Funktionsgruppenspezifischer Tarifvertrag
für Tätigkeiten der Funktionsgruppe 2
- Zugbildung / -bereitstellung, Verkehrliche Aufgaben SGV -
verschiedener Unternehmen
des DB Konzerns
(FGr 2-TV)
Inhaltsverzeichnis:

**Abschnitt I  Allgemeine Bestimmungen**

§ 1 Geltungsbereich  
§ 2 Befristete Arbeitsverträge  

**Abschnitt II  Allgemeine Entgeltbestimmungen**

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

**Abschnitt III  Zulagen und Prämien**

§ 12 Samstagszulage  
§ 13 Sonntagszulage  
§ 14 Vorfesttagsregelung  
§ 15 Feiertagszulage  
§ 16 Nachtarbeitszulage  
§ 17 Schichtzulage  
§ 18 Überzeitzulage  
§ 19 Rufbereitschaftszulage  
§ 20 Qualifikationszulage  
§ 21 Einmalige Entgeltzulagen  
§ 22 Rundung und Anpassung  
§ 23 Fahrentschädigung  
§ 24 Jahresabschlussleistung für Arbeitnehmer der Entgeltgruppen 201, 202 sowie betriebliche Führungskräfte  
§ 25 Leistungsprämie Rangierdienst  
§ 26 Leistungsentgelt mit Auslandbezug  
§ 27 unbesetzt  
§ 28 unbesetzt  
§ 29 unbesetzt  
§ 30 Erschwerniszulagen  
§ 31 unbesetzt  
§ 32 unbesetzt
Abschnitt IV Entgeltsicherung
§ 33 Rationalisierungszulagen
§ 34 Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer, Arbeitsunfallverletzte und wegen Gesundheitsschäden

Abschnitt V Auslösungen
§ 35 Einsatzwechseltätigkeit
§ 36 Fahrtätigkeit

Abschnitt VI Arbeitszeit
§ 37 Individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll
§ 38 Überzeit
§ 39 Arbeitszeitkonto
§ 40 Urlaub
§ 41 Arbeitszeitbewertung
§ 42 Arbeitszeitverteilung
§ 43 Beginn und Ende der Arbeitszeit
§ 44 Rufbereitschaft
§ 45 Sonderregelungen für das Transportpersonal
§ 46 unbesetzt

Abschnitt VII Besondere Bestimmungen
§ 47 Übernachtungen
§ 48 Unternehmensbekleidung
§ 49 unbesetzt
§ 50 unbesetzt

Abschnitt VIII Schlussbestimmungen
§ 51 Gültigkeit und Dauer

Anlagen
1 Unternehmen gem. § 1 FGr 2-TV
2 Entgeltgruppenverzeichnis 1 (EGV 1) Tätigkeiten
3 Entgeltgruppenverzeichnis 2 (EGV 2) Obersätze
4 Monatsentgelttabelle
5 Qualifikationszulage
6 Erschwerniszulagenkatalog
7 Maschinenkatalog zu Tarifstelle ifd. Nr. 1
8 Besondere Regelungen für die DB Schenker Rail Deutschland AG
9 Besondere Regelungen für die DB Fernverkehr AG
Anlagen

10 Besondere Regelungen für die DB Regio AG, der DB Regio NRW GmbH und der DB RegioNetz Verkehrs GmbH

11 Besondere Regelungen für die S-Bahn Berlin GmbH und die S-Bahn Hamburg GmbH

Anhänge

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

II Bestimmungen für Dual Studierende im Sinne von § 1 Buchst. c NachwuchskräfteTV
Abschnitt I
Allgemeine Bestimmungen

§ 1
Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt

a) Räumlich:

Für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

b) Betrieblich:

Für die in der Anlage 1 aufgeführten Unternehmen.

c) Persönlich:

Für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (nachfolgend Arbeitnehmer genannt) der Funktionsgruppe Zugbildung / -bereitstellung, Verkehrliche Aufgaben SGV, die eine der in Anlage 2 aufgeführten Tätigkeiten oder solche operative Tätigkeiten ausüben, die in unmittelbarem Zusammenhang zu diesen stehen.

(2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

a) Arbeitnehmer, deren

aa) Aufgaben und Kompetenzen die Anforderungen der höchsten tariflichen Entgeltgruppe übersteigen und

bb) jahresbezogenes Gesamteinkommen das 13-fache des höchsten tariflichen Entgeltbetrages um mindestens 15 % übersteigt.

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

c) Auszubildende, Dual-Studierende und Praktikanten,

d) geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Abs. 1 Ziff. 2 SGB IV sind,

e) Arbeitnehmer, die unter die Tarifvereinbarung Nr. 9 (Arbeitnehmer, die ständig oder überwiegend auf Schweizer Gebiet beschäftigt sind und mit schriftlicher Zustimmung ihres Unternehmens auf Schweizer Gebiet wohnen) fallen

f) Arbeitnehmer, die als ortsansässige Kräfte im Ausland beschäftigt sind, ohne Rücksicht auf ihre Staatsangehörigkeit.

