

**Tarifvertrag**  
**für Lokomotivführer von**  
**Schienenverkehrsunternehmen**  
**des Agv MoVe**  
**(LfTV)**

**Inhalt**

§ 1 Geltungsbereich

**Teil A Rahmenbedingungen****Abschnitt I Mantelbestimmungen**

§ 2 Abweichungen vom Tarifvertrag

§ 3 Arbeitsvertrag und Probezeit

§ 4 Wiedereinstellung bei Rentenentzug

§ 5 Betriebszugehörigkeit

§ 6 Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Elternurlaub

§ 7 Zeugnis

§ 8 Ausschreibung und Besetzung freier Arbeitsplätze

§ 9 Personalakten

§ 10 Gewerkschaftliche Betätigung

§ 11 Arbeit an Bildschirmgeräten

§ 12 Arbeitsbedingungen

§ 13 Krankheit/Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

§ 14 Tauglichkeitsuntersuchung

§ 15 Schweigepflicht

§ 16 Belohnungen oder Geschenke

§ 17 Nebentätigkeiten

§ 18 Arbeitsfähigkeit

§ 19 Schutzzeug

§ 20 Haftung des Arbeitnehmers

§ 21 Ende des Arbeitsverhältnisses

§ 21a Ende des Arbeitsverhältnisses und Erwerbsminderungsrente

§ 22 Kündigungsbeschränkung

§ 23 Arbeitsstreitigkeiten

§ 24 Ausschlussfrist

**Abschnitt II Allgemeine Arbeitszeitbestimmungen**

§ 25 Individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll

§ 26 Arbeitszeitkonto

§ 27 Urlaub

§ 28 Arbeitsbefreiung

§ 29 Arbeitseinsatz in besonderen Fällen

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

§ 31 Konfliktregelung

### **Abschnitt III Allgemeine Entgeltbestimmungen**

§ 32 Berechnung des Entgelts

§ 33 Auszahlung des Entgelts

§ 34 Wegfall des Urlaubsentgelts

§ 35 Jubiläumszuwendungen

§ 36 Sterbegeld

### **Abschnitt IV Sonstige allgemeine Entgeltbestimmungen**

§ 37 Rationalisierungszulagen

§ 38 Krankengeldzuschuss

§ 39 Gleichbehandlung von Frauen und Männern

§ 40 Arbeitseinsatz in besonderen Fällen

§ 41 Reisekosten

§ 42 Beurlaubte Beamte

§ 43 Beihilfe in unverschuldeten Notfällen

§ 44 Arbeitsbefreiung zur Wahrnehmung von Aufgaben in den Sozialeinrichtungen

§ 45 Besondere Beschäftigungsbedingungen I

§ 45.1 Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen

§ 45.2 Verlängerte Krankenbezugsfrist für bestimmte Arbeitnehmer

§ 45.3 Sonderregelung zur Arbeitsbefreiung

§ 45.4 Sonderregelung zu Kündigungsfristen

§ 45.5 Kündigungsbeschränkung

§ 45.6 Wiedereinstellung bei Rentenentzug

§ 45.7 Vorzeiten

§ 45.8 Leistungen an in der KVB versicherte versicherungsfreie Arbeitnehmer

§ 45.9 Umzugskostenvergütung

### **Teil B Spezifische Arbeitszeitregelungen**

§ 46 Individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll

§ 47 Reduzierung der Jahresarbeitszeit

§ 48 Überzeit

§ 49 Arbeitszeitkonto

§ 50 Urlaub

§ 50a Zeitzuschlag für Nachtarbeit

§ 51 Arbeitszeitbewertung

§ 52 Arbeitszeitverteilung/Arbeitszeitbewertung

- § 52a Jahresruhezeitplan
- § 53 Beginn und Ende der Arbeitszeit
- § 54 Fahrzeit auf dem Triebfahrzeug
- § 55 Rufbereitschaft

### **Teil C Spezifische Entgeltregelungen**

- § 56 Entgeltgrundlagen
- § 57 Berechnung des Entgelts
- § 58 Grundsätze für die Eingruppierung
- § 59 Vermögenswirksame Leistung
- § 60 Urlaubsentgelt
- § 61 Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer, Arbeitsunfallverletzte und wegen Gesundheitsschäden
- § 62 Entgelt bei Ausbildung, Fortbildung, Umschulung
- § 63 Qualifikationszulage 1
- § 63a Qualifikationszulage 2
- § 63b Jahresabschlussleistung für Gruppenleiter Tf
- § 63c Leistungsentgelt für die Anwendung von Fremdsprachen (*ab 01. Mai 2011*)
- § 63d Leistungszulage Ausbildung (*ab 01. Mai 2011*)
- § 64 Einmalige Entgeltzulagen
- § 65 Ortsbezogene Zulagen
- § 66 Sonntagszulage
- § 67 Vorfesttagszuschlag
- § 68 Feiertagszulage
- § 69 Nachtarbeitszulage
- § 70 Überzeitzulage
- § 71 Rufbereitschaftszulage
- § 71a Prämie für Rettungszugbereitschaft (*ab 01. März 2011*)
- § 72 Rundung und Anpassung
- § 73 Fahrtätigkeit
- § 74 Fahrentschädigung
- § 75 Jährliche Zuwendung
- § 76 Schutzvorkehrungen vor Gewalttätigkeiten Dritter
- § 77 Übernachtungen
- § 78 Unternehmensbekleidung
- § 79 Besondere Beschäftigungsbedingungen II
- § 79.1 Jährliche Zuwendung in besonderen Fällen

**Teil D Betriebliche Altersvorsorge** (*bis 28. Februar 2011*)**Teil D Altersvorsorge und Versicherungsleistungen** (*ab 01. März 2011*)

§ 80 Entgeltumwandlung

§ 80a Arbeitgeberleistung zur betrieblichen Altersvorsorge (AGLbAV)

§ 80b Versicherungsleistungen

§ 80c Besonderer Rechtsschutz (*ab 01. März 2011*)

**Teil E Qualifizierung****Abschnitt I Erstausbildung**

§ 81 unbesetzt

§ 82 Qualifizierungsgrundlagen

**Abschnitt II Fortbildung**

§ 83 Regelmäßiger Fortbildungsunterricht

§ 84 Simulatortraining

§ 85 Ergänzungsausbildung

§ 86 Berufserfahrung

**Abschnitt III Weiterbildung**

§ 87 Karriereplanung

§ 88 Freiwillige Qualifizierungsmaßnahmen

§ 89 Aus- und Fortbildungskosten

**Teil F Schlussbestimmungen**

§ 90 Gültigkeit und Dauer für Teil A

§ 91 Gültigkeit und Dauer für Teil B bis E

§ 92 Gültigkeit und Dauer für Teil F

§ 93 Salvatorische Klausel

**Anlagen**

Anlage 1 Unternehmen, für die der LfTV gilt

Anlage 2 unbesetzt

Anlage 3 unbesetzt

Anlage 4 Arbeit an Bildschirmgeräten

Anlage 5 Kurzarbeit

Anlage 6 Qualifikationszulage

Anlage 7 Ortsbezogene Zulagen

Anlage 8 Sonderregelungen zum Wechsel aus dem LfTV in einen funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrag und einem funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrag in den LfTV

Anlage 9 Besonderer Rechtsschutz

**§ 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 1 zum BuRa-LfTV Agv MoVe 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.

## **Teil A Rahmenbedingungen**

### **Abschnitt I Mantelbestimmungen**

#### **§ 2 Abweichungen vom Tarifvertrag**

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

#### **§ 3 Arbeitsvertrag und Probezeit**

- (1) Der Arbeitsvertrag einschließlich Nebenabreden bedarf der Schriftform.
- (2) Ein befristeter Arbeitsvertrag darf nur bei Vorliegen eines sachlichen Grundes geschlossen werden.
- (3) Die ersten drei Monate beim Arbeitnehmer der Entgeltgruppe LF 6 - bei den übrigen Arbeitnehmern die ersten sechs Monate - gelten als Probezeit, es sei denn, dass im Arbeitsvertrag auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart wird oder der Arbeitnehmer im unmittelbaren Anschluss an ein erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis beim selben Arbeitgeber im erlernten Beruf eingestellt wird.

#### **§ 4 Wiedereinstellung bei Rentenentzug**

Wird einem Arbeitnehmer, der nach Vollendung einer Betriebszugehörigkeit von mindestens zehn Jahren aufgrund Gewährung einer Rente wegen Erwerbsminderung ausscheidet, vor Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung die Rente rechtskräftig wieder entzogen, ist er auf Antrag vorzugsweise wieder einzustellen, sobald ein für ihn geeigneter Arbeitsplatz bei dem Arbeitgeber frei ist, bei dem der Arbeitnehmer ausgeschieden ist.

#### **§ 5 Betriebszugehörigkeit**

- (1) Die Zeit der Betriebszugehörigkeit ist die Zeit, die ohne zeitliche Unterbrechung in einem Arbeitsverhältnis beim jeweiligen Arbeitgeber zurückgelegt wurde. Als Zeiten nach Satz 1 gelten auch solche Zeiten, die ohne zeitliche Unterbrechung bei einem Rechtsvorgänger des jeweiligen Arbeitgebers in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegt wurden.
- (2) Hat der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis nicht im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem jeweiligen Arbeitgeber oder einem Rechtsvorgänger des jeweiligen Arbeitgebers begründet, können auch Zeiten nach Abs. 1 berücksichtigt werden.

**§ 6****Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Elternurlaub**

- (1) Der Arbeitgeber nimmt unter Berücksichtigung der betrieblichen Möglichkeiten bei der Ausübung von Weisungs- und sonstigen Leistungsbestimmungsrechten Rücksicht auf die Pflichten des Arbeitnehmers aus Familie und Elternschaft.
- (2) Dem Arbeitnehmer wird im Anschluss an die gesetzliche Elternzeit auf Antrag ein Elternurlaub von bis zu sechs Monaten gewährt. In dieser Zeit ruht das Arbeitsverhältnis. Die Zeiten der gesetzlichen Elternzeit und des Elternurlaubs gelten als Zeiten der Betriebszugehörigkeit.
- (3) Ein Antrag auf Elternurlaub muss bis sechs Monate vor Ablauf der gesetzlichen Elternzeit vom Arbeitnehmer gestellt werden.
- (4) Der Arbeitnehmer, der mit Beendigung der gesetzlichen Elternzeit oder des Elternurlaubs aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, hat innerhalb eines Zeitraums von bis zu sieben Jahren nach Geburt des Kindes und bei einem weiteren Kind von bis zu zehn Jahren nach Geburt des ersten Kindes Anspruch auf Wiedereinstellung für einen Arbeitsplatz, der seinen beruflichen Kenntnissen und Fähigkeiten entspricht. Steht ein derartiger Arbeitsplatz nicht zur Verfügung, ist dem Arbeitnehmer ein anderer zumutbarer Arbeitsplatz anzubieten.

Die Wiederaufnahme des Arbeitsverhältnisses ist spätestens sechs Monate vorher anzukündigen.

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

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

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

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

**§ 7****Zeugnis**

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

- (2) Bei Kündigung ist dem Arbeitnehmer auf Antrag ein vorläufiges Zeugnis über Art und Dauer seiner Beschäftigung auszuhändigen.
- (3) Der Arbeitnehmer kann aus besonderem Anlass ein Zwischenzeugnis verlangen.

## **§ 8**

### **Ausschreibung und Besetzung freier Arbeitsplätze**

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

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

- (2) Bei Besetzung freier Arbeitsplätze richtet sich die Auswahl ausschließlich nach der fachlichen und persönlichen Qualifikation. Treffen externe und interne Bewerbungen zusammen, hat bei gleicher Qualifikation der interne Bewerber den Vorrang. Bei gleicher Qualifikation sind Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bevorzugt zu berücksichtigen.
- (3) Die stufenweise Wiedereingliederung von arbeitsunfähigen Versicherten in das Erwerbsleben wird entsprechend § 74 SGB V unterstützt.

## **§ 9**

### **Personalakten**

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

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

- (2) Erklärungen des Arbeitnehmers zum Inhalt der Personalakten sind diesen auf Verlangen beizufügen.
- (3) Der Arbeitnehmer muss über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für ihn ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. Die Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.
- (4) Abmahnungen werden spätestens nach vier Jahren aus den Personalakten entfernt, wenn dem Arbeitnehmer in diesem Zeitraum keine weitere Abmahnung erteilt worden ist.

## **§ 10 Gewerkschaftliche Betätigung**

- (1) Der einer Gewerkschaft angehörende Arbeitnehmer ist berechtigt, sich im Betrieb gewerkschaftlich zu betätigen; während der Arbeitszeit nur dann, wenn dadurch keine nachhaltige Störung der Arbeitsabläufe eintritt und die Arbeitssicherheit nicht beeinträchtigt wird. Der Arbeitnehmer darf insbesondere über die Ziele der Gewerkschaft informieren sowie für die Gewerkschaft durch Verteilen von Informationsmaterial und Anbringen von Plakaten an dafür vorgesehenen Stellen werben.
- (2) Der Arbeitnehmer darf wegen erlaubter gewerkschaftlicher Betätigung und, wenn er gewerkschaftliche Vertrauensperson ist, wegen dieser Funktion weder direkt noch indirekt benachteiligt werden.

## **§ 11 Arbeit an Bildschirmgeräten**

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

## **§ 12 Arbeitsbedingungen**

- (1) Der Arbeitnehmer hat bei Vorliegen betrieblicher Erfordernisse jede ihm übertragene Tätigkeit - auch an einem anderen Arbeitsort und in einem anderen Betrieb - des jeweiligen Arbeitgebers auszuüben, die ihm nach seiner Befähigung, Ausbildung, körperlichen Eignung und seinen sozialen Verhältnissen zugemutet werden kann.
- (2) Zur Beschäftigungssicherung kann der Arbeitnehmer auch ohne seine Zustimmung im Rahmen der Bestimmungen des AÜG ohne Änderung des Arbeitsvertrags einem anderen Arbeitgeber zur Arbeitsleistung zugewiesen werden. Die von dem Arbeitnehmer bei dem anderen Arbeitgeber zu verrichtende Tätigkeit soll der im Arbeitsvertrag vereinbarten entsprechen und seiner Befähigung und Ausbildung Rechnung tragen. Ferner muss die Tätigkeit bei dem anderen Arbeitgeber entsprechend der körperlichen Eignung und der sozialen Verhältnisse des Arbeitnehmers zumutbar sein.

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

### ***Protokollnotiz:***

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

- (3) Im Rahmen der betrieblichen Erfordernisse sind Schicht- bzw. Wechselschichtarbeit sowie Bereitschaft bzw. Rufbereitschaft zu leisten.
- (4) Kurzarbeit ist nach Maßgabe der Anlage 5 zulässig.

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

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

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

### **§ 13**

#### **Krankheit/Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall**

- (1) Ist der Arbeitnehmer durch Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, und dauert die krankheitsbedingte Arbeitsverhinderung voraussichtlich länger als 3 Kalendertage, so hat er über § 12 Abs. 6 hinaus eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer, spätestens an dem darauf folgenden allgemeinen Arbeitstag vorzulegen.

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

- (2) Bei einer Arbeitsverhinderung nach Abs. 1 bleibt der Anspruch auf Arbeitsentgelt für die Dauer von bis zu sechs Wochen erhalten; die Höhe bestimmt sich nach den beim jeweiligen Arbeitgeber geltenden Bestimmungen zum Urlaubsentgelt. Wird der Arbeitnehmer innerhalb von zwölf Monaten infolge derselben Krankheit wiederholt arbeitsunfähig, so verliert er den Anspruch auf Entgelt nur für die Dauer von insgesamt sechs Wochen nicht; war der Arbeitnehmer vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit jedoch mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig, so verliert er wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit den Anspruch nach Satz 1 für einen weiteren Zeitraum von höchstens sechs Wochen nicht.

- (3) Zum Arbeitsentgelt im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen zur Entgeltfortzahlung (§ 616 BGB, Entgeltfortzahlungsgesetz) gehören nicht:

- Einmalige Zahlungen wie z. B. jährliche Zuwendung, Jubiläumsgelder,
- Fahrentschädigung für Lokomotivführer und Zugbegleiter,
- Überzeitzulage und Überstundenabgeltung,
- Kostenersatzleistungen wie z. B. Tage-/Übernachtungsgelder,
- sonstige Zahlungen, die Aufwendungen abgelten sollen, die während der Zeit der Arbeitsunfähigkeit nicht entstehen.

### **§ 14 Tauglichkeitsuntersuchung**

- (1) Der Arbeitnehmer hat auf Verlangen des Arbeitgebers vor der Übernahme einer anderen Tätigkeit die physische und psychische Tauglichkeit durch das Zeugnis eines vom Arbeitgeber bestimmten Arztes oder einer sonstigen vom Arbeitgeber bestimmten sachverständigen Person nachzuweisen.
- (2) Ergeben sich für den Arbeitgeber begründete Zweifel, ob der Arbeitnehmer für die derzeit übertragene Tätigkeit beschäftigungstauglich ist, kann der Arbeitgeber durch Zeugnis eines von ihm bestimmten Arztes oder einer sonstigen von ihm bestimmten sachverständigen Person die Tauglichkeit feststellen lassen.
- (3) Der Arbeitnehmer hat sich den nach Abs. 1 und 2 angeordneten Untersuchungen zu unterziehen und zulässige Fragen des Untersuchenden wahrheitsgemäß zu beantworten. Das Ergebnis der Untersuchung ist dem Arbeitnehmer auf seinen Antrag bekannt zu geben.
- (4) Die Kosten der Untersuchungen nach Abs. 1 und 2 trägt der Arbeitgeber.

### **§ 15 Schweigepflicht**

- (1) Dem Arbeitnehmer ist es untersagt, Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse Unbefugten mitzuteilen.
- (2) Ohne vorherige Zustimmung seines Arbeitgebers ist es dem Arbeitnehmer insbesondere untersagt
  - Betriebseinrichtungen, Arbeitsgeräte, Modelle, Muster und Geschäftspapiere u. a. nach- oder abzubilden, aus den Geschäftsräumen zu entfernen oder einem Unbefugten zu übergeben oder zugänglich zu machen; dies gilt für Kopien, Abschriften, selbst angefertigte Aufzeichnungen, Datenträger für elektronische Medien oder Notizen;
  - Berichte über Vorgänge im Unternehmen an die Presse zu geben;
  - Film- und Tonaufnahmen im Betrieb herzustellen.
- (3) Die Verpflichtung nach Abs. 1 besteht auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort.

### **§ 16 Belohnungen oder Geschenke**

- (1) Der Arbeitnehmer darf Geld, Sachgeschenke oder sonstige Vorteile in Bezug auf die Tätigkeit im Rahmen seines Arbeitsverhältnisses nicht ohne vorherige Genehmigung des Vorgesetzten annehmen.
- (2) Werden dem Arbeitnehmer Geld, Sachgeschenke oder sonstige Vorteile in Bezug auf seine Tätigkeit im Zusammenhang mit seinem Arbeitsverhältnis angeboten, hat er dies dem Vorgesetzten unverzüglich und unaufgefordert mitzuteilen.

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

### **§ 17 Nebentätigkeiten**

- (1) Nebentätigkeiten gegen Entgelt sind nur zulässig, wenn sie rechtzeitig vor ihrer Aufnahme dem Arbeitgeber schriftlich angezeigt wurden.
- (2) Der Arbeitgeber kann die Ausübung von Nebentätigkeiten untersagen, wenn diese aus Wettbewerbsgründen den Interessen des Arbeitgebers zuwiderlaufen oder durch übermäßige Beanspruchung des Arbeitnehmers dessen vertraglich geschuldete Arbeitsleistung beeinträchtigen.
- (3) Veröffentlichungen und Vorträge bedürfen der vorherigen Zustimmung des Arbeitgebers, sofern diese sich auf Kenntnisse interner Unternehmenszusammenhänge beziehen.

### **§ 18 Arbeitsfähigkeit**

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

### **§ 19 Schutzzeug**

- (1) Schutzzeug (Schutzkleidung und Schutzstücke), dessen Tragen gesetzlich vorgeschrieben oder arbeitgeberseitig angeordnet ist, wird zur Ausübung der jeweiligen Tätigkeit unentgeltlich zur Verfügung gestellt. Es bleibt Eigentum des Arbeitgebers.
- (2) Schutzkleidung sind Kleidungsstücke, die bei bestimmten Tätigkeiten oder an bestimmten Arbeitsplätzen an Stelle oder über der sonstigen Kleidung zum Schutze gegen Witterungsunbilden, andere gesundheitliche Gefahren oder außergewöhnliche Verschmutzungen getragen werden müssen.
- (3) Schutzstücke dienen dem Schutz gegen Unfälle und gesundheitliche Gefahren.

### **§ 20 Haftung des Arbeitnehmers**

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

- (2) Bei der Geltendmachung des Schadenersatzes sind die Gesamtumstände sowie die persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse des Arbeitnehmers zu berücksichtigen.
- (3) Für grob fahrlässig verursachten Schaden soll die Ersatzforderung das sechsfache des im Monat des Schadeneintritts an den Arbeitnehmer bei Vollzeitarbeit zu zahlenden Monatsstellenentgelts nicht übersteigen.

**Protokollnotiz:**

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

**§ 21  
Ende des Arbeitsverhältnisses**

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet
  - durch Kündigung,
  - nach Ablauf der vereinbarten Zeit,
  - durch Auflösung in beiderseitigem Einvernehmen,
  - mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht.
- (2) a) Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist 2 Wochen zum Monatsschluss.
- b) Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist nach einer Betriebszugehörigkeit (§ 5)
 

bis zu 2 Jahren	4 Wochen,
von mindestens 2 Jahren	1 Monat,
von mindestens 5 Jahren	2 Monate,
von mindestens 8 Jahren	3 Monate,
von mindestens 10 Jahren	4 Monate,
von mindestens 12 Jahren	5 Monate,
von mindestens 15 Jahren	6 Monate,
von mindestens 20 Jahren	7 Monate

zum Ende eines Kalendermonats.
- (3) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedarf der Schriftform. Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.
- (4) Während eines laufenden Berufsfürsorgeverfahrens darf eine Kündigung aus gesundheitlichen Gründen nicht ausgesprochen werden.

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

### **§ 21a**

#### **Ende des Arbeitsverhältnisses und Erwerbsminderungsrente**

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

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

- (2) Bei Gewährung einer unbefristeten Rente durch Bescheid des zuständigen Rentenversicherungsträgers wegen teilweiser Erwerbsminderung endet das Arbeitsverhältnis abweichend von Abs. 1 auf Verlangen des Arbeitnehmers nicht, wenn
- a) der Arbeitnehmer nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen noch auf seinem bisherigen oder einem anderen, ihm zumutbaren freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden kann und
  - b) der Weiterbeschäftigung keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen.

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

- (3) Bei Gewährung einer befristeten Rente durch Bescheid des zuständigen Rentenversicherungsträgers endet das Arbeitsverhältnis nicht.
- a) Im Fall der befristeten Rente wegen voller Erwerbsminderung ruht das Arbeitsverhältnis von dem im Bescheid genannten Zeitpunkt der Feststellung an bis zum Ablauf des Tages, bis zu dem die Rente befristet ist, längstens jedoch bis zum Ablauf des Tages, an dem das Arbeitsverhältnis endet.
  - b) Im Fall der befristeten Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung, kann der Arbeitnehmer verlangen, dass seine individuelle vertragliche Arbeitszeit entsprechend dem Teil der Arbeitszeit, für die der Rentenversicherungsträger bei ihm eine Erwerbsminderung festgestellt hat, reduziert wird, sofern betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Die Verringerung der Arbeitszeit ist zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer schriftlich zu vereinbaren. Kommt es zu keiner Vereinbarung über die Verringerung der Arbeitszeit, so ruht das Arbeitsverhältnis.
- (4) Das bis zum Zeitpunkt der Zustellung des Rentenbescheides gezahlte Entgelt/Fortzahlungsentgelt gilt als Vorschuss auf die zu gewährende Rente. Der Arbeitnehmer hat insoweit seine Rentenansprüche für diesen Zeitraum an seinen Arbeitgeber abzutreten.

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

## **§ 22 Kündigungsbeschränkung**

Dem mindestens 55jährigen Arbeitnehmer mit einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von mindestens 10 Jahren kann nur gekündigt werden, wenn

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

## **§ 23 Arbeitsstreitigkeiten**

- (1) Für Rechtsstreitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis ist das Arbeitsgericht zuständig, in dessen Bezirk der Betrieb des Arbeitnehmers seinen Sitz hat.
- (2) Der Betrieb im Sinne des Abs. 1 bestimmt sich nach den jeweils im Unternehmen geltenden tarifvertraglichen Bestimmungen.

## **§ 24 Ausschlussfrist**

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

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

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

## Abschnitt II Allgemeine Arbeitszeitbestimmungen

### § 25 Individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll

- (1) Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann an Stelle des Abrechnungszeitraums nach § 46 Abs. 1 ein anderer Zeitraum von 12 aufeinanderfolgenden Kalendermonaten als Abrechnungszeitraum bestimmt werden, sofern dafür ein sachlicher Grund gegeben ist. In diesem Fall wird das in § 46 Abs. 1 bestimmte individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll für den Übergangszeitraum entsprechend angepasst. Die Bestimmungen zu Überzeit und Minderleistung sind entsprechend dem veränderten Volumen anzuwenden.
- (2) Ist das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll für eine kürzere Zeitspanne als den Abrechnungszeitraum zu berechnen, bestimmt sich das individuelle Jahresarbeitszeit-Soll nach folgender Formel:

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

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

Es bedeuten:

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

### § 26 Arbeitszeitkonto

- (1) Dem Arbeitnehmer ist monatlich der Stand seines Arbeitszeitkontos (Soll/Ist) schriftlich mitzuteilen.
- (2) Endet das Arbeitsverhältnis, ist das Arbeitszeitkonto bis zu diesem Zeitpunkt auszugleichen. Der Arbeitgeber schafft die hierfür erforderlichen Voraussetzungen. Ist das nicht möglich, erfolgt ein zuschlagfreier Ausgleich (§ 48 bleibt unberührt) über das Entgelt, das für die ggf. zu verrechnende Arbeitszeit entsprechend den Bestimmungen des § 58 zu ermitteln ist. Dabei sind zum Zeitpunkt des Ausscheidens noch verbleibende Arbeitszeitschulden finanziell nur auszugleichen, wenn der Arbeitnehmer sie zu vertreten hat. Die Arbeitszeitschulden ergeben sich aus dem Unterschied zwischen dem maßgeblichen individuellen Jahresarbeitszeit-Soll und einer ggf. geringeren Ist-Arbeitszeit des Arbeitnehmers. Im Todesfall des Arbeitnehmers gilt § 36 sinngemäß.

## **§ 27 Urlaub**

- (1) Erholungsurlaub:
1. Der Arbeitnehmer hat im Urlaubsjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Das Urlaubsjahr entspricht dem Kalenderjahr.
  2. Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, besteht für jeden vollen Beschäftigungsmonat Anspruch auf 1/12 des Erholungsurlaubes gem. Nr. 2. Gesetzliche Regelungen in Bezug auf einen Mindesturlaub bleiben unberührt. Bruchteile von Urlaubstagen werden für das Urlaubsjahr zusammengerechnet - bei mehreren Bruchteilen nach ihrer Zusammenrechnung - einmal im Urlaubsjahr auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet.
  3. Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen Gründen nicht im laufenden Urlaubsjahr abgewickelt werden, ist er bis spätestens 6 Monate nach Ende des Urlaubsjahres abzuwickeln.
- (2) Nach einer Kündigung erhalten die Arbeitnehmer den noch nicht gewährten Urlaub während der Kündigungsfrist. Soweit sie nicht ausreicht, ist der Urlaub abzugelten. Ist das Arbeitsverhältnis durch Verschulden des Arbeitnehmers aus einem Grund beendet worden, der eine fristlose Kündigung rechtfertigt, entfällt die Abgeltung für den Teil des Urlaubsanspruchs, der über den gesetzlichen Mindesturlaub nach § 3 BUrlG hinausgeht.

## **§ 28 Arbeitsbefreiung**

- (1) Als Fälle, in denen eine Fortzahlung des Entgelts (§ 62 Abs. 1) gemäß § 616 BGB im nachstehend genannten Ausmaß stattfindet, gelten die folgenden Anlässe:
- |  |        |
|--|--------|
| a) eigene Eheschließung/Eintragung der eigenen Lebenspartnerschaft                                     | 2 Tage |
| b) bei Entbindung der in häuslicher Gemeinschaft mit dem Arbeitnehmer lebenden Ehefrau/Lebenspartnerin | 1 Tag  |
| c) eigene Silberhochzeit/25-jähriges Bestehen der eigenen eingetragenen Lebenspartnerschaft            | 1 Tag  |
| d) Tod des Ehegatten/des eingetragenen Lebenspartners, eines Kindes oder Elternteils                   | 2 Tage |
| e) Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand   | 1 Tag  |
| f) 25-, 40- und 50jähriges Arbeitsjubiläum des Arbeitnehmers   | 1 Tag  |

- g) Schwere Erkrankung der zur Hausgemeinschaft des Arbeitnehmers gehörenden Familienmitglieder, soweit der Arzt die Notwendigkeit der Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege bescheinigt und keine sonstigen Familienmitglieder zur Hilfeleistung in der Lage sind (insgesamt höchstens 3 Tage im Abrechnungszeitraum) 1 Tag
- h) Teilnahme der Mitglieder von Tarifkommissionen oder Beschlussgremien der Gewerkschaft an Sitzungen, in denen tarifliche Angelegenheiten beraten oder beschlossen werden  
erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit
- i) Ärztliche Behandlung des Arbeitnehmers, wenn diese nach ärztlicher Bescheinigung während der Arbeitszeit erfolgen muss  
erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit
- j) Wahrnehmung öffentlich-rechtlicher Verpflichtungen, und zwar
- aa) zur Ausübung des Wahl- und Stimmrechts und Beteiligung an Wahlausschüssen,
- bb) zur Ausübung öffentlicher Ehrenämter,
- cc) zur Wahrnehmung amtlicher (z. B. gerichtlicher, polizeilicher) Termine, soweit sie nicht durch eigenes Verschulden oder private Angelegenheiten des Arbeitnehmers veranlasst sind  
erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit

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

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

#### *Ausführungsbestimmung*

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

### **§ 29 Arbeitseinsatz in besonderen Fällen**

- (1) Der Arbeitnehmer darf seinen Arbeitsplatz bei betrieblichen Einrichtungen, die eine ständige Bedienung oder Beaufsichtigung erfordern (durchlaufender Betrieb) erst dann verlassen, wenn die ununterbrochene Funktionsfähigkeit sichergestellt ist.
- (2) Der Arbeitnehmer ist in außergewöhnlichen Fällen über die tarifvertraglich vereinbarten Arbeitszeitbestimmungen hinaus zum Arbeitseinsatz verpflichtet. Zu den außergewöhnlichen Fällen zählen insbesondere eingetretene oder unmittelbar drohende Störungen der Transportabwicklung durch Störungen an technischen Anlagen oder Fahrzeugen, durch Verkehrsstauungen, Verspätungen oder plötzliche Personalausfälle.
- (3) In den Fällen des Abs. 1 und Abs. 2 sind die Bestimmungen des ArbZG einzuhalten.

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

- (1) Bei Firmenreisen (Dienstreisen) gilt nur die Zeit der tatsächlichen betrieblichen Inanspruchnahme am auswärtigen Einsatzort als Arbeitszeit, es wird jedoch mindestens die für diesen Tag geplante Arbeitszeit, mindestens aber  $1/261$  des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls verrechnet. Nach Erledigung des auswärtigen Arbeitsauftrags ist die Weiter- oder Rückreise unverzüglich anzutreten und die Arbeit fortzusetzen, soweit dazu die Verpflichtung besteht.
- (2) Bei dem Arbeitnehmer der Außenstellen der Baudienste, der Betriebswerke und dem Arbeitnehmer mit überwiegender Angestelltentätigkeit, der mindestens zehnmal im Monat eintägige auswärtige Beschäftigungen durchführt, in denen
  - am auswärtigen Arbeitsplatz jeweils mindestens die geplante Arbeitszeit abgeleistet wird,
  - jeweils für die tägliche Hin- und Rückreise zum und vom auswärtigen Arbeitsplatz einschließlich der erforderlichen Wartezeiten mehr als zwei Stunden aufgewendet werden müssen und
  - dadurch jeweils eine längere Ausbleibezeit als bei einer Beschäftigung mit entsprechender Dauer am ständigen Arbeitsplatz entsteht,

wird der Arbeitszeit für jede eintägige auswärtige Beschäftigung eine Stunde hinzugerechnet.

- (3) Reist der Arbeitnehmer an einem arbeitsfreien Sonntag oder arbeitsfreien gesetzlichen Feiertag, erhält er für den Weg, den er an diesem Tage zum oder vom auswärtigen Beschäftigungsort oder zwischen zwei auswärtigen Beschäftigungsorten zurückgelegt hat, eine Entschädigung. Diese beträgt für jede volle Reisetunde, maximal jedoch für acht Reisetunden die Hälfte eines Stundensatzes nach § 57.

Bei Rufbereitschaft, bei Arbeiten zur beschleunigten Behebung von Betriebsstörungen und bei Wechsel des Standortes der Bauzüge wird die Entschädigung nicht gezahlt.

### **§ 31 Konfliktregelung**

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

### **Abschnitt III Allgemeine Entgeltbestimmungen**

#### **§ 32 Berechnung des Entgelts**

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

##### *Ausführungsbestimmung*

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

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

##### *Ausführungsbestimmung*

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

- b) Bleibt der Arbeitnehmer angeordneter Arbeit am letzten Arbeitstag vor oder am ersten Arbeitstag nach einem gesetzlichen Wochenfeiertag der Arbeit unentschuldigt fern, verliert er den Anspruch auf Entgeltfortzahlung und auf Verrechnung der ausfallenden Arbeitszeit (§ 51 Abs. 3) auch für den Wochenfeiertag.
- (4) Der Arbeitnehmer mit einem Jahresarbeitszeit-Soll, das geringer ist als die Referenzarbeitszeit gemäß § 56 Abs. 3, erhält vom Monatsentgelt den Teil, der dem Maß des mit ihm arbeitsvertraglich vereinbarten Jahresarbeitszeit-Solls entspricht.
- (5) Bei der Berechnung von Teilen des Monatsentgelts fallen Bruchteile eines Cents bis 0,49 Cent weg, höhere Bruchteile eines Cents werden auf einen Cent aufgerundet.

### **§ 33 Auszahlung des Entgelts**

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

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

- (2) Dem Arbeitnehmer kann bis zum Zahltag, an dem er erstmals Entgelt erhält, ein Vorschuss gezahlt werden.
- (3) Für jeden Abrechnungszeitraum ist dem Arbeitnehmer eine Abrechnungsbescheinigung auszuhändigen, in der die Beträge, aus denen sich das Entgelt zusammensetzt, und die Abzüge getrennt aufzuführen sind.
- (4) Der Arbeitnehmer hat unverzüglich die Entgeltabrechnung nachzuprüfen.

### **§ 34 Wegfall des Urlaubsentgelts**

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

### **§ 35 Jubiläumszuwendungen**

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

von 25 Jahren                      650 EUR,

von 40 Jahren                      850 EUR,

von 50 Jahren                      1.100 EUR,

sofern er am Jubiläumstag in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis steht.

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

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

*Ausführungsbestimmungen*

1. *Zeiten der Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Entgelts bleiben bei der Berechnung des für die Jubiläumswendung maßgebenden Zeitraums außer Betracht, es sei denn, diese Arbeitsbefreiung erfolgt unter Anerkennung eines betrieblichen Interesses.*
2. *Erfolgt die Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Entgelts unter Anerkennung eines betrieblichen Interesses, wird die Jubiläumswendung erst bei Wiederaufnahme der Arbeit bei dem Arbeitgeber für die zuletzt vollendete Betriebszugehörigkeit gezahlt. In Fällen einer Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Entgelts zu einem anderen Unternehmen des DB Konzerns, in denen die Arbeit, bei dem Arbeitgeber, der die Arbeitsbefreiung bewilligt hat, wegen Erreichens der Altersgrenze oder wegen Gewährung einer Rente wegen Erwerbsminderung nicht mehr aufgenommen wird, wird die Jubiläumswendung für die zuletzt vollendete Betriebszugehörigkeit beim derzeitigen Arbeitgeber am Tag des Ausscheidens gezahlt.*
3. *Hat der Arbeitnehmer während der Arbeitsbefreiung eine Jubiläumswendung oder eine entsprechende Zahlung von dem anderen Arbeitgeber erhalten, vermindert sich der Anspruch gegenüber dem derzeitigen Arbeitgeber entsprechend.*

### **§ 36 Sterbegeld**

- (1) Beim Tod des Arbeitnehmers erhalten der Ehegatte/eingetragene Lebenspartner oder unterhaltsberechtigter Angehöriger Sterbegeld. Der Anspruch nach Satz 1 setzt voraus, dass der Verstorbene im Sterbemonat einen Entgeltanspruch hat, Krankengeld bezieht oder Verletztengeld von einem Unfallversicherungsträger aufgrund eines bei einem der in der Anlage 1 aufgeführten Unternehmen erlittenen Arbeitsunfalls bezieht. Unterhaltsberechtigter Angehöriger im Sinne des Satz 1 sind nur Angehörige, gegenüber denen der Arbeitnehmer im Sterbemonat im Rahmen gesetzlicher Bestimmungen zum Unterhalt verpflichtet war und denen der Arbeitnehmer tatsächlich in diesem Monat Unterhaltsleistungen erbracht hat. Sind mehrere Anspruchsberechtigte vorhanden, so wird der Arbeitgeber durch Zahlung an einen von ihnen befreit.
- (2) Als Sterbegeld wird für die restlichen Kalendertage des Sterbemonats und für drei weitere Monate das Monatstabellenentgelt des Verstorbenen gezahlt. Das Sterbegeld wird in einer Summe gezahlt.
- (3) Sind an den Verstorbenen Arbeitsentgelte oder Vorschüsse über den Sterbetag hinaus gezahlt worden, werden diese auf das Sterbegeld angerechnet.

**Abschnitt IV**  
**Sonstige allgemeine Entgeltbestimmungen**

**§ 37**  
**Rationalisierungszulagen**

- (1) 1. Wird gegenüber einem Arbeitnehmer, dessen bisherige Beschäftigung aufgrund einer Maßnahme im Sinne von Abs. 4 der Präambel des BeSiTV 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) von
- von weniger als 2 Jahren für die Dauer von 3 Monaten,
  - mindestens 2 bis weniger als 5 Jahren für die Dauer von 15 Monaten,
  - 5 bis weniger als 8 Jahren für die Dauer von 22 Monaten,
  - mindestens 8 Jahren für die Dauer von 28 Monaten.
- Für die Berechnung der Betriebszugehörigkeit findet § 2 KonzernRTV sinngemäß Anwendung.
3. Auf die Entgeltsicherungsfrist nach Nr. 2 wird die jeweils in Betracht kommende Kündigungsfrist (§ 21) und der Zeitraum bis zum Wirksamwerden der Änderung des Arbeitsvertrags angerechnet.
4. Wird der Arbeitnehmer während der Entgeltsicherungsfrist in eine höhere Entgeltgruppe eingruppiert, vermindert sich die Zulage RT um den Unterschiedsbetrag zwischen der bisherigen Entgeltgruppe und der neuen Entgeltgruppe.
5. Hat der Arbeitnehmer vor Beginn der Entgeltsicherungsfrist keine monatliche Zahlung (Ausführungsbestimmung zu § 64 Abs. 1) erhalten, wird die Zulage RT nur insoweit gezahlt, als sie nicht durch diese monatliche Zahlung ausgeglichen wird.

- (2) 1. Wechselt der Arbeitnehmer, dessen bisherige Beschäftigung aufgrund einer Maßnahme im Sinne von Abs. 4 der Präambel des BeSiTV weggefallen ist, nicht nur vorübergehend
- von einem Prämienverfahren in ein anderes Prämienverfahren bzw.
  - von einem Prämienverfahren in eine Tätigkeit ohne Prämienverfahren,
- erhält er eine Rationalisierungszulage Prämie - Zulage RP -, wenn er in den vorausgegangenen 2 Jahren und auch in den letzten 3 Monaten überwiegend in einem Prämienverfahren gearbeitet hat.
2. Die Zulage RP wird wie folgt berechnet: Die Summe der in den letzten 3 Monaten vor Eintritt des Entgeltsicherungsfalls gezahlten Prämien werden durch die Zahl der Stunden (z. Z. 165,2 Stunden x 3; ab 01. März 2011: z. Z. 169,66 Stunden x 3) geteilt.
3. Die Zulage RP erhält der Arbeitnehmer mit einer Betriebszugehörigkeit (§ 5) von
- mindestens 2 bis weniger als 5 Jahren für die Dauer von 15 Monaten,
  - 5 bis weniger als 8 Jahren für die Dauer von 22 Monaten,
  - mindestens 8 Jahren für die Dauer von 28 Monaten.
- Für die Berechnung der Betriebszugehörigkeit findet § 2 KonzernRTV sinngemäß Anwendung.
4. Wird der Arbeitnehmer zu Beginn oder während der Entgeltsicherungsfrist in eine höhere Entgeltgruppe eingruppiert, vermindert sich die Zulage RP um den Unterschiedsbetrag zwischen der bisherigen Entgeltgruppe und der neuen Entgeltgruppe, der nicht nach § 5 KonzernZÜTV und/oder Abs. 1 Nr. 4 angerechnet wurde.
5. Die Zulage RP wird nur in der Höhe gezahlt, soweit sie nicht unter Berücksichtigung von Nr. 4 durch die neue Prämie erreicht wird.
- (3) Für die Ermittlung der Betriebszugehörigkeit sowie für den Beginn der Laufzeit der Entgeltsicherungsfristen ist der Zeitpunkt maßgebend, zu dem die bisherige Beschäftigung aufgrund einer Maßnahme im Sinne von Abs. 4 der Präambel des BeSiTV weggefallen ist.
- (4) 1. In den Fällen des § 12 Abs. 1 (auch bei einem vorübergehenden Wechsel) und § 12 Abs. 2 finden die Abs. 1 und 2 sowie § 26 Abs. 4 BeSiTV entsprechende Anwendung.
2. Abs. 1 und 2 finden entsprechende Anwendung, wenn gegenüber dem Arbeitnehmer im Rahmen einer betriebsbedingten Versetzung nach § 12 Abs. 1 eine Änderungskündigung zum Zwecke der Herabgruppierung ausgesprochen bzw. ein diesbezüglicher Änderungsvertrag geschlossen wird.

### **§ 38 Krankengeldzuschuss**

- (1) Der Arbeitnehmer mit einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von 5 Jahren (bei Arbeitsunfähigkeit infolge eines bei seinem Arbeitgeber erlittenen Arbeitsunfalls oder bei einer dort zugezogenen Berufskrankheit, ohne Rücksicht auf die Betriebszugehörigkeit) erhält einen Zuschuss zum Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung oder zu der entsprechenden Leistung aus der gesetzlichen Unfallversicherung (Krankengeldzuschuss). Der Krankengeldzuschuss wird vom ersten Tag nach Wegfall der Entgeltfortzahlung (§ 13 Abs. 2) an gezahlt, jedoch nicht über den Zeitpunkt hinaus, für den der Arbeitnehmer Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung oder die entsprechende Leistung aus der gesetzlichen Unfallversicherung erhält, längstens jedoch bis zum Ablauf der 26. Woche jeweils seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit.
- (2) Der Krankengeldzuschuss ist der Unterschiedsbetrag zwischen 100 v. H. des Nettofortzahlungsentgelts im Krankheitsfall (§ 13 Abs. 2) und dem Bruttokrankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung oder der entsprechenden Leistung aus der gesetzlichen Unfallversicherung.
- (3) Ist der Arbeitnehmer nicht in einer gesetzlichen Krankenversicherung versichert, gelten die Abs. 1 und 2 sinngemäß, wenn der Arbeitnehmer eine Bescheinigung seiner Krankenkasse über gezahltes Krankengeld vorlegt. Der Arbeitnehmer wird in diesem Fall grundsätzlich so gestellt, als wäre er in der Bahn-BKK krankenversichert; der Krankengeldzuschuss ist jedoch maximal der Unterschiedsbetrag zwischen 100 v. H. des Nettofortzahlungsentgelts im Krankheitsfall (§ 13 Abs. 2) und der Bruttoleistung, die die jeweilige Krankenkasse zahlt. Die Auszahlung des Krankengeldzuschusses erfolgt in diesen Fällen am 25. des Kalendermonats, der dem Kalendermonat folgt, in dem der Arbeitnehmer die Bescheinigung seiner Krankenkasse über gezahltes Krankengeld vorgelegt hat.
- (4) Wurde die Arbeitsunfähigkeit durch Dritte herbeigeführt, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, die ihm gegenüber Dritten zustehenden Schadensersatzansprüche in Höhe seines Anspruchs auf Krankengeldzuschuss an seinen Arbeitgeber abzutreten. Insoweit darf der Arbeitnehmer über die Schadensersatzansprüche nicht anderweitig verfügen.

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

### **§ 39 Gleichbehandlung von Frauen und Männern**

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

## **§ 40 Arbeitseinsatz in besonderen Fällen**

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

## **§ 41 Reisekosten**

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

## **§ 42 Beurlaubte Beamte**

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

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

- (2) Die in Abs. 1 genannten Arbeitnehmer erhalten im Krankheitsfalle unbefristete Entgeltfortzahlung. Diese endet:
- a) bei Wiederaufnahme der Tätigkeit,
  - b) bei Rückkehr zum beurlaubenden Dienstherrn oder
  - c) bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

### *Ausführungsbestimmung*

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

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

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

**§ 43**  
**Beihilfe in unverschuldeten Notfällen**

- (1) Den Arbeitnehmern werden in besonderen Fällen unverschuldeter Notlagen Unterstützungen gewährt.
- (2) Einzelheiten werden durch Betriebsvereinbarung geregelt.

**§ 44**  
**Arbeitsbefreiung zur Wahrnehmung von Aufgaben in den Sozialeinrichtungen**

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

1. Arbeitnehmern zur Ausübung des Wahlrechts einschließlich der Tätigkeit als Wahlhelfer zu den Organen der zuständigen Träger der Sozialversicherung - Eisenbahn-Unfallkasse (EUK), Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (KBS), BAHN-BKK - für die Dauer der notwendigen Abwesenheit,
2. Arbeitnehmern, die als Mitglied in Organe der in Nr. 1 genannten Versicherungsträger gewählt sind, für die Dauer der notwendigen Tätigkeit in diesen Organen, einschließlich einer Tätigkeit in Ausschüssen dieser Organe,
3. je einem Vertreter der Versicherten zur Wahrnehmung der Interessen der Versicherten als alternierende Vorsitzende im Vorstand oder Verwaltungsrat der in Nr. 1 genannten Versicherungsträger für die Dauer seiner Bestellung,
4. den Versichertensprechern, die aus dem Kreis der Versichertenvertreter in den Organen der in Nr. 1 genannten Versicherungsträger bestellt sind, für die Dauer ihrer Tätigkeit,
5. den Arbeitnehmern für eine Organtätigkeit in den betrieblichen Sozialeinrichtungen im Sinne des § 9 Abs. 1 KonzernRTV für die Dauer der notwendigen Abwesenheit. Gleiches gilt für die KVB.

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

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

*Ausführungsbestimmung zu Nr. 1, 2 und 5*

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

## **§ 45 Besondere Beschäftigungsbedingungen I**

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

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

### **§ 45.1 Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen**

- (1) Bei dem Arbeitnehmer,
- a) der unter die tarifvertraglichen Bestimmungen für die Arbeiter der ehemaligen Deutschen Reichs- bzw. Bundesbahn gefallen ist
  - und
  - b) am 31. Dezember 1993 einen Grad der Behinderung von wenigstens 50 hatte
  - und
  - c) dessen Arbeitszeit regelmäßig auf 5 Kalendertage in der Woche verteilt ist,
- erhöht sich der Zusatzurlaub nach § 125 SGB IX um einen Tag.
- (2) Ist die Arbeitszeit des Arbeitnehmers, der die Voraussetzungen nach Abs. 1 Buchst. a und b erfüllt abweichend von Abs. 1 Buchst. c verteilt, finden ausschließlich die Bestimmungen des § 125 SGB IX Anwendung.

### **§ 45.2 Verlängerte Krankenbezugsfrist für bestimmte Arbeitnehmer**

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

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

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

**§ 45.3**  
**Sonderregelung zur Arbeitsbefreiung**

- (1) Über § 28 hinaus findet in folgenden Fällen eine Fortzahlung des Entgeltes (§ 60) gemäß § 616 BGB für die Dauer der unumgänglich notwendigen Abwesenheit statt, soweit die Angelegenheit nicht außerhalb der Arbeitszeit - ggf. nach ihrer Verlegung - erledigt werden kann:
- a) zur Wahrnehmung allgemeiner staatsbürgerlicher Rechte und Pflichten nach deutschem Recht, und zwar
    - aa) bei Heranziehung zum Feuerlöschdienst, Wasserwehr- oder Deichdienst einschließlich der von den örtlichen Wehrleitungen angeordneten Übungen sowie bei Heranziehung zum Bergwachtdienst oder zum Seenotrettungsdienst zwecks Rettung von Menschenleben, zum Dienst im Katastrophenschutz sowie zum freiwilligen Sanitätsdienst im Falle eines dringenden öffentlichen Interesses,
    - bb) bei Heranziehung zur Bestattung von Verstorbenen, soweit sich die Verpflichtung aus der jeweiligen Ortssatzung ergibt,
  - b) aus folgenden Anlässen:
    - aa) bei ansteckenden Krankheiten im Haushalt des Arbeitnehmers, sofern der Arzt Fernbleiben von der Arbeit anordnet,
    - bb) bei Teilnahme an der Beisetzung von Angehörigen desselben Betriebs, wenn es betrieblich möglich ist,
    - cc) zum Ablegen von beruflichen Prüfungen oder von Fortbildungsprüfungen (z.B. Abschlussprüfung in einem anerkannten Ausbildungsberuf, Meisterprüfung), sofern die Ausbildung oder die Fortbildung im betrieblichen Interesse gelegen hat,
    - dd) bei Feuer- oder Hochwassergefahr, die die Habe des Arbeitnehmers bedroht,
    - ee) bei Teilnahme an Blutspendeaktionen als Blutspender.

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

(2) Über § 28 hinaus gelten als Fälle, in denen eine Fortzahlung des Entgeltes (§ 60) gemäß § 616 BGB im nachstehend genannten Ausmaß stattfindet, die folgenden Anlässe:

- |    |   |                               |
|----|---|-------------------------------|
| a) | Entbindung der mit dem Arbeitnehmer in häuslicher Gemeinschaft lebenden Ehefrau   | 2 Tage                        |
| b) | Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand   | 2 Tage                        |
| c) | Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand anlässlich der Versetzung an einen anderen Ort aus betrieblichen Gründen  | 3 Tage                        |
| d) | beim Tod des Ehegatten  | 4 Tage                        |
| e) | beim Tod von Großeltern, Schwiegereltern, Stiefeltern oder Geschwistern, die mit dem Arbeitnehmer in demselben Haushalt gelebt haben  | 2 Tage                        |
| f) | bei der Beisetzung einer in Buchst. e genannten Person, die nicht mit dem Arbeitnehmer in demselben Haushalt gelebt hat   | 1 Tag                         |
| g) | bei der Einsegnung, der Erstkommunion, bei einer entsprechenden religiösen oder weltanschaulichen Feier und bei der Eheschließung eines Kindes des Arbeitnehmers  | 1 Tag                         |
| h) | bei schwerer Erkrankung   |                               |
|    | aa) des Ehegatten,  |                               |
|    | bb) eines Kindes, das das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat,   |                               |
|    | cc) der im Haushalt des Arbeitnehmers lebenden Eltern oder Stiefeltern  |                               |
|    | des Arbeitnehmers, wenn dieser die nach ärztlicher Bescheinigung unerlässliche Pflege des Erkrankten deshalb selbst übernehmen muss, weil eine andere Person für diesen Zweck nicht sofort zur Verfügung steht,   | bis zu 6 Tage im Kalenderjahr |
| i) | soweit kein Anspruch nach Buchst. h besteht oder im laufenden Kalenderjahr eine Arbeitsbefreiung nach Buchst. h nicht bereits in Anspruch genommen worden ist, bei schwerer Erkrankung des Ehegatten oder einer sonstigen in seinem Haushalt lebenden Person, wenn der Arbeitnehmer aus diesem Grunde die Betreuung seiner Kinder, die das achte Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig sind, übernehmen muss, weil eine andere Person für diesen Zweck nicht sofort zur Verfügung steht, | bis zu 6 Tage im Kalenderjahr |

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

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

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

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

#### **§ 45.4 Sonderregelung zu Kündigungsfristen**

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

mindestens 8 Jahren	4 Monate,
mindestens 10 Jahren	5 Monate,
mindestens 12 Jahren	6 Monate,
zum Ende eines Kalendervierteljahres.	

#### **§ 45.5 Kündigungsbeschränkung**

- (1) Für den Arbeitnehmer, der am 01. Januar 2005 eine mindestens 15-jährige Betriebszugehörigkeitszeit und das 43. Lebensjahr vollendet hat, findet § 22 - unabhängig von dem dort genannten Alter und unabhängig von der dort genannten Betriebszugehörigkeit - Anwendung.

##### *Ausführungsbestimmung*

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

- (2) Die Kündigungsbeschränkung nach Abs. 1 wird für den Arbeitnehmer, der am 01. Januar 1994 das 31. Lebensjahr vollendet hat, frühestens mit Vollendung des 44. Lebensjahres, das 30. Lebensjahr vollendet hat, frühestens mit Vollendung des 45. Lebensjahres wirksam.

Für den Arbeitnehmer, der am 01. Januar 1994 das 30. Lebensjahr noch nicht vollendet hatte, gilt § 22.

- (3) § 45.7 gilt entsprechend.

### **§ 45.6 Wiedereinstellung bei Rentenentzug**

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

### **§ 45.7 Vorzeiten**

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

### **§ 45.8 Leistungen an in der KVB versicherte versicherungsfreie Arbeitnehmer**

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

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

### **§ 45.9 Umzugskostenvergütung**

- (1) Der Arbeitnehmer hat unter den gleichen Voraussetzungen und im gleichen Umfang Anspruch auf Umzugskostenvergütung wie die der DB AG zugewiesenen Beamten, soweit nachstehend nichts anderes vereinbart ist.
- (2) Die Zuordnung zu den Besoldungsgruppen richtet sich für die Umzugskostenvergütung nach folgender Übersicht:

Entgeltgruppe	Besoldungsgruppe
LF 6 und 5	A 1 bis A 8
LF 4 bis 2	A 9 bis A 12

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

- (3) Die Erstattung der Reisekosten (§ 7 BUKG) richtet sich nach der Konzernrichtlinie Firmenreisen.
- (4) Endet das Arbeitsverhältnis aus einem vom Arbeitnehmer zu vertretenden Grund vor Ablauf von 2 Jahren nach einem Umzug, für den Umzugskostenvergütung zugesagt worden war, so hat der Arbeitnehmer die Umzugskostenvergütung zurückzuzahlen.

Satz 1 gilt sinngemäß, wenn das Arbeitsverhältnis aufgrund einer Kündigung durch den Arbeitnehmer vor Ablauf von 2 Jahren nach einem Umzug, für den Umzugskostenvergütung zugesagt worden war, endet.

- (5) Erfolgt der Umzug aufgrund einer Maßnahme im Sinne von Abs. 4 der Präambel des BeSiTV, finden die Abs. 1 bis 4 keine Anwendung.

## **Teil B**

### **Spezifische Arbeitszeitregelungen**

#### **§ 46**

#### **Individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll**

##### **Hinweis zu § 46 Abs. 1:**

*Abs. 1 hat Vorrang vor der Bestimmung des § 3 Abs. 1 Buchst. b BuRa-LfTV Agv MoVe; in-soweit findet § 3 Abs. 1 Buchst. b BuRa-LfTV Agv MoVe für den Geltungsbereich des LfTV keine Anwendung.*

- (1) Als Vollzeitarbeit gilt eine - auf der Basis beidseitiger Freiwilligkeit - individuell vereinbarte Arbeitszeit von 1.827 bis 2.088 Stunden (individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll) ausschließlich der gesetzlichen Ruhepausen im Kalenderjahr (Abrechnungszeitraum). Als Teilzeitarbeit gilt ein - auf der Basis beidseitiger Freiwilligkeit - individuell vereinbartes regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll von weniger als 1.827 Stunden im Abrechnungszeitraum.

##### **Protokollnotiz (ab 01. März 2011):**

*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) 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.

### **§ 47** **Reduzierung der Jahresarbeitszeit**

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

### **§ 48** **Überzeit**

- (1) Überzeit ist die Zeit, die vom Arbeitnehmer auf Anordnung über das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll abzüglich des Vortrags nach § 49 Abs. 5 - mindestens jedoch über 1.827 Stunden - geleistet wurde, einschließlich der Zeit, die nach den tarifvertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen zu verrechnen bzw. anzurechnen ist.
- (2) Bei einer kollektivrechtlichen Vereinbarung zur Reduzierung der Arbeitszeit bleibt die Regelung nach Abs. 1 unberührt.
- (3) Wünscht der Arbeitnehmer statt der Überzeitzulage (§ 70) eine Zeitgutschrift, werden für jede Stunde Überzeit am Ende des Abrechnungszeitraums 15 Minuten in das Arbeitszeitkonto des folgenden Abrechnungszeitraums sollreduzierend verbucht und führen in diesem Abrechnungszeitraum nicht zur Überzeit.

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

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

### **§ 49** **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 100 Prozent der Überschreitung auf den folgenden Abrechnungszeitraum vorgetragen. Der Vortrag in das Arbeitszeitkonto führt zur Reduzierung des individuellen Jahresarbeitszeit-Solls im folgenden Abrechnungszeitraum.

## **§ 50 Urlaub**

### **Hinweis zu § 50 Abs. 1 und 2:**

*Abs. 1 und 2 haben sowohl in der Fassung bis 31. Dezember 2011 als auch in der Fassung ab 01. Januar 2012 Vorrang vor der Bestimmung des § 4 Abs. 1 BuRa-LfTV Agv MoVe; insoweit findet § 4 Abs. 1 BuRa-LfTV Agv MoVe für den Geltungsbereich des LfTV keine Anwendung.*

*Bis einschließlich 31. Dezember 2011 gelten Abs. 1 und 2 in der folgenden Fassung:*

- (1) a) Der Erholungsurlaub des Arbeitnehmers beträgt bis 31. Dezember 2011
- a) bis zum vollendeten 30. Lebensjahr 26 Urlaubstage,
  - b) nach vollendetem 30. Lebensjahr 29 Urlaubstage,
  - c) nach vollendeten 40. Lebensjahr 30 Urlaubstage
- im Urlaubsjahr.
- Maßgebend für die Urlaubsdauer ist das Lebensalter, das der Arbeitnehmer im Urlaubsjahr vollendet.
- b) Für den Geltungsbereich und die Laufzeit des BeSiTV (einschl. einer evtl. Nachwirkung) - § 40 BeSiTV - wird der Erholungsurlaub nach Buchst. a um einen Tag im Urlaubsjahr verringert.
- (2) unbesetzt

*Ab 01. Januar 2012 gelten Abs. 1 und 2 in der folgenden Fassung:*

- (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) Allgemeine Grundsätze:
1. Der Arbeitnehmer beantragt die Spanne der Zeit in Kalendertagen, die er wegen Abwicklung des Urlaubs (unabhängig von der Urlaubsart) von der Arbeit freigestellt werden will. Für jeden Werktag von Montag bis Freitag, der in die Spanne des Urlaubs fällt, wird unabhängig von der individuellen Arbeitszeitverteilung ein Urlaubstag angerechnet, der im Arbeitszeitkonto mit 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls nach §§ 46 und 47 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 § 52a Abs.1 darf von dem Arbeitnehmer an dem Samstag und Sonntag keine Arbeitsleistung verlangt werden. Dieses Wochenende ist ein Ruhetag im Sinne des § 52 Abs. 9 Nr. 3 Satz 1.
  3. Ab 01. September 2011 gilt: 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.

### **§ 50a Zeitzuschlag für Nachtarbeit**

#### **Hinweis zu Abs. 1:**

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

- (1) Der Arbeitnehmer erhält für in Schichten in der Zeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr angerechnete Arbeitszeit einen Zeitzuschlag in Höhe von 3 Minuten je volle Stunde. Der Zeitzuschlag erhöht sich ab dem 01. Januar 2012 auf 4 Minuten und ab 01. Januar 2013 auf 5 Minuten.
- (2) Für die Berechnung des Zeitzuschlags werden die Zeiten nach Abs. 1 minutengenau erfasst und fortlaufend addiert. Der Zeitzuschlag wird am Ende des Kalendermonats berechnet.
- (3) Hat die Summe der Zeitzuschläge nach Abs. 1 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls des Arbeitnehmers erreicht, hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf

einen Tag Zusatzurlaub. Für die Beantragung und Abwicklung des Zusatzurlaubs gilt § 50 Abs. 3 entsprechend.

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

## **§ 51**

### **Arbeitszeitbewertung**

- (1) Jeder Tag einer Arbeitsbefreiung mit Fortzahlung des Entgelts nach gesetzlichen oder tariflichen Bestimmungen wird im Arbeitszeitkonto 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 §§ 46 und 47 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. "Dispophasen" im Basis-Dienstplan, wird in den Fällen der Abs. 1 und 4 an den planmäßig mit Arbeit belegbaren Tagen jeweils 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls nach §§ 46 und 47 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 §§ 46 und 47 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 §§ 46 und 47 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.

## **§ 52**

### **Arbeitszeitverteilung/Arbeitszeitbewertung**

- (1) Der Verteilung des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls werden 261 Arbeitstage (24 Stundenzeiträume) zugrunde gelegt. Soweit es Kundenorientierung, Wettbewerbsfähigkeit oder betriebliche Belange des Arbeitgebers erfordern, kann die Arbeitszeit auf die Wochentage Montag bis Sonntag - auch ungleichmäßig - verteilt und innerhalb des Zeitraums gemäß § 46 nach betrieblichen Erfordernissen eingeteilt werden. Hierbei sind die Belange des Arbeitnehmers angemessen zu berücksichtigen.
- (2) Gemäß § 7 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b, Nr. 4 Buchst. b und § 12 Nr. 2 ArbZG werden die Ausgleichsfristen auf den jeweiligen Abrechnungszeitraum ausgedehnt.
- (3) Die Arbeitszeit ist jeweils im Rahmen der gesetzlich und tarifvertraglich maßgebenden Bestimmungen und unter Beachtung des § 87 BetrVG einzuteilen; dabei gilt insbesondere:
1. 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. § 29 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 (§ 46) einen Ersatzruhetag; für Arbeit an einem in das letzte Quartal eines Abrechnungszeitraums (§ 46) fallenden Wochenfeiertag ist der Ersatzruhetag spätestens innerhalb der diesem Zeitraum folgenden 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. § 3 Abs. 6 BuRa-LfTV Agv MoVe findet keine Anwendung.

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 ab 11. Dezember 2011 die Dauer einer geplanten Ruhezeit unter Berücksichtigung des § 5 ArbZG mindestens der geplanten Länge der vorausgehenden Schicht entsprechen.
- (4) 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.
  - (5) 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 des § 52 Abs. 12 und 13 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.

- (6) Die Zeiten für Wege zu und von den Übernachtungsräumen bei auswärtigen Ruhen werden auf das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll angerechnet.
- (7) bleibt frei
- (8) 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 § 51 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 zusätzlich 50 Prozent der über 5 Stunden hinausgehenden abgesagten Arbeitszeit angerechnet.
- (8a) Sagt der Arbeitgeber keine Arbeitszeit nach Abs. 8 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.
- (9)
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.
- (10) Die Gesamtanzahl der Ruhetage nach Abs. 9 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 § 52a bleiben unberührt.

- (11) Bei Arbeitsversäumnis wegen der vorübergehenden Unmöglichkeit der Arbeitsleistung (z. B. Mangel an Roh- und Betriebsstoffen, Stromabschaltungen, Naturkatastrophen am Wohn- oder Arbeitsort oder auf dem Wege zum Arbeitsplatz) erhält der Arbeitnehmer für jeweils bis zu fünf aufeinanderfolgende Tage Entgelt für jeweils 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls nach §§ 46 und 47 je Tag ohne Anrechnung von Arbeitszeit fortgezahlt.

**Hinweis zu Abs. 12:**

*Abs. 12 hat Vorrang vor der Bestimmung des § 3 Abs. 2 BuRa-LfTV Agv MoVe; insoweit findet § 3 Abs. 2 BuRa-LfTV Agv MoVe für den Geltungsbereich des LfTV keine Anwendung.*

- (12) 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.

(13) a) *Bis einschließlich 30. Juni 2011 gilt:*

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 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.

## b) Ab 01. Juli 2011 gilt:

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.

- (14) 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.

(15) a) *Bis einschließlich 31. Dezember 2011 gilt:*

Der Arbeitnehmer soll im Jahresabrechnungszeitraum grundsätzlich nicht mehr als 261 Schichten abzüglich des individuellen Erholungsurlaubsanspruchs und abzüglich der sich aus der Übertragung ins Arbeitszeitkonto nach § 49 Abs. 5 geteilt durch 8 Stunden

rechnerisch ergebenden Schichtanzahl leisten. Mit Zustimmung des Betriebsrats kann die Schichtanzahl nach Satz 1 überschritten werden.

b) Ab 01. Januar 2012 gilt:

Der Arbeitnehmer soll im Jahresabrechnungszeitraum grundsätzlich nicht mehr als 261 Schichten abzüglich des individuellen Erholungsurlaubsanspruchs, abzüglich der Anzahl der nach § 51 Abs. 3 im Abrechnungszeitraum zu bewertenden Wochenfeiertage und abzüglich der sich aus der Übertragung ins Arbeitszeitkonto nach § 49 Abs. 5 geteilt durch 8 Stunden rechnerisch ergebenden Schichtanzahl leisten. Mit Zustimmung des Betriebsrats kann die Schichtanzahl nach Satz 1 überschritten werden.

- (16) 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.

### **§ 52a 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 § 52 Abs. 9 Nr. 2, davon mindestens 8 Ruhetage nach § 52 Abs. 9 Nr. 3 Satz 1. Diese 16 Ruhetage sind so zu planen, dass sie außerhalb des geplanten Urlaubs liegen;
  - b) einen zusätzlichen Ruhetag nach § 52 Abs. 9 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 § 52 Abs. 9 Nr. 1.

- (2) Zusätzlich zu Abs. 1 werden in betrieblich festgelegten unterjährigen Planungsperioden insgesamt mindestens weitere 5 Ruhetage nach § 52 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.

### **§ 53**

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

##### **Hinweis zu § 53:**

*§ 53 hat Vorrang vor der Bestimmung des § 3 Abs. 3 BuRa-LfTV Agv MoVe; insoweit findet § 3 Abs. 3 BuRa-LfTV Agv MoVe für den Geltungsbereich des LfTV keine Anwendung.*

- (1) Die Arbeitszeit beginnt und endet am vorgeschriebenen Arbeitsplatz. Durch betriebliche Regelungsabrede kann festgelegt werden, dass ein Zeitverwaltungssystem durch ein Daten-Terminal zu bedienen ist.
- (2) Für Arbeitnehmer 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 § 30 und § 52 Abs. 16 findet Abs. 2 keine Anwendung.

### **§ 54**

#### **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.

*Ab 01. September 2011 gilt:*

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.

**§ 55  
Rufbereitschaft**

(bleibt frei)

**Teil C  
Spezifische Entgeltregelungen**

**§ 56  
Entgeltgrundlagen**

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

Durch tarifliche Vereinbarungen können ortsbezogene Zulagen zum Monatstabellenentgelt festgelegt werden, wenn erhöhte Lebenshaltungskosten oder besondere Arbeitsmarktverhältnisse die Erhöhung des Monatstabellenentgelts angezeigt erscheinen lassen.

- (2) In einem besonderen Schreiben ist dem Arbeitnehmer der für ihn geltende Arbeitsort mitzuteilen.

- (3) *In der Zeit vom 01. Januar 2011 bis 28. Februar 2011 (einvernehmliche Abweichung vom BuRa-LfTV Agv MoVe) gilt folgendes:*

Das Monatstabellenentgelt (Anlage 2 zum BuRa-LfTV Agv MoVe) und die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile basieren auf einer Jahresarbeitszeit von 1.984 Stunden (Referenzarbeitszeit).

Abweichend von Satz 1 beträgt für die Dauer der Laufzeit des BeSiTV (einschl. einer evtl. Nachwirkung) - § 40 BeSiTV - die Referenzarbeitszeit 2.088 Stunden.

**Protokollnotiz:**

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

*Ab 01. März 2011 gilt folgendes:*

Das Monatstabellenentgelt (Anlage 2 zum BuRa-LfTV Agv MoVe) und die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile basieren auf der Referenzarbeitszeit gemäß § 3 Abs. 1 Buchst. a Satz 1 BuRa-LfTV Agv MoVe.

**Protokollnotiz:**

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

## § 57 Berechnung des Entgelts

a) *Bis einschließlich 28. Februar 2011 gilt:*

- (1) Für jede Stunde der nach § 32 Abs. 2 und 3 zu vergütenden Arbeitszeit ist 1/165,2 des Monatsentgelts, für jede halbe Stunde die Hälfte dieses Betrags zu zahlen. Ergeben sich dabei 165,2/165,2 oder mehr, ist das Monatsentgelt zu zahlen.
- (2) Für die Dauer der Laufzeit des BeSiTV (einschl. einer evtl. Nachwirkung) - § 40 BeSiTV - gilt folgendes: Für jede Stunde der nach § 32 Abs. 2 und 3 zu vergütenden Arbeitszeit ist 1/174 des Monatsentgelts, für jede halbe Stunde die Hälfte dieses Betrags zu zahlen. Ergeben sich dabei 174/174 oder mehr, ist das Monatsentgelt zu zahlen.

b) Ab 01. März 2011 gilt:

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

## § 58 Grundsätze für die Eingruppierung

- (1) Bezogen auf die Bestimmungen zur Eingruppierung des Arbeitnehmers in eine Entgeltgruppe und zum Entgeltausgleich findet § 5 Abs. 1 und 3 BuRa-LfTV Agv MoVe Anwendung.
- (2) unbesetzt
- (3)
  - a) Wird einem Arbeitnehmer vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner Entgeltgruppe entspricht, und hat er die höherwertige Tätigkeit mindestens eine volle Schicht ausgeübt, erhält er 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.
  - b) 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.

### **Hinweis zu Abs. 4:**

*Abs. 4 hat Vorrang vor der Bestimmung des § 5 Abs. 4 und 7 BuRa-LfTV Agv MoVe; insoweit findet § 5 Abs. 4 und 7 BuRa-LfTV Agv MoVe für den Geltungsbereich des LfTV keine Anwendung.*

- (4)
  - a) Bei der Eingruppierung in eine der Entgeltgruppen nach Anlage 1 zum BuRa-LfTV Agv MoVe bemisst sich das Monatstabellenentgelt 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 Gel-

tungsbereichs 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 Maßnahme im Sinne des Abs. 4 der Präambel zum BeSiTV seine Beschäftigung verloren, ist eine Unterbrechung unschädlich, sofern der Arbeitnehmer noch im Besitz einer gültigen Lizenz zum Führen von Eisenbahnfahrzeugen auf öffentlicher Infrastruktur ist.

In den Fällen einer Höhergruppierung gilt folgendes:

aa) Höhergruppierung um 1 Entgeltgruppe:

Das Monatstabellenentgelt bemisst nach der Stufe der Berufserfahrung, die 1 Stufe unterhalb der bisherigen Stufe liegt.

bb) Höhergruppierung um 2 Entgeltgruppen:

Das Monatstabellenentgelt bemisst nach der Stufe der Berufserfahrung, die 2 Stufen unterhalb der bisherigen Stufe liegt.

cc) Höhergruppierung um 3 Entgeltgruppen:

Das Monatstabellenentgelt bemisst nach der Stufe der Berufserfahrung, die 3 Stufen unterhalb der bisherigen Stufe liegt.

dd) Höhergruppierung um 4 Entgeltgruppen:

Das Monatstabellenentgelt bemisst nach der Stufe der Berufserfahrung, die 4 Stufen unterhalb der bisherigen Stufe liegt.

### **Protokollnotiz**

*In Fällen der Doppelbuchst. aa bis dd werden pro Entgeltgruppe 5 Jahre der bisher erreichten Jahre der Berufserfahrung abgezogen (bei Höhergruppierung um eine Entgeltgruppe = minus 5 Jahre, bei Höhergruppierung um 2 Entgeltgruppen = minus 10 Jahre, etc.).*

### **Buchst. b bis d in der Fassung bis einschließlich 28. Februar 2011:**

- b) Buchst. a gilt entsprechend in den Fällen, in denen dem Arbeitnehmer nach Abs. 3 Buchst. a vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen wird, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner Entgeltgruppe entspricht.
- c) In den Fällen einer Herabgruppierung durch Änderungskündigung bzw. Änderungsvertrag, ist bei der Zuordnung zu den einzelnen Stufen einer Entgeltgruppe gilt folgendes:

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

- d) 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 c sinngemäß Anwendung.

Buchst. b bis e in der Fassung ab 01. März 2011:

- b) In Fällen, in denen nach der Höhergruppierung das neue Monatstabellenentgelt im Vergleich zum bisherigen Monatstabellenentgelt nicht um mindestens 1,5 v.H. erhöht ist, gilt folgendes: Der Arbeitnehmer wird in die nächsthöhere Stufe der höheren Entgeltgruppe - unter Beibehaltung der bisher erreichten Jahre der Berufserfahrung - eingestuft.
- c) Buchst. a gilt entsprechend in den Fällen, in denen dem Arbeitnehmer nach Abs. 3 Buchst. a vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen wird, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner Entgeltgruppe entspricht.
- d) In den Fällen einer Herabgruppierung durch Änderungskündigung bzw. Änderungsvertrag, ist bei der Zuordnung zu den einzelnen Stufen einer Entgeltgruppe gilt folgendes:

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

- e) 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, b und d sinngemäß Anwendung.

## **§ 59**

### **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.

## **§ 60 Urlaubsentgelt**

Als Urlaubsentgelt

- a) wird dem Arbeitnehmer das Monatsentgelt für die Dauer der durch die Abwicklung des Erholungsurlaubs versäumten bzw. verrechneten (§ 50 Abs. 2) Arbeitszeit fortgezahlt,
- b) zuzüglich erhält der Arbeitnehmer für den Zeitraum nach Buchst. a den Durchschnitt der variablen Entgeltbestandteile des vorausgegangenen Kalenderjahres.

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

Bei der Berechnung des Urlaubsentgelts werden nicht berücksichtigt:

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

**§ 61**  
**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.

**Hinweis zu § 61 Abs. 2 bis 4:**

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

- (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.

**§ 62**  
**Entgelt bei Ausbildung, Fortbildung, Umschulung**

- (1) Während einer Ausbildung, Fortbildung oder Umschulung erhält der Arbeitnehmer Urlaubsentgelt (§ 60).
- (2) Der neu eingestellte Arbeitnehmer, bei dem eine Ausbildung Voraussetzung für die Übertragung einer Tätigkeit nach dem Entgeltgruppenverzeichnis ist, erhält für die Dauer der Ausbildung das Monatstabellenentgelt, das der Entgeltgruppe entspricht, die unter der Entgeltgruppe der Tätigkeit liegt, für die er ausgebildet wird. Bei Einweisungen und Einführungen findet diese Bestimmung keine Anwendung.

**Protokollnotiz:**

*Es besteht Einvernehmen, dass Abs. 2 ggf. im Zusammenhang mit der Ausgestaltung des Abschnitts E redaktionell angepasst wird.*

**§ 63**  
**Qualifikationszulage 1**

Der Arbeitnehmer erhält eine Qualifikationszulage nach Maßgabe der Anlage 6.

**§ 63a**  
**Qualifikationszulage 2**

Der Arbeitnehmer, der als Auslandslokomotivführer eingruppiert und dem dabei auch die Tätigkeit eines Ausbildungslokomotivführers nicht nur vorübergehend übertragen ist - bzw. umgekehrt -, erhält eine monatlich zu zahlende Qualifikationszulage 2 in Höhe von 135,98 EUR.

**§ 63b**  
**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. des 12-fachen individuellen Monatstabellenentgelts. 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.*

**§ 63c**  
**Leistungsentgelt für die Anwendung von Fremdsprachen**

- (1) Arbeitnehmer (mit Ausnahme der Arbeitnehmer der Entgeltgruppe LF 2) erhalten ab 01. Mai 2011 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 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.*

**§ 63d**  
**Leistungszulage Ausbildung**

- (1) Arbeitnehmer, die die Tätigkeit eines Ausbildungslokomotivführers ausführen (mit Ausnahme der Arbeitnehmer der Entgeltgruppe LF 2) und Ausbildungslokomotivführer, erhalten ab 01. Mai 2011 für jede der im Rahmen der Ausbildungstätigkeit tatsächlich geleisteten Schicht eine Leistungszulage Ausbildung (LzA) in Höhe von 12,50 EUR.
- (2) Die FAE nach § 74 wird auf die LzA angerechnet.
- (3) Die LzA findet keine Berücksichtigung bei der Berechnung der Fortzahlungsentgelte.

**Protokollnotiz:**

*Die Bestimmungen zur LzA sind im Rahmen der auf die Unternehmen übertragenen Zuständigkeiten auf zugewiesene Beamte, sofern sie diese Tätigkeit ausüben, sinngemäß anzuwenden, soweit beamtenrechtliche Bestimmungen nicht entgegenstehen.*

### **§ 64 Einmalige Entgeltzulagen**

- (1) Der Arbeitnehmer erhält 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.

### **§ 65 Ortsbezogene Zulagen**

Ortsbezogene Zulagen im Sinne des § 56 Abs. 1 werden nach Maßgabe der Anlage 7 gezahlt.

### **§ 66 Sonntagszulage**

Bezogen auf die Sonntagszulage finden die Bestimmungen des § 6 Abs. 9 BuRa-LfTV Agv MoVe Anwendung.

### **§ 67 Vorfesttagszuschlag**

- (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.

## § 68 Feiertagszulage

Bezogen auf die Feiertagszulage finden die Bestimmungen des § 6 Abs. 10 BuRa-LfTV Agv MoVe Anwendung.

## § 69 Nachtarbeitszulage

### **Hinweis zu § 69:**

*§ 69 hat Vorrang vor § 6 Abs. 11 BuRa-LfTV Agv MoVe; insoweit findet § 6 Abs. 11 BuRa-LfTV Agv MoVe für den Geltungsbereich des LfTV keine Anwendung.*

- (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:

<b>von</b>	<b>bis</b>	
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.

### **§ 70 Überzeitzulage**

Der Arbeitnehmer erhält für Überzeitarbeit eine Überzeitzulage in Höhe von 3,45 EUR je Stunde.

### **§ 71 Rufbereitschaftszulage**

- (1) Beginn und Ende der Rufbereitschaft sind nach betrieblichen Belangen festzusetzen.
- (2) Der Arbeitnehmer erhält für Rufbereitschaft eine Rufbereitschaftszulage in Höhe von 2,00 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.

### **§ 71a Prämie für Rettungszugbereitschaft**

Lokomotivführer, die Rettungszugbereitschaft leisten, erhalten ab 01. März 2011 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.*

### **§ 72 Rundung und Anpassung**

- (1) Bezogen auf die Rundung von Zulagen findet § 6 Abs. 12 BuRa-LfTV Agv MoVe Anwendung.
- (2) Die Zulagen nach §§ 63a, 70 und 71 erhöhen sich bei allgemeinen tariflichen Erhöhungen der Monatstabellenentgelte (Anlage 2 zum BuRa-LfTV Agv MoVe) um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten durchschnittlichen Vomhundertsatz der allgemeinen Erhöhung der Monatstabellenentgelte (Anlage 2 zum BuRa-LfTV Agv MoVe).

### **§ 73 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: 5,11 EUR (ab dem 01. März 2011: 6,00 EUR),
  - b) bei einer Abwesenheit von weniger als 24 Stunden, aber mindestens 14 Stunden: 8,18 EUR (ab dem 01. März 2011: 9,00 EUR),
  - c) bei einer Abwesenheit von 24 Stunden: 12,78 EUR (ab dem 01. März 2011: 13,00 EUR).

### **§ 74 Fahrenschädigung**

Bezogen auf die Fahrenschädigung finden die Bestimmungen des § 6 Abs. 14 BuRa-LfTV Agv MoVe Anwendung.

### **§ 75 Jährliche Zuwendung**

#### **Hinweis zu § 75:**

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

- (1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine jährliche Zuwendung, sofern er im Auszahlungsmonat in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis steht.

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

- (2) Die jährliche Zuwendung beträgt - soweit nachstehend nichts anderes bestimmt ist – 50 v.H. eines Monatstabellenentgelts zuzüglich eines monatsbezogenen Betrags aus § 60 Abs. 1 Buchst. b (maßgeblich ist der Monat September des Jahres).

- (3) Hat der Arbeitnehmer nicht während des ganzen Kalenderjahres Entgelt - bzw. Krankengeldzuschuss oder Verletztengeld (bis zu dem Zeitpunkt, bis zu dem der Arbeitnehmer Krankengeldzuschuss erhalten hätte, wenn er kein Verletztengeld erhalten hätte) - vom Arbeitgeber/von einem Unfallversicherungsträger erhalten, vermindert sich die jährliche Zuwendung um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, für den er kein Entgelt bzw. Entgeltersatzleistungen im v. g. Sinn erhalten hat.
- (4) Die jährliche Zuwendung wird am 25. November gezahlt.
- (5) Scheidet der Arbeitnehmer bis einschließlich 31. März des folgenden Jahres aus eigenem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis aus, ist die jährliche Zuwendung in voller Höhe zurückzuzahlen.

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

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

#### *Ausführungsbestimmungen*

1. *Wurde der Arbeitnehmer im unmittelbaren Anschluss an eine beim Arbeitgeber erfolgreich abgeschlossene Berufsausbildung vom Arbeitgeber in ein Arbeitsverhältnis (Neueinstellung) übernommen, erhält der Arbeitnehmer für jeden vollen Kalendermonat des Bestehens des Ausbildungsverhältnisses - für den ihm eine Ausbildungsvergütung zugestanden hat - im Jahr der Übernahme ein Zwölftel der ihm zuletzt zustehenden Ausbildungsvergütung zusätzlich als jährliche Zuwendung. In diesem Fall gilt Abs. 1 Satz 2 als erfüllt.*
2. *Erfolgt die unmittelbare Übernahme (Neueinstellung) im Laufe eines Kalendermonats, bestimmt sich die Höhe der anteiligen jährlichen Zuwendung für diesen Monat nach dem Arbeitsverhältnis.*

### **§ 76**

#### **Schutzvorkehrungen vor Gewalttätigkeiten Dritter**

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

### **§ 77**

#### **Übernachtungen**

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

## **§ 78 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.

## **§ 79 Besondere Beschäftigungsbedingungen II**

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

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

## **§ 79.1 Jährliche Zuwendung in besonderen Fällen**

### **(1) Erhöhungsbetrag für Kinder**

Die jährliche Zuwendung nach § 75 erhöht sich um 25,56 EUR für jedes Kind, für das dem Arbeitnehmer für den Monat September Kindergeld nach dem EStG oder dem BKGG zugestanden hat oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder des § 65 EStG oder § 3 oder § 4 BKGG zugestanden hätte, entsprechend seinen persönlichen Verhältnissen am 31. Dezember 1993.

Hat die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit des Arbeitnehmers im Kalendermonat September weniger als die tarifvertragliche regelmäßige Jahresarbeitszeit des Vollzeitarbeitnehmers betragen, erhöht sich die jährliche Zuwendung nach § 75 statt um den Betrag nach Satz 1 um den Anteil dieses Betrags, der dem Maß der mit ihm vereinbarten Arbeitszeit entspricht.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Anspruchsberechtigung dem Grunde nach glaubhaft darzulegen. Jede Änderung in Bezug auf die Anspruchsberechtigung hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.

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

(2) Anteilige Zahlung bei Rentengewährung

- a) Abweichend von § 75 erhält der Arbeitnehmer eine anteilige jährliche Zuwendung, wenn sein Arbeitsverhältnis spätestens mit Ablauf des 30. November
  - aa) wegen Erreichens der Altersgrenze (§ 21 Abs. 1 vierter Anstrich) endet oder
  - bb) wegen Gewährung einer unbefristeten Rente wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung (§ 21a) endet oder
  - cc) wegen Gewährung einer befristeten Rente wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung (§ 21a) ruht.
- b) Sofern das Arbeitsverhältnis im Monat September nicht mehr besteht, tritt für die Berechnung der anteiligen jährlichen Zuwendung an die Stelle des Monats September der letzte volle Kalendermonat, in dem das Arbeitsverhältnis vor dem Monat September bestanden hat.
- c) Im Übrigen gilt in Bezug auf die Höhe der anteiligen jährlichen Zuwendung § 75 Abs. 3.
- d) Die Auszahlung erfolgt am 25. des Kalendermonats, der dem Kalendermonat folgt, in dem das Arbeitsverhältnis beendet wurde bzw. ab dem das Arbeitsverhältnis ruht.

(3) Ausschluss der Verminderung

Abweichend von § 75 Abs. 3 unterbleibt die Verminderung der jährlichen Zuwendung für die Kalendermonate, für die der Arbeitnehmer

- a) kein Entgelt erhalten hat wegen der Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn er vor dem 1. Dezember entlassen worden ist und nach der Entlassung unverzüglich die Arbeit wieder aufgenommen hat, oder wegen der Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem BEEG bis zur Vollendung des zwölften Lebensmonats des Kindes,
- b) Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nach § 14 MuSchG erhalten oder nur wegen der Höhe des Mutterschaftsgeldes nicht erhalten hat.

**Teil D**  
**Betriebliche Altersvorsorge** *(bis 28. Februar 2011)*  
**Altersvorsorge und Versicherungsleistungen** *(ab 01. März 2011)*

**§ 80**  
**Entgeltumwandlung**

- (1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine arbeitgeberfinanzierte, nach § 3 Nr. 63 EStG geförderte Leistung zur betrieblichen Altersvorsorge (LbAV) in Höhe von 20,00 EUR für jeden Kalendermonat, für den er gesetzlich oder tariflich Anspruch auf Arbeitsentgelt (bzw. bezahlte Freistellung, Urlaubsentgelt) hat und sofern er mindestens
- a) 30,00 EUR monatlich
  - oder
  - b) 360,00 EUR im Kalenderjahr
- seines künftigen Bruttoentgeltanspruchs nach dem KEUTV über den Durchführungsweg Pensionsfonds umwandelt.
- Die Unverfallbarkeit der nach Satz 1 erworbenen Anwartschaften auf betriebliche Altersvorsorge tritt mit sofortiger Wirkung ein.
- (2) a) In den Fällen des Abs. 1 Buchst. a führt das Unternehmen die LbAV am 25. des laufenden Monats zugunsten des Arbeitnehmers an die DEVK Pensionsfonds-AG als Versorgungsträger ab.
- b) In den Fällen des Abs. 1 Buchst. b führt das Unternehmen den Betrag der jahresbezogenen LbAV am 25. des Monats, in dem die Voraussetzung des Abs. 1 Buchst. b erfüllt ist, zugunsten des Arbeitnehmers an die DEVK Pensionsfonds-AG als Versorgungsträger ab.
- (3) Hat der Arbeitnehmer einen Anspruch nach § 59 geltend gemacht, besteht für die Dauer der Geltendmachung kein Anspruch auf die LbAV nach Abs. 1.
- (4) Die Revisionsklausel nach § 11a KEUTV findet sinngemäß Anwendung.

**§ 80a**  
**Arbeitgeberleistung zur betrieblichen Altersvorsorge (AGbAV)**

- (1) 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 1% der Summe aus dem Monatstabellenentgelt sowie den Entgeltbestandteilen des Arbeitnehmers, die sich bei allgemeinen Erhöhungen der Monatstabellenentgelte um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten durchschnittlichen Vorhundertersatz 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 bezo-

gen 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.

- (2) Der Anspruch nach Abs. 1 besteht für jeden Kalendermonat, für den die Arbeitnehmer gesetzlich oder tariflich Anspruch auf Entgelt - bzw. Krankengeldzuschuss oder Verletztengeld (bis zu dem Zeitpunkt, bis zu dem sie Krankengeldzuschuss erhalten hätten, wenn sie kein Verletztengeld erhalten hätten) - von ihrem Unternehmen/von einem Unfallversicherungsträger haben.
- (3) Übersteigt die Zahlung des AGbAV die betragsmäßige Begrenzung der Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG in Höhe von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung, erhalten die Arbeitnehmer den über diese Begrenzung hinausgehenden Betrag als Entgelt ausgezahlt. Auf besonderen Antrag der Arbeitnehmer wird dieser Betrag an den Versorgungsträger gezahlt, soweit dadurch der nach § 3 Nr. 63 EStG bestehende jährliche zusätzliche nur steuerfreie Höchstbetrag in Höhe von 1.800 € nicht überschritten wird und im Übrigen die Voraussetzungen für diese steuerfreie Einzahlung nach § 3 Nr. 63 EStG vorliegen. Der Antrag auf die Inanspruchnahme des zusätzlichen steuerfreien Höchstbetrags muss mindestens drei Wochen vor dem 01. des Monats, zu dem er erstmals durchgeführt werden soll, gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden.

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

- (4) Der Anspruch auf den AGbAV entsteht erstmals nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses. Abweichend von Satz 1 haben Arbeitnehmer, die unmittelbar nach Beendigung ihrer Ausbildung bei einem Unternehmen im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages ein Arbeitsverhältnis aufnehmen bei einem Unternehmen im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages Anspruch auf den AGbAV ab Aufnahme des Arbeitsverhältnisses.
- (5) Der Arbeitgeber führt den AGbAV monatlich zugunsten der Arbeitnehmer an die DEVK Pensionsfonds-AG als Versorgungsträger ab, erstmals für den gesamten Zeitraum für die Monate Juli bis Dezember 2011.
- (6) Keinen Anspruch nach Abs. 1 bis 5 haben:
  - a) Arbeitnehmer, die in der Renten-Zusatzversicherung der Knappschaft-Bahn-See pflichtversichert sind,
  - b) Arbeitnehmer, die in einem befristeten Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen,
  - c) Arbeitnehmer, deren vereinbarte Arbeitszeit 10 Prozent der jeweils maßgeblichen Referenzarbeitszeit nicht übersteigt,
  - d) Arbeitnehmer, die als Beamte gemäß Art. 2 § 12 Abs. 1 ENeuOG im dienstlichen Interesse für eine Tätigkeit beim Arbeitgeber beurlaubt sind,
  - e) Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nach der Lohnsteuerklasse VI behandelt werden muss.

### **§ 80b Versicherungsleistungen**

- (1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, eine von den Tarifvertragsparteien gemeinsam bzw. von der GDL mit Zustimmung des Agv MoVe gegründete Trägerinstitution so zu dotieren, dass diese durch Vertrag mit einer mit Zustimmung des Agv MoVe bestimmten Versicherungsgesellschaft bewirkt, dass die in Abs. 2 aufgeführten Versicherungsleistungen vom Arbeitnehmer in Anspruch genommen werden können.

**Protokollnotiz:**

1. *Versicherungsnehmer ist die Institution. Der Arbeitnehmer ist aus dem Versicherungsvertrag unmittelbar berechtigt.*
  2. *Es wird klargestellt, dass die nach dieser Bestimmung für den Versicherungsvertrag aufzuwendenden Mittel Teil des Gesamtvolumens für die Dotierung dieser Einrichtung sind.*
- (2) Der Versicherungsvertrag muss die folgenden Leistungen vorsehen. Die nähere Ausgestaltung regelt die in Abs. 1 genannte Institution mit der Versicherungsgesellschaft nach marktüblichen Bedingungen.
- Invaliditätsleistung in Höhe des 7-fachen des individuellen Monatstabellenentgelts
  - Todesfall-Leistung in Höhe des 3-fachen individuellen Monatstabellenentgelts
  - Unfall-Krankenhaustagegeld in Höhe von bis zu 60 % des Monatstabellenentgelts, höchstens 100 EUR pro Tag,
  - Kurkostenbeihilfe bis zu 1.000 EUR
  - Sofortleistung bei schwerer Verletzung in Höhe von 3.000 EUR
  - Übergangsgeld bei Berufsunfähigkeit in Höhe von bis zu 10.000 EUR
  - Zahnersatz- und Behandlungskosten in Höhe des Eigenanteils des Arbeitnehmers, maximal bis 1.000 EUR
  - Unfallrente für hinterbliebene Kinder in Höhe von 250 EUR monatlich bis zur Erreichung üblicher Altersgrenzen
  - Bei Straftaten gegen den Arbeitnehmer Verdoppelung der Leistungen für Invalidität und Unfallkrankenhaustagegeld, sowie kosmetische Operationen bis zu 5.000 EUR, Umbau- und Umzugskosten bei schwerwiegender Invalidität bis zu 10.000 EUR und Schmerzensgeld bis zu 5.000 EUR
  - Krankentagegeld in Höhe von 5 EUR für Vollzeitmitarbeiter und in Höhe von 3 EUR für Teilzeitarbeiter.

### **§ 80c Besonderer Rechtsschutz**

Der Arbeitgeber stellt ab 01. März 2011 sicher, dass der Arbeitnehmer zivilrechtliche Ansprüche, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis z.B. bei Eisenbahnunfällen entstanden sind, gegenüber Dritten im Rahmen der bestehenden rechtlichen Möglichkeiten sachgerecht durchsetzen kann. Näheres regelt die Anlage 9.

## **Teil E Qualifizierung**

### **Hinweis zu Teil E:**

*Teil E LfTV ergänzt und konkretisiert die Anlage 3 zum BuRa-LfTV Agv MoVe.*

### **Abschnitt I Erstausbildung**

**§ 81**  
unbesetzt

### **§ 82 Qualifizierungsgrundlagen**

- (1) Die Erstausbildung zum Triebfahrzeugführer basiert auf den für den DB Konzern anerkannten Ausbildungsregeln und geltenden Richtlinien. Sie enthält theoretischen Präsenzunterricht, Praxistraining, Lernfahrten mit Fahrsimulator sowie Lernfahrten mit dem Originalfahrzeug. Die im BuRa-LfTV Agv MoVe unter Qualifizierungsgrundlagen definierte Mindestausbildungsdauer zum Triebfahrzeugführer in Höhe von 1.250 Unterrichtsstunden á 45 Minuten basieren auf der Annahme der Durchführung aller nachfolgend dargestellten Ausbildungsinhalte für die Standardausbildung - Eisenbahnfahrzeugführerschein der Klasse 3 (EFF- Klasse 3) - gemäß der Eisenbahnfahrzeug-Führerschein-Richtlinie (VDV-Schrift 753) bzw. zur Erlangung des Triebfahrzeugführerscheins (einschließlich Zusatzbescheinigung der Klasse B) gemäß der Triebfahrzeugführerscheinverordnung (TfV).
- a) Berechtigung zum Führen von lokbespannten Reise- bzw. Güterzügen
  - b) Fahrzeugausbildung für zwei Baureihen
  - c) Ergänzungsausbildung LZB

Die maßgeblichen Regelungen und Richtlinien, unter Angabe der jeweiligen Ausbildungsinhalte und deren Dauer werden den Arbeitnehmern, die die Qualifizierung beginnen, durch den Arbeitgeber zugänglich gemacht.

- (2) Die GDL wird im Vorfeld der Festlegung von Richtlinien im Zusammenhang mit der Ausbildung von Triebfahrzeugführern bzw. bei allgemeinen Ausbildungsplänen an der Entscheidungsfindung durch den Arbeitgeber beteiligt. Diese Beteiligung erfolgt unbeschadet der betriebsverfassungsrechtlichen Beteiligung. Hierzu sollen ein fester Ansprechpartner benannt und die Erörterung in einer Fachgruppe vorgesehen werden.

### **Protokollnotiz:**

*Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass im Rahmen dieses besonderen Beteiligungsrechts der GDL kein Vetorecht eingeräumt wird.*

## **Abschnitt II Fortbildung**

### **§ 83 Regelmäßiger Fortbildungsunterricht**

- (1) Pro Kalenderjahr ist dem Triebfahrzeugführer der erforderliche Fortbildungsunterricht an 12 Unterrichtsstunden zu erteilen. Die Unterrichtsthemen und die Fortbildungsdauer werden individuell und fachbezogen im persönlichen Gespräch festgelegt.
- (2) Triebfahrzeugführer, die länger als sechs Monate nicht im Fahrdienst eingesetzt worden sind, aber weiterhin im Besitz des Eisenbahnfahrzeug-Führerscheins sind, erhalten Fortbildungsunterricht nach einem fachbezogenen Gespräch.
- (3) Durch zusätzlichen Fortbildungsunterricht sind die betrieblichen und sprachlichen Kompetenzen für Triebfahrzeugführer im grenzüberschreitenden Verkehr sicherzustellen.
- (4) Im Anschluss an den Fortbildungsunterricht kann eine schriftliche Lern-Erfolgskontrolle erfolgen.

### **§ 84 Simulatortraining**

Das Simulatorentaining kann nicht nur auf stationären, sondern auch auf mobilen Simulatoren erfolgen.

Trainingsqualität, Trainingsmodule bzw. Lastenhefte bezüglich der mobilen Simulatoren werden einvernehmlich zwischen dem Arbeitgeber und der GDL gestaltet.

### **§ 85 Ergänzungsausbildung**

In weiteren Maßnahmen erwirbt der Triebfahrzeugführer die jeweils betrieblich erforderlichen Kenntnisse auf Fahrzeugbaureihen, Betriebsverfahren sowie sprachliche und kundendienstliche Kenntnisse.

### **§ 86 Berufserfahrung**

Nach bestandener Prüfung zum Triebfahrzeugführer wird angestrebt, diesen zunächst befristet im Rangier- und Streckendienst in bestimmten Netzen und Einsatzgebieten einzusetzen.

### **Abschnitt III Weiterbildung**

#### **§ 87 Karriereplanung**

Spätestens nach dreijährigem uneingeschränktem Einsatz als Streckenlokomotivführer hat der Triebfahrzeugführer erstmaligen Anspruch auf ein persönliches Gespräch, in dem individuelle Karrierewünsche und -möglichkeiten zu erörtern und zu dokumentieren sind. Weitere persönliche Gespräche haben danach in zweijährigem Rhythmus sowie auf Antrag des Arbeitnehmers stattzufinden.

#### **§ 88 Freiwillige Qualifizierungsmaßnahmen**

Freiwillige fachbezogene Qualifizierungsmaßnahmen von Triebfahrzeugführern werden durch Berücksichtigung bei der Arbeitszeitgestaltung unterstützt. In diesem Zusammenhang gestellten Anträgen auf befristete Absenkung der individuellen Jahresarbeitszeit ist stattzugeben, sofern keine betrieblichen Gründe entgegenstehen. Liegen freiwillige Qualifizierungsmaßnahmen im Unternehmensinteresse, werden diese durch den Arbeitgeber finanziell gefördert.

#### **§ 89 Aus- und Fortbildungskosten**

- (1) Die Aus- und Fortbildungskosten trägt der Arbeitgeber.
- (2) Wird das Arbeitsverhältnis eines Triebfahrzeugführers innerhalb der ersten zwei Jahre nach Beendigung der Ausbildung auf eigenen Wunsch oder auf Grund einer rechtmäßigen, unbedingten und verhaltensbedingten Kündigung beendet, hat der Arbeitgeber Anspruch auf anteilige Rückzahlung der Ausbildungskosten. Zurückgefordert werden darf höchstens die Hälfte der Ausbildungskosten.
- (3) Dieser Betrag ermäßigt sich um 1/24 je angefangenem Monat, in welchem der Triebfahrzeugführer eingesetzt worden ist.
- (4) Die Rückzahlung von Ausbildungskosten kann auf Antrag des betroffenen Arbeitnehmers zinslos in Raten erfolgen.

### **Teil F Schlussbestimmungen**

#### **§ 90 Gültigkeit und Dauer für Teil A**

- (1) Teil A (einschließlich der Anlagen 4 und 5) dieses Tarifvertrags tritt am 01. Januar 2011 in Kraft und ersetzt den Teil A (einschließlich der Anlagen 4 und 5) des LfTV vom 31. Januar 2009 in der Fassung des 3. ÄTV LfTV 2009. Dieser Teil kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Monatsende, erstmals zum 30. Juni 2012, schriftlich gekündigt werden.

- (2) Abs. 1 gilt mit der Maßgabe, dass die Änderung von Bestimmungen dieses Teils solange nicht zulässig ist, als keine Kooperationsabrede im Sinne von § 2 des GrundlagenTV vom 09. März 2008 zwischen GDL und TG abgeschlossen worden ist. Nach ihr bestimmen sich etwaige Abstimmungsprozesse.

### **§ 91**

#### **Gültigkeit und Dauer für die Teile B bis E**

- (1) § 1 sowie die Teile B bis E (einschließlich der Anlagen 1 bis 3, 6 bis 8) dieses Tarifvertrags treten am 01. Januar 2011 in Kraft und ersetzen § 1 sowie die Teile B bis E (einschließlich der Anlagen 1 bis 3, 6 bis 8) des LfTV vom 31. Januar 2009 in der Fassung des 3. ÄTV LfTV 2009.
- (2) Die Teile B, C und E dieses Tarifvertrages können mit einer Frist von 3 Monaten zum Monatsende, erstmals zum 30. Juni 2014, schriftlich gekündigt werden.
- (3) Teil D dieses Tarifvertrags kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Monatsende, erstmals zum 30. Juni 2012, schriftlich gekündigt werden.

### **§ 92**

#### **Gültigkeit und Dauer für Teil F**

Teil F dieses Tarifvertrags tritt am 01. Januar 2011 in Kraft und ersetzt den Teil F des LfTV vom 31. Januar 2009 in der Fassung des 3. ÄTV LfTV 2009. Dieser Teil kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Monatsende, erstmals zum 30. Juni 2012, gekündigt werden.

### **§ 93**

#### **Salvatorische Klausel**

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, 15. April 2011

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

.....  
 Gewerkschaft  
 Deutscher Lokomotivführer (GDL)

**Anlage 1  
zum LfTV**

Vorstandsressort DB Konzern	Unternehmen gemäß § 1 LfTV
<b>Personenverkehr</b>	
	<b>DB Fernverkehr AG</b>
	<b>DB Regio AG</b>
	DB Regio NRW GmbH
	DB RegioNetz Verkehrs GmbH
	DB ZugBus Regionalverkehr Alb-Bodensee GmbH (RAB)
	S-Bahn Berlin GmbH
	S-Bahn Hamburg GmbH
<b>Transport und Logistik</b>	
	DB Schenker Rail Deutschland AG

unbesetzt

70

**Anlage 3  
zum LfTV**

unbesetzt

**Arbeit an Bildschirmgeräten****§ 1  
Geltungsbereich**

- (1) Die Bestimmungen gelten für den Arbeitnehmer, der gewöhnlich bei einem nicht unwesentlichen Teil seiner regelmäßigen Arbeitszeit aufgrund der Tätigkeit ein Bildschirmgerät benutzen muss.
- (2) Die Bestimmungen gelten nicht für den Arbeitnehmer mit Tätigkeiten an
  - a) Fahrer- oder Bedienerplätzen von Fahrzeugen und Maschinen,
  - b) Bildschirmgeräten an Bord von Verkehrsmitteln,
  - c) Datenverarbeitungsanlagen, die hauptsächlich zur Benutzung durch die Öffentlichkeit bestimmt sind,
  - d) Bildschirmgeräten für den ortsveränderlichen Gebrauch, sofern sie nicht regelmäßig an einem Arbeitsplatz eingesetzt werden,
  - e) Rechenmaschinen, Registrierkassen oder anderen Arbeitsmitteln mit einer kleinen Daten- oder Messwertanzeigevorrichtung, die zur unmittelbaren Benutzung des Arbeitsmittels erforderlich ist, sowie
  - f) Schreibmaschinen klassischer Bauart mit einem Display,
  - g) Fernsehgeräten oder Monitoren, die nur für eine Bildwiedergabe eingesetzt werden.

**§ 2  
Begriffsbestimmungen**

- (1) Bildschirmgerät im Sinne dieser Anlage ist ein Bildschirm zur Darstellung alphanumerischer Zeichen oder zur Grafikdarstellung, ungeachtet des Darstellungsverfahrens.
- (2) Bildschirmarbeitsplatz im Sinne dieser Anlage ist ein Arbeitsplatz mit einem Bildschirmgerät, der ausgestattet sein kann mit
  - a) Einrichtungen zur Erfassung von Daten,
  - b) Software, die dem Arbeitnehmer bei der Ausführung seiner Arbeitsaufgaben zur Verfügung steht,
  - c) Zusatzgeräten und Elementen, die zum Betreiben oder Benutzen des Bildschirmgeräts gehören, oder
  - d) sonstigen Arbeitsmitteln,sowie die unmittelbare Arbeitsumgebung.

### **§ 3 Beurteilung der Arbeitsbedingungen**

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

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

Die Beurteilung darf nicht zu Leistungs- und Verhaltenskontrollen dienen.

- (2) Der Arbeitgeber hat auf der Grundlage der Beurteilung nach Abs. 1 unverzüglich zweckdienliche Maßnahmen zur Ausschaltung festgestellter Mängel zu treffen. Der Betriebsrat ist über die Umsetzung der Maßnahmen zu informieren.
- (3) Die Beurteilung nach Abs. 1 hat durch eine qualifizierte Fachkraft zu erfolgen. Das Ergebnis ist mit dem betroffenen Arbeitnehmer zu besprechen. Sofern der Arbeitnehmer es wünscht, kann der Betriebsrat an diesem Gespräch teilnehmen.

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

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

### **§ 4 Ausstattung und Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen**

- (1) Bildschirmarbeitsplätze müssen den gesetzlichen und allgemein anerkannten Regeln der Technik unter Beachtung der arbeitsmedizinischen, arbeitsphysiologischen, arbeitspsychologischen und ergonomischen Erkenntnissen entsprechen.
- (2) Der Bildschirm und die Zusatzgeräte, die bei dem Arbeitgeber zum Einsatz kommen, müssen das TÜV-GS-Prüfsiegel sowie das CE-(europäisches Konformitäts-)Zeichen tragen.
- (3) Im übrigen gelten die "Sicherheitsregeln für Bildschirm-Arbeitsplätze im Bürobereich" (GUV 17.8) und das Merkheft "Bildschirm-Arbeitsplätze" (GUV 23.3) des Bundesverbandes der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand - BAGUV - in der jeweils geltenden Fassung.

**§ 5****Untersuchung der Augen und des Sehvermögens**

- (1) Der Arbeitnehmer hat das Recht auf eine angemessene Untersuchung der Augen und des Sehvermögens
  - vor Aufnahme der Bildschirmarbeit,
  - anschließend regelmäßig und
  - bei Auftreten von Sehbeschwerden, die auf die Bildschirmarbeit zurückgeführt werden können.

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

- (2) Die Untersuchungen nach Abs. 1 werden vom Betriebsarzt des Arbeitgebers oder von einem durch den Arbeitgeber beauftragten Arzt mit entsprechender Qualifikation durchgeführt. Die Kosten trägt der Arbeitgeber.
- (3) Dem Arbeitnehmer sind spezielle Sehhilfen für seine Arbeit an Bildschirmgeräten zur Verfügung zu stellen, wenn die Ergebnisse einer Untersuchung nach Abs. 1 ergeben, dass arbeitsplatzbezogene, den ergonomischen Verhältnissen und dem Sehabstand entsprechende Sehhilfen notwendig und normale Sehhilfen nicht geeignet sind. Sofern die Krankenkasse des Arbeitnehmers die Kosten der speziellen Sehhilfe ausnahmsweise nicht übernimmt, trägt der Arbeitgeber die notwendigen Kosten der Beschaffung der Sehhilfe in der Höhe, wie sie die Bahn-BKK jeweils tragen würde. Sofern sich aus sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen Zuzahlungsbeträge für den Arbeitnehmer ergeben sollten, werden diese - bezogen auf die spezielle Sehhilfe - von dem Arbeitgeber übernommen.
- (4) Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat auf dessen Antrag nachzuweisen, dass die Untersuchungen nach Abs. 1 durchgeführt wurden.

**§ 6****Einweisung, Fortbildung, Einarbeitung**

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

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

### **§ 7 Täglicher Arbeitsablauf**

- (1) Der Arbeitgeber hat die Tätigkeit des Arbeitnehmers so zu organisieren, dass die tägliche Arbeit am Bildschirmgerät entsprechend der ermittelten Belastung (§ 3) durch andere Tätigkeiten oder durch Pausen im Rahmen des Abs. 2 unterbrochen wird, um so die Belastung durch die Arbeit am Bildschirmgerät zu verringern.
- (2) Erfordert die Tätigkeit in der Regel arbeitstäglich mindestens zwei Stunden ständigen (fast dauernden) Blickkontakt zum Bildschirm oder laufenden Blickwechsel zwischen Bildschirm und Vorlage, muss zur Vermeidung der physischen und psychischen Belastung dem Arbeitnehmer nach jeweils 50 Minuten dieser Tätigkeit Gelegenheit zu einer zehnmütigen bildschirmarbeitsfreien Unterbrechung dieser Tätigkeit gegeben werden. Wo aus betriebsbedingten Gründen dies nicht umsetzbar ist, hat der Arbeitgeber - mit Zustimmung des Betriebsrats - den Arbeitsablauf zweckentsprechend und belastungsvermindernd zu regeln. Die bildschirmarbeitsfreien Unterbrechungen entfallen für die jeweils letzte Arbeitsstunde in dieser Tätigkeit und wenn eine Pause, eine sonstige Arbeitsunterbrechung oder Tätigkeiten, die die Beanspruchungsmerkmale im Sinne des Satzes 1 nicht aufweisen, anfallen.
- (3) Die bildschirmarbeitsfreien Unterbrechungen dürfen nur für je zwei Stunden Arbeit am Bildschirmgerät zusammengezogen und nicht an den Beginn oder das Ende der täglichen Arbeitszeit des Arbeitnehmers gelegt werden.
- (4) Eine bildschirmarbeitsfreie Unterbrechung nach Abs. 2 Satz 1 gilt als tarifvertragliche Arbeitszeit.

### **§ 8 Schutzvorschriften**

- (1) Die Umwandlung eines Arbeitsplatzes in einen Bildschirmarbeitsplatz ist nach Möglichkeit so vorzunehmen, dass sie die tarifliche Bewertung der Tätigkeit nicht beeinträchtigt.
- (2) Kann der Arbeitnehmer aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr auf einem Bildschirmarbeitsplatz eingesetzt werden, so ist er - ggf. nach Einweisung oder Fortbildung - auf einen anderen, möglichst gleichwertigen Arbeitsplatz umzusetzen.

## **Kurzarbeit**

### **1. Zulässigkeit**

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

Die Einführung der Kurzarbeit bedarf der Zustimmung des Betriebsrats.

### **2. Ankündigung**

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

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

### **3. Bezahlung**

Dem von der Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer wird das Entgelt für die gesamte ausfallende Arbeitszeit gekürzt, wenn die regelmäßige Arbeitszeit im Durchschnitt der vereinbarten Kurzarbeitsperiode um mehr als 10 v. H. herabgesetzt wird. Bei Herabsetzungen bis zu einschließlich 10 v. H. unterbleibt die Kürzung.

### **4. Zuschuss**

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

### **5. Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

Während der Ankündigungsfrist oder der Kurzarbeit sind Kündigungen aus betriebs-bedingten Gründen ausgeschlossen.

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

**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 § 58 Abs. 3 erhält, entsprechend gekürzt.

Beispiele:

---

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

---

**Ortsbezogene Zulagen**

Abschnitt A

**Sonderregelungen zum Wechsel aus  
dem LfTV in einen funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrag  
und  
einem funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrag in den LfTV**

**I. Dauerhafter Wechsel****1. Jährliche Zuwendung**

- a) Wechselt der Arbeitnehmer bei seinem Arbeitgeber innerhalb eines Kalenderjahres in den Geltungsbereich eines funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrags, findet hinsichtlich der Ermittlung der jährlichen Zuwendung nach § 75 LfTV § 7 KonzernRTV sinngemäß Anwendung.

Ist § 75 Abs. 1 Unterabs. 2 LfTV erfüllt, erfolgt die anteilige Berechnung jeweils entsprechend den Verhältnissen im

aa) letzten Kalendermonat im Geltungsbereich des LfTV und

bb) ersten Kalendermonat im Geltungsbereich des 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 § 79.1 LfTV sinngemäß.

**2. Berücksichtigung von Tätigkeitsjahren außerhalb des LfTV**

Wechselt der Arbeitnehmer einvernehmlich und unmittelbar aus dem Geltungsbereich eines funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrags in den Geltungsbereich des LfTV, werden die im funktionsgruppenspezifischen 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 LfTV gleichgesetzt.

**Protokollnotiz:**

*Eine Höhergruppierung im Sinne des LfTV liegt in diesem Zusammenhang dann vor, wenn das maßgebliche Monatstabellenentgelt der Stufe 1 des funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrags geringer ist als das maßgebliche Monatstabellenentgelt der Stufe 1 nach Anlage 2 zum BuRa-LfTV Agv MoVe. Für Zwecke der Vergleichbarkeit wird das Monatstabellenentgelt nach Anlage 2 zum BuRa-LfTV Agv MoVe mit dem Faktor 0,95 multipliziert.*

### **3. Zusatzurlaub für Nachtarbeit / Zeitzuschlag für Nachtarbeit**

Wechselt der Arbeitnehmer bei seinem Arbeitgeber innerhalb eines Kalenderjahres aus dem Geltungsbereich eines funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrags in den Geltungsbereich des LfTV, 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 § 50a LfTV übernommen werden.

## **II. Vorübergehender Wechsel**

### **1. Entgeltausgleich**

Werden Arbeitnehmern, die nach Anlage 1 zum BuRa-LfTV Agv MoVe eingruppiert sind, vorübergehend Tätigkeiten eines funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrags übertragen, erhalten sie einen Entgeltausgleich unter Berücksichtigung der derzeitigen Stufe nach folgender Formel:

- a) Monatstabellenentgelt (MTE) nach Anlage 2 zum BuRa-LfTV Agv MoVe x 0,95
- b) Betrag MTE des funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrags der vorübergehend übertragenen Tätigkeit der zutreffenden Funktionsgruppe (FGr), ggf. unter Einbeziehung des Wertes des Funktionsausgleichs gemäß eines funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrags.

Der Differenzbetrag aus Buchst. a und b ist der zugrunde zu legende Entgeltausgleich.

### **2. Vorübergehende Tätigkeiten, Arbeitszeit/Zulagen**

Während der Dauer der vorübergehenden Tätigkeit im Geltungsbereich eines funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrags finden - abgesehen von den §§ 50a und 52a LfTV - die Arbeitszeitbestimmungen, die für die jeweilige Tätigkeit maßgeblich sind, Anwendung.

Der Anspruch auf Zulagen richtet sich weiterhin ausschließlich nach dem BuRa-LfTV Agv MoVe bzw. LfTV.

**Besonderer Rechtsschutz**

***Hinweis:***

*Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass die Ausgestaltung dieser Anlage 9 zeitnah erfolgt.*

**Anlagen zum LfTV vom 15. April 2011**

Die vorstehenden Anlagen sind als Tarifregelungen Bestandteil des LfTV.

- Anlage 1 Unternehmen, für die der LfTV gilt
- Anlage 2 unbesetzt
- Anlage 3 unbesetzt
- Anlage 4 Arbeit an Bildschirmgeräten
- Anlage 5 Kurzarbeit
- Anlage 6 Qualifikationszulage
- Anlage 7 Ortsbezogene Zulagen
- Anlage 8 Sonderregelungen zum Wechsel aus dem LfTV in einen funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrag und einem funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrag in den LfTV
- Anlage 9 Besonderer Rechtsschutz

Berlin, Frankfurt am Main, 15. April 2011

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

.....  
Gewerkschaft  
Deutscher Lokomotivführer (GDL)