4-TV vom 12. Dezember 2016

Die dem FGr 4-TV angefügten Anlagen und Anhang sind als Tarifregelung Bestandteil des FGr 4-TV. Dies sind:

Anlagen

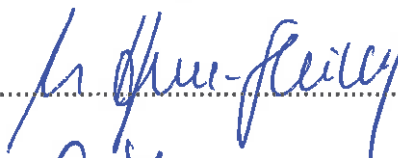

- 1 Unternehmen gem. § 1 FGr 4-TV
- 2 Tätigkeitsgruppenverzeichnis
- 3 unbesetzt
- 4 Monatstabellenentgelt
- 4a Monatstabellenentgelt (Zusätzlicher Erholungsurlaub)
- 5 Qualifikationszulage
- 6 unbesetzt
- 7 unbesetzt
- 8 Ortsbezogene Zulagen
- 9 Sonderregelungen zum Wechsel aus dem FGr 4-TV in einen anderen funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrag und einem anderen funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrag in den FGr 4-TV
- 10 Qualifizierung und Fortbildung der Lokomotivführer
- 11 Abweichende Regelungen zum BasisTV und bAV-TV

Anhang

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

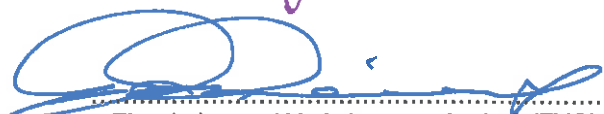
Berlin/Frankfurt am Main, 12. Dezember 2016

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


.....


Für die Gewerkschaft


.....
Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)
Bundesvorstand


.....
Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)
Bundesvorstand