(3) Abweichend von Abs. 2 Buchst. c gilt für Auszubildende der in der Anlage 1 aufgeführten Unternehmen, die unter den räumlichen, betrieblichen und persönlichen Geltungsbereich des „Tarifvertrag für Nachwuchskräfte verschiedener Unternehmen im DB Konzern (NachwuchskräfteTV)“ fallen, Anhang I zu diesem Tarifvertrag.

(4) Abweichend von Abs. 2 Buchst. c gilt für Dual Studierende der in der Anlage 1 aufgeführten Unternehmen, die unter den räumlichen, betrieblichen und persönlichen Geltungsbereich des „Tarifvertrag für Nachwuchskräfte verschiedener Unternehmen im DB Konzern (NachwuchskräfteTV)“ fallen, Anhang II zu diesem Tarifvertrag.
§ 2

Befristete Arbeitsverträge

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

Abschnitt II

Allgemeine Entgeltbestimmungen

§ 3

Entgeltgrundlagen

(1) Die Arbeitnehmer werden in eine der Entgeltgruppen der Anlage 2 (Entgeltgruppenverzeichnis 1) oder Anlage 3 (Entgeltgruppenverzeichnis 2) eingruppiert.

(2) Die Höhe des sich aus der Eingruppierung ergebenden Monatstabellenentgelts ergibt sich aus der Anlage 4.

(3) Das Monatstabellenentgelt (Anlage 4) und die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile basieren auf einer Jahresarbeitszeit von 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.

§ 4

Berechnung des Entgelts

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

Für die Dauer der Laufzeit des BeSiTV (einschl. einer evtl. Nachwirkung) - § 40 BeSiTV - gilt folgendes: Für jede Stunde der nach § 30 Abs. 2 und 3 BasisTV 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.

§ 5

Grundsätze für die Eingruppierung

(1) Die Eingruppierung von Arbeitnehmern in eine Entgeltgruppe richtet sich nach der nicht nur vorübergehend übertragenen und ausgeführten Tätigkeit und nicht nach der Berufsbezeichnung.

(2) a) Ist eine Tätigkeit im Entgeltgruppenverzeichnis 1 (EGV 1) aufgeführt, findet das Entgeltgruppenverzeichnis 2 (EGV 2) keine Anwendung.

b) Für Arbeitnehmer mit operativen Tätigkeiten, die im unmittelbaren Zusammenhang mit Tätigkeiten des EGV 1 stehen, erfolgt die Eingruppierung über das EGV 2.
(3) Werden Arbeitnehmern Tätigkeiten übertragen, die verschiedenen Entgeltgruppen zuzuordnen sind, so gilt für sie grundsätzlich die Entgeltgruppe, die der überwiegenden Tätigkeit entspricht.

a) Besteht die übertragene Tätigkeit aus zwei Tätigkeiten gleichen Umfangs, richtet sich die Eingruppierung nach der Entgeltgruppe, die der höherwertigen Tätigkeit entspricht.

b) Besteht die übertragene Tätigkeit aus mehr als zwei Tätigkeiten, werden zur Bestimmung der Entgeltgruppe nur die beiden Tätigkeiten berücksichtigt, die zusammen den größten Teil der Beschäftigung ausmachen.

(4) Werden Arbeitnehmern nach dem EGV 1 Tätigkeiten übertragen, die mit dem Zusatz "(kein Ü)" gekennzeichnet sind, findet für die Eingruppierung das Überwiegend-Prinzip nach Abs. 3 keine Anwendung. Die Arbeitnehmer sind in diesen Fällen unabhängig vom zeitlichen Umfang der höherwertigen Tätigkeit in die höherwertige Entgeltgruppe einzuzugruppieren.

(5) Bei der Eingruppierung in eine der Entgeltgruppen nach den Anlagen 2 bzw. 3 erfolgt die Einstufung innerhalb der Entgeltgruppe nach den Tätigkeitsjahren in der jeweiligen Entgeltgruppe.

Haben Arbeitnehmer aufgrund einer Maßnahme im Sinne des Abs. 4 der Präambel zum BeStTV ihre Beschäftigung verloren, ist eine Unterbrechung unschädlich.

(6) In den Fällen einer Höhergruppierung in Entgeltgruppen mit Stufensystematik gilt folgendes:

a) Höhergruppierung um 1 Entgeltgruppe:

   Das Monatstabellenentgelt bemisst sich nach den Tätigkeitsjahren in der Entgeltgruppe, die 1 Stufe unterhalb der bisherigen Stufe liegt.

b) Höhergruppierung um 2 Entgeltgruppen:

   Das Monatstabellenentgelt bemisst sich nach den Tätigkeitsjahren in der Entgeltgruppe, die 2 Stufen unterhalb der bisherigen Stufe liegt.

c) Höhergruppierung um 3 Entgeltgruppen:

   Das Monatstabellenentgelt bemisst sich nach den Tätigkeitsjahren in der Entgeltgruppe, die 3 Stufen unterhalb der bisherigen Stufe liegt.

d) Höhergruppierung um 4 Entgeltgruppen:

   Das Monatstabellenentgelt bemisst sich nach den Tätigkeitsjahren in der Entgeltgruppe, die 4 Stufen unterhalb der bisherigen Stufe liegt.

Protokollnotiz:

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

1. Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe vermindern sich die Tätigkeitsjahre in der höheren Entgeltgruppe um jeweils 5 Jahre bezogen auf die Anzahl
der Entgeltgruppen, um die der Arbeitnehmer höhergruppiert wird; dies wird bei
der Zuordnung zu einer Stufe innerhalb der höheren Entgeltgruppe berücksichtigt.

2. Ergeben sich bei der Berechnung nach Ziff. 1 Werte unter 0 Tätigkeitsjahre, be-
ginnen die Tätigkeitsjahre am Anfang der Stufe 1 der höheren Entgeltgruppe.

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

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

   e) In Fällen der Buchst. a bis d besteht mindestens Anspruch auf das Entgelt aus
      Stufe 1 der höheren Entgeltgruppe.

   f) In den Fällen einer Höhergruppierung wird mindestens der Betrag des bisherigen
      Monatstabellenentgelts garantiert.

(7) In den Fällen einer Höhergruppierung in Entgeltgruppen mit Bändersystematik erhöht
sich das Monatstabellenentgelt um mindestens 50,00 EUR.

(8) In den Fällen einer Herabgruppierung durch Änderungskündigung bzw. Änderungsver-
trag gilt bei der Zuordnung zu den einzelnen Stufen einer Entgeltgruppe folgendes:

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

Dies gilt auch

   a) beim Wechsel in einen anderen funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrag inner-
      halb desselben Unternehmens

      oder

   b) wenn Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis mit einem anderen der in einer Anlage 1
      zu einem funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrag aufgeführten Unternehmen
      einvernehmlich gelöst und im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung dieses
      Arbeitsverhältnisses ein Arbeitsverhältnis mit einem in der Anlage 1 dieses Tarif-
      vertrags aufgeführten Unternehmen neu begründet hat.

**Protokollnotiz:**

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

(9) Haben Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis mit einem anderen der in der Anlage 1 auf-
geführten Unternehmen einvernehmlich gelöst und im unmittelbaren Anschluss an die
Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Arbeitsverhältnis mit einem der in der Anlage
1 aufgeführten Unternehmen neu begründet, finden Abs. 6 Buchst. a bis d sinngemäß
Anwendung.
Dies gilt auch beim Wechsel in einen anderen funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrag innerhalb desselben Unternehmens.

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

§ 6
Entgeltausgleich

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

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

(3) Abs. 1 und 2 gelten sinngemäß auch für die vorübergehende Übertragung von Tätigkeiten eines anderen funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrags bzw. des LfTV TG.

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

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

§ 7
Entgelt bei Ausbildung, Fortbildung, Umschulung

(1) Während einer Ausbildung, Fortbildung oder Umschulung erhalten Arbeitnehmer Urlaubsentgelt (§ 33 BasisTV).

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

§ 8
Vermögenswirksame Leistung

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

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

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

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

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

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

Protokollnotiz:

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

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

§ 9 Urlaubs geld

(1) Arbeitnehmer erhalten in jedem Kalenderjahr ein Urlaubs geld, wenn sie

a) am 1. Juni im Arbeitsverhältnis stehen

und

b) seit dem 1. Januar ununterbrochen zum Unternehmen gehören

und

c) mindestens für einen Teil des Monats Juni Anspruch auf Entgelt, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Krankengeldzuschuss oder Verletzungsgeld (bis zu dem Zeitpunkt, bis zu dem sie Krankengeldzuschuss erhalten hätten, wenn sie kein Verletzungsgeld erhalten hätten) haben.

_Ausführungsbestimmung_

_Wurden Arbeitnehmer im unmittelbaren Anschluss an eine bei ihrem Arbeitgeber erfolgreich abgeschlossene Berufsausbildung von ihrem Arbeitgeber in ein Arbeitsverhältnis übernommen (Neueinstellung), gilt im Jahr der Übernahme Buchst. b als erfüllt._
(2) Das Urlaubsgeld beträgt für am 1. Juni vollbeschäftigte Arbeitnehmer 409,03 EUR.


Das Urlaubsgeld wird am 25. Juni gezahlt.

(3) Leisten Arbeitnehmer während des Urlaubs eine Erwerbstätigkeit, so entfällt der Anspruch auf Urlaubsgeld. Bereits gezahltes Urlaubsgeld ist zurückzuzahlen.


§ 10
Jährliche Zuwendung


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

(2) Die jährliche Zuwendung beträgt - soweit nachstehend nichts anderes bestimmt ist - 100 v.H. des Urlaubsentgelts nach § 33 Abs. 1 BasisTV, das dem Arbeitnehmer zugeschrieben hätte, wenn er während des ganzen Monats September Erholungsschreibgeld genutzt hätte.

(3) Haben Arbeitnehmer nicht während des ganzen Kalenderjahres Entgelt - bzw. Krankengeldzuschuss oder Verletzungsgeld (bis zu dem Zeitpunkt, bis zu dem sie Krankengeldzuschuss erhalten hätten, wenn sie kein Verletzungsgeld erhalten hätten) - vom Unternehmen /von einem Unfallversicherungsverordnungsträger erhalten, vermindert sich die jährliche Zuwendung um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, für den sie kein Entgelt bzw. Entgeltersatzleistungen im v. g. Sinn erhalten haben.


(5) Scheiden Arbeitnehmer bis einschließlich 31. März des folgenden Jahres aus eigenem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis aus, ist die jährliche Zuwendung in voller Höhe zurückzuzahlen.

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

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

1. **Wurden Arbeitnehmer im unmittelbaren Anschluss an eine bei einem Unternehmen der Anlage 1 erfolgreich abgeschlossene Berufsausbildung von ihrem Arbeitgeber in ein Arbeitsverhältnis (Neueinstellung) übernommen**, erhalten sie für jeden vollen Kalendermonat des Bestehens des Ausbildungsverhältnisses - für den ihnen eine Ausbildungsvergütung zugestanden hat - im Jahr der Übernahme ein Zwölftel der ihm zuletzt zustehenden Ausbildungsvergütung zusätzlich als jährliche Zuwendung. **In diesem Fall gilt Abs. 1 Satz 2 als erfüllt.**

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

(7) Wechseln Arbeitnehmer bei ihrem Arbeitgeber innerhalb eines Kalenderjahres in den Geltungsbereich eines anderen funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrags (auch LfTV TG), findet hinsichtlich der Ermittlung der jährlichen Zuwendung § 7 KonzernRTV sinngemäß Anwendung.

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

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

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


Ist die jährliche Zuwendung bereits ausgezahlt, erfolgt keine Nachberechnung.

\section*{§ 11 Krankengeldzuschuss}

(1) **Arbeitnehmer mit einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von 5 Jahren (bei Arbeitsunfähigkeit infolge eines bei einem Unternehmen der Anlage 1 erlittenen Arbeitsunfalls oder bei einer dort zugezogenen Berufskrankheit, ohne Rücksicht auf die Betriebszugehörigkeit) erhalten einen Zuschuss zum Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung oder zu der entsprechenden Leistung aus der gesetzlichen Unfallversicherung (Krankengeldzuschuss).** Der Krankengeldzuschuss wird vom ersten Tag nach Wegfall der Entgeltfortzahlung (§ 13 Abs. 2 BasisTV) an gezahlt, jedoch nicht über den Zeitpunkt hinaus, für den Arbeitnehmer Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung oder die entsprechende Leistung aus der gesetzlichen Unfallversicherung erhalten, längstens jedoch bis zum Ablauf der 26. Woche, jeweils seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit.

(2) Der Krankengeldzuschuss ist der Unterschiedsbetrag zwischen 100 v. H. des Nettofortzahlungsentgelts im Krankheitsfall (§ 13 Abs. 2 BasisTV) und dem Bruttokrankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung oder der entsprechenden Leistung aus der gesetzlichen Unfallversicherung.
(3) Sind Arbeitnehmer nicht in einer gesetzlichen Krankenversicherung versichert, gelten die Abs. 1 und 2 sinngemäß, wenn sie eine Bescheinigung ihrer Krankenkasse über gezahltes Krankengeld vorlegen. Arbeitnehmer werden in diesem Fall grundsätzlich so gestellt, als wären sie in der BAHN-BKK Krankenversichert; der Krankengeldzuschuss ist jedoch maximal der Unterschiedsbetrag zwischen 100 v. H. des Nettofortzahlungs- entgelts im Krankheitsfall (§ 13 Abs. 2 BasisTV) und der Bruttoleistung, die die jeweilige Krankenkasse zahlt. Die Auszahlung des Krankengeldzuschusses erfolgt in diesen Fällen am 25. des Kalendermonats, der dem Kalendermonat folgt, in dem Arbeitnehmer die Bescheinigung ihrer Krankenkasse über gezahltes Krankengeld vorgelegt haben.

(4) Wurde die Arbeitsunfähigkeit durch Dritte herbeigeführt, so sind Arbeitnehmer verpflichtet, die ihnen gegenüber Dritten zustehenden Schadensersatzansprüche in Höhe ihres Anspruchs auf Krankengeldzuschuss an ihren Arbeitgeber abzutreten. Insoweit dürfen Arbeitnehmer über die Schadensersatzansprüche nicht anderweitig verfügen.

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

Abschnitt III
Zulagen und Prämien

§ 12
Samstagszulage

Arbeitnehmer erhalten für Arbeit am Samstag in der Zeit von 13.00 Uhr bis 20.00 Uhr eine Samstagszulage in Höhe von 0,64 EUR je Stunde.

§ 13
Sonntagszulage

Arbeitnehmer erhalten für Arbeit am Sonntag eine Sonntagszulage in Höhe von 3,80 EUR je Stunde.

§ 14
Vorfesttagsregelung

(1) Am Tage vor dem ersten Weihnachtsfeiertag und am Tage vor Neujahr besteht, soweit es die betrieblichen Verhältnisse zulassen, ab 12.00 Uhr Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts.

(2) Ist diese Arbeitsbefreiung aus betrieblichen Gründen nicht möglich, wird für angeordnete Arbeit in der Zeit von 12.00 Uhr bis 24.00 Uhr eine Vorfesttagszulage (VorfestZ) in Höhe von 110% je Stunde gezahlt.
**Protokollnotiz**

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

a) des individuellen Monatstabellenentgelts,

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

c) der ŸEinZ.

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

(3) Auf schriftlichen Antrag des Arbeitnehmers wird anstelle der Zahlung der VorfestZ nach Abs. 2 für angeordnete Arbeit in der Zeit von 12.00 Uhr bis 24.00 Uhr eine entsprechende Freizeit an einem anderen Tage gewährt, sofern dieser Antrag des Arbeitnehmers auf Freizeit dem Arbeitgeber vor dem jeweiligen Vorfesttag vorliegt.

§ 15

**Feiertagszulage**

(1) Arbeitnehmer erhalten für Arbeit an gesetzlichen Wochenfeiertagen, auch wenn diese auf einen Sonntag fallen, sowie für Arbeit am Ostersonntag und am Pfingstsonntag eine Feiertagszulage in Höhe von 4,61 EUR je Stunde.

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

Ausführungsbestimmung

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

§ 16

**Nachtarbeitszulage**

Arbeitnehmer erhalten für Arbeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr eine Nachtarbeitszulage in Höhe von 1,28 EUR je Stunde.
§ 17
Schichtzulage

(1) Arbeitnehmer erhalten für zwischen 20.00 und 6.00 Uhr geleistete Stunden im Kalendermonat eine Schichtzulage in folgenden Stufen:

<table>
<thead>
<tr>
<th>von</th>
<th>bis</th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>25 Std.</td>
<td>34 Std.</td>
<td>51,13 EUR</td>
</tr>
<tr>
<td>35 Std.</td>
<td>44 Std.</td>
<td>56,24 EUR</td>
</tr>
<tr>
<td>45 Std.</td>
<td>54 Std.</td>
<td>63,91 EUR</td>
</tr>
<tr>
<td>55 Std.</td>
<td>64 Std.</td>
<td>71,58 EUR</td>
</tr>
<tr>
<td>65 Std.</td>
<td>74 Std.</td>
<td>79,25 EUR</td>
</tr>
<tr>
<td>75 Std.</td>
<td>84 Std.</td>
<td>86,92 EUR</td>
</tr>
<tr>
<td>85 Std.</td>
<td>94 Std.</td>
<td>94,59 EUR</td>
</tr>
<tr>
<td>95 Std.</td>
<td>104 Std.</td>
<td>102,26 EUR</td>
</tr>
<tr>
<td>105 Std.</td>
<td>114 Std.</td>
<td>109,93 EUR</td>
</tr>
<tr>
<td>115 Std.</td>
<td>124 Std.</td>
<td>117,60 EUR</td>
</tr>
<tr>
<td>ab 125 Std.</td>
<td></td>
<td>122,71 EUR</td>
</tr>
</tbody>
</table>

(2) Besteht Anspruch auf Zahlung einer Schichtzulage nach Abs. 1, erhöhen sich die vorstehenden Sätze für jede Schicht,

1. die nach 0.00 und vor 4.00 Uhr beendet wird, um 2,56 EUR,
2. die nach 24.00 und vor 4.00 Uhr begonnen wird, um 5,11 EUR.

(2a) Abweichend von Abs. 2 gilt für Arbeitnehmer des stationären Transportpersonals der DB Schenker Rail Deutschland AG folgendes:

Besteht Anspruch auf Zahlung einer Schichtzulage nach Abs. 1, erhöhen sich die vorstehenden Sätze für jede Schicht,

1. die nach 0.00 und vor 4.00 Uhr beendet wird, um 3,46 EUR,
2. die nach 24.00 und vor 4.00 Uhr begonnen wird, um 5,90 EUR.

(3) Wenn keine Schichtzulage nach Abs. 1 zusteht, erhalten Arbeitnehmer

1. eine Schichtzulage von 30,68 EUR monatlich, wenn der Schichtdienst innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 18 Stunden,
2. eine Schichtzulage von 20,45 EUR monatlich, wenn der Schichtdienst innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.

Ausführungsbestimmung

Die Berechnung der maßgeblichen durchschnittlichen Zeitspanne zwischen Schichtbeginn und Schichtende geht aus von der Ermittlung aller Zeidifferenzen zwischen frühestem Schichtbeginn und spätestem Schichtende von je 2 Schichten, die nach dem Dienstplan am selben Wochentag beginnen. Es sind dabei alle Schichten zu erfassen; wenn an einem Wochentag eine ungerade Anzahl von Schichten zu leisten ist, wird die Dauer der übrigbleibenden Schicht ein-
gesetzt. Endet eine Schicht erst am folgenden Tage, so ist die nach 0.00 Uhr anfallende Schichtdauer dem Berechnungstage zuzurechnen.


Ausführungsbestimmungen


2. Voraussetzung für eine Schichtzulage nach Abs. 3 Nr. 1 oder 2 ist ferner, dass diese Arbeit regelmäßig tatsächlich geleistet wird. Die Bestimmung findet keine Anwendung, wenn nur gelegentlich Schichtdienst in solchen Dienstplänen geleistet wird. Unterbrechungen für weniger als die Hälfte der Tage des Kalendermonats sind unschädlich.

Arbeiternehmer, die während des Monats nicht ständig und fortlauend im selben Dienstplan beschäftigt waren, erhalten eine Zulage von 30.68 EUR, wenn sie mindestens die Hälfte des Monats in Dienstplänen mit entsprechenden Merkmalen gearbeitet haben; sie erhalten eine Zulage von 20.45 EUR, wenn sie mindestens die Hälfte des Monats in Dienstplänen gearbeitet haben, die mindestens dafür die Voraussetzungen erfüllen.

Bei mehr als 3maligem Wechsel der Diensteinteilung im Monat, insbesondere wegen Sonder- schichten, wird die maßgebliche durchschnittliche Zeitspanne in den Monaten Januar und März bis Dezember eines Jahres zwischen den acht frühesten Schichtbeginnen und den acht spätesten Schichtenden eines Monats, im Monat Februar zwischen jeweils sieben entsprechenden Zeitpunkten, ermittelt.

§ 18 Überzeitzulage

(1) Arbeitnehmer erhalten für Überzeitarbeit eine Überzeitzulage in Höhe von 3,38 EUR je Stunde.

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

§ 19 Rufbereitschaftszulage

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

(2) Arbeitnehmer erhalten für Rufbereitschaft eine Rufbereitschaftszulage in Höhe 1,96 EUR je Stunde.

(3) Neben der Rufbereitschaftszulage wird für die genehmigte Benutzung des privaten Pkw für Fahrten zwischen Wohnung und Einsatzstelle im Rahmen der Rufbereitschaft eine km-Pauschale in Höhe von 0,27 EUR gezahlt.
§ 20
Qualifikationszulage

Arbeitnehmer erhalten eine Qualifikationszulage nach Maßgabe der Anlage 5.

§ 21
Einmalige Entgeltzulagen

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

Ausführungsbestimmung

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

(2) Einmalige Entgeltzulagen werden insbesondere gewählt:

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

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

3. für Aufräumungsarbeiten bei Unfällen unter besonders ungünstigen Verhältnissen.

Protokollnotiz:

Die Bestimmungen zu einmaligen Entgeltzulagen nach Abs. 1 und 2 sind im Rahmen der auf die Unternehmen übertragenen Zuständigkeiten auf zugewiesene Beamte, sofern sie die entsprechenden Voraussetzungen erfüllen, sinngemäß anzuwenden, soweit beamtenrechtliche Bestimmungen nicht entgegen stehen.

(3) Leistungszulage für Lokrangierführer (Lz Lrf)

a) Lokrangierführer (Lrf) erhalten für besondere Leistungen, die nicht durch das Monatsentgelt und/oder sonstige Entgeltbestandteile abgegolten sind, eine Lz Lrf. Die Bewertung der besonderen Leistung erfolgt halbjährlich. Die Auszahlung erfolgt quartalsweise am Zahltag des nächsten Monats.

b) Für Lrf 1 wird jeweils ein Budget in Höhe von 200,00 EUR je Lrf 1 und Monat zur Verfügung gestellt.

c) Für Lrf 2 wird jeweils ein Budget in Höhe von 180,00 EUR je Lrf 2 und Monat zur Verfügung gestellt.

d) Die Festsetzung des jeweiligen nach Leistung differenzierten Einzelbetrages erfolgt in den Betrieben.

e) Die Lz Lrf findet keine Berücksichtigung bei der Berechnung der Fortzahlungs-entgelte.
**Protokollnotiz:**

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

(4) Leistungszulage für Wagenmeister (Lz Wgm)


b) Für Wgm wird jeweils ein Budget in Höhe von 200,00 EUR je Wgm und Monat zur Verfügung gestellt.

c) Die Festsetzung des jeweiligen nach Leistung differenzierten Einmalbetrages erfolgt in den Betrieben.

d) Die Lz Wgm findet keine Berücksichtigung bei der Berechnung der Fortzahlungsentgelte.

**Protokollnotiz:**

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

(5) Leistungszulage für Zugtechniker (Lz Zt)

a) Zugtechniker (Zt) erhalten für besondere Leistungen, die nicht durch das Monatsentgelt und/oder sonstige Entgeltbestandteile abgegolten sind, eine Lz Zt. Die Bewertung der besonderen Leistung erfolgt halbjährig. Die Auszahlung erfolgt quartalsweise am Zahltag des nächsten Monats.

b) Für den Zt wird jeweils ein Budget in Höhe von 200,00 EUR je Zt und Monat zur Verfügung gestellt.

c) Die Festsetzung des jeweiligen nach Leistung differenzierten Einmalbetrages erfolgt in den Betrieben.

d) Die Lz Zt findet keine Berücksichtigung bei der Berechnung der Fortzahlungsentgelte.

**Protokollnotiz:**

Die Bestimmungen zur Lz Zt sind im Rahmen der auf die Unternehmen übertragenen Zuständigkeiten auf zugewiesene Beamte, die die Tätigkeit eines Zt nicht nur vorübergehend ausüben, sinngemäß anzuwenden, soweit beamtenrechtliche Bestimmungen nicht entgegenstehen.
§ 22
Rundung und Anpassung


(2) Die Zulagen nach §§ 13, 15, 18, 19 und 30 erhöhen sich bei allgemeinen tariflichen Erhöhungen der Monatstabelleentgelte (Anlagen 4) um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten durchschnittlichen Vomhundertsatz der allgemeinen Erhöhung der Monatstabelleentgelte Anlage 4.

§ 23
Fahrentschädigung

(1) Zugtechniker und Lokrangierführer, sowie Arbeitnehmer, die für eine dieser Tätigkeiten ausgebildet werden, erhalten für jede geleistete Schicht mit Zugfahrt eine Fahrentschädigung in Höhe von 6,65 EUR.

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

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

(1) Die Jahresabschlussleistung (JAL) richtet sich nach den individuellen Leistungen des Arbeitnehmers/der betrieblichen Führungskraft und dem jeweiligen Unternehmensergebnis.

(2) Die Beurteilung der individuellen Leistungen des Arbeitnehmers/der betrieblichen Führungskraft erfolgt auf der Grundlage von Zielvereinbarungen.


Protokollnotiz:

Die Bestimmungen zur JAL sind im Rahmen der auf die Unternehmen übertragenen Zuständigkeiten auf zugewiesene Beamte, die nicht nur vorübergehend auf Arbeitsplätzen mit Tätigkeiten der Entgeltgruppen 201, 202 bzw. einer betrieblichen Führungskraft eingesetzt sind, sinngemäß anzuwenden, soweit beamtenrechtliche Bestimmungen nicht entgegenste- hen.
§ 25
Leistungsprämie Rangierdienst

(1) Arbeitnehmer, die eine Tätigkeit nach a bis g ausüben, erhalten für jede tatsächlich gefeierte Schicht mit Rangierarbeit eine Leistungsprämie Rangierdienst (LpR) in folgender Höhe:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Tätigkeit</th>
<th>LpR bei Schichtdauer von weniger als 8 Stunden</th>
<th>LpR bei Schichtdauer ab 8 Stunden</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>a) Rangierer</td>
<td>5,20 EUR</td>
<td>6,70 EUR</td>
</tr>
<tr>
<td>b) Rangierbegleiter</td>
<td>4,00 EUR</td>
<td>5,50 EUR</td>
</tr>
<tr>
<td>c) Lokrangierführer</td>
<td>3,50 EUR</td>
<td>5,00 EUR</td>
</tr>
<tr>
<td>d) Rangiermeister</td>
<td>3,00 EUR</td>
<td>4,50 EUR</td>
</tr>
<tr>
<td>e) Wagenmeister</td>
<td></td>
<td>2,30 EUR</td>
</tr>
<tr>
<td>f) Zugvorbereiter</td>
<td></td>
<td>1,30 EUR</td>
</tr>
<tr>
<td>g) Weichenwärter</td>
<td></td>
<td>0,70 EUR</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

Ausführungsbestimmung


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

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

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

Protokollnotiz:

Die Bestimmungen zur LpR sind im Rahmen der auf die Unternehmen übertragenen Zuständigkeiten auf zugewiesene Beamte, sofern sie diese Tätigkeiten ausüben, sinngemäß anzuwenden, soweit beamtenrechtliche Bestimmungen nicht entgegen stehen.
§ 26
Leistungsentgelt mit Auslandbezug

(1)  
   a) Arbeitnehmer des Bordservices erhalten ein Leistungsentgelt mit Auslandsbezug (ALZ 1), wenn sie
      aa) die besondere Kenntnis der ausländischen Fahr- und Betriebsvorschriften
      oder
      bb) die sichere Kommunikation in der jeweils zugehörigen Fremdsprache,
      die im Zusammenhang mit der Fahrtätigkeit im Ausland erforderlich ist, beherrschen und anwenden.

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

(2)  
   a) Arbeitnehmer nach Abs. 1 erhalten ein erhöhtes Leistungsentgelt mit Auslandsbezug (ALZ 2), wenn sie
      aa) die besondere Kenntnis der ausländischen Fahr- und Betriebsvorschriften
      und
      bb) die sichere Kommunikation in der jeweils zugehörigen Fremdsprache,
      die im Zusammenhang mit der Fahrtätigkeit im Ausland erforderlich ist, beherrschen und anwenden.

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

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

Protokollnotizen:


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

3. Die Bestimmungen zur ALZ 1 und ALZ 2 sind im Rahmen der auf die Unternehmen übertragenen Zuständigkeiten auf zugewiesene Beamte, sofern sie diese Tätigkeiten
ausüben, sinngemäß anzuwenden, soweit beamtenrechtliche Bestimmungen nicht entgegen stehen.

§ 27
unbesetzt

§ 28
unbesetzt

§ 29
unbesetzt

§ 30
Erschwerniszulagen

(1) Erschwerniszulagen werden nach Maßgabe der Anlage 6 zur Abgeltung von Arbeitser schwernissen gezahlt, die deutlich über das berufsübliche Maß hinausgehen und auch nicht bereits durch die Eingruppierung berücksichtigt sind.

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

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

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

(3) Die Höhe der Erschwerniszulagen beträgt:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Gruppe</th>
<th>Stunde</th>
<th>Betrag</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1. in Zulagengruppe A</td>
<td>je Stunde</td>
<td>0,60 EUR</td>
</tr>
<tr>
<td>2. in Zulagengruppe B</td>
<td>je Stunde</td>
<td>0,98 EUR</td>
</tr>
<tr>
<td>3. in Zulagengruppe C</td>
<td>je Stunde</td>
<td>1,34 EUR</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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


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

Voraussetzung der Pauschalierung ist eine gewisse Regelmäßigkeit beim Anfall der zulageberechtigenden Arbeiten bzw. eine gewisse Gleichförmigkeit des Arbeitsvorgangs.
Die Bemessungsgrundlage für die Festsetzung der Pauschale ist die Summe der innerhalb eines Feststellungszeitraums tatsächlich angefallenen Zulagen.

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

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


§ 31
unbesetzt

§ 32
unbesetzt

Abschnitt IV
Entgeltssicherung

§ 33
Rationalisierungszulagen

(1) 1. Wird gegenüber Arbeitnehmern, deren bisherige Beschäftigung aufgrund einer Maßnahme im Sinne von Abs. 4 der Präambel des BeSiTV weggefallen ist, eine Änderungskündigung ausgesprochen, erhalten sie eine Rationalisierungszulage Tabellenentgelt - Zulage RT - in Höhe des Differenzbetrags zwischen dem METV am Tag vor dem Wirksamwerden der Änderungskündigung und dem METV am Tag des Wirksamwerdens der Änderungskündigung. Dies gilt entsprechend, wenn unter den Voraussetzungen nach Satz 1 ein Änderungsvertrag geschlossen wird, sofern kein Anspruch auf Zahlung einer ZÜ gemäß § 2 Abs. 4 Konzern-ZUTV besteht.

2. Die Zulage RT erhalten Arbeitnehmer mit einer Betriebszugehörigkeit (§ 5 BasisTV) von

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

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

3. Auf die Entgeltssicherungsfrist nach Nr. 2 wird die jeweils in Betracht kommende Kündigungsfrist (§ 22 BasisTV) und der Zeitraum bis zum Wirksamwerden der Änderung des Arbeitsvertrags angerechnet.

5. Haben Arbeitnehmer vor Beginn der Entgeltsicherungsfrist oder keine monatliche Zahlung (Ausführungsbestimmung zu § 21 Abs. 1) erhalten, wird die Zulage RT nur insoweit gezahlt, als sie nicht durch diese monatliche Zahlung ausgeglichen wird.

(2) 1. Wechseln Arbeitnehmer, deren bisherige Beschäftigung aufgrund einer Maßnahme im Sinne von Abs. 4 der Präambel des BeSiTV weggefallen ist, nicht nur vorübergehend
   - von einem Prämienverfahren (derzeit nur Zulage ZÜL) in eine Tätigkeit ohne Prämienverfahren,


3. Die Zulage RP erhalten Arbeitnehmer mit einer Betriebszugehörigkeit (§ 5 BasisTV) von
   - mindenstens 2 bis weniger als 5 Jahren für die Dauer von 15 Monaten,
   - 5 bis weniger als 8 Jahren für die Dauer von 22 Monaten,
   - mindestens 8 Jahren für die Dauer von 28 Monaten.

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

4. Werden Arbeitnehmer zu Beginn oder während der Entgeltsicherungsfrist in eine höhere Entgeltgruppe eingruppiert, vermindert sich die Zulage RP um den Unterschiedsbetrag zwischen der bisherigen Entgeltgruppe und der neuen Entgeltgruppe, der nicht nach § 5 KonzernZÜTV und/oder Abs. 1 Nr. 4 angerechnet wurde.

5. Die Zulage RP wird nur in der Höhe gezahlt, soweit sie nicht unter Berücksichtigung von Nr. 4 durch die neue Prämie erreicht wird.

(3) Für die Ermittlung der Betriebszugehörigkeit sowie für den Beginn der Laufzeit der 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 BasisTV (auch bei einem vorübergehenden Wechsel) und § 12 Abs. 2 BasisTV finden die Abs. 1 und 2 sowie § 26 Abs. 4 BeSiTV entsprechende Anwendung.
2. Abs. 1 und 2 finden entsprechende Anwendung, wenn gegenüber Arbeitnehmern im Rahmen einer betriebsbedingten Versetzung nach § 12 Abs. 1 BasisTV eine Änderungskündigung zum Zwecke der Herabgruppierung ausgesprochen bzw. ein diesbezüglicher Änderungsvertrag geschlossen wird.

§ 34
Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer, Arbeitsunfallverletzte und wegen Gesundheitsschäden

(1) Müssen mindestens 55jährige Arbeitnehmer nach einer mindestens 10jährigen Betriebszugehörigkeit aufgrund betriebsärztlichen Gutachtens wegen Nachlassens der Kräfte infolge langjähriger Arbeit oder wegen Alterserscheinungen ihren Arbeitsplatz wechseln und sollen Arbeitnehmer deshalb nicht nur vorübergehend eine andere Tätigkeit als die ihnen übertragene überwiegend verrichten, dürfen sie, unbeschadet ihrer tatsächlichen Verwendung, nicht in eine niedrigere Entgeltgruppe eingruppiert werden.

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

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

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

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

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

Abschnitt V
Auslösungen

§ 35
Einsatzwechselstätigkeit

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

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

Sofern die Einsatzwechseltätigkeit nach 16.00 Uhr begonnen und vor 8.00 Uhr des nachfolgenden Kalendertags beendet wird, ohne dass eine Übernachtung stattfindet, wird die Einsatzwechseltätigkeit mit der gesamten Abwesenheitsdauer dem Kalendertag der überwiegenden Abwesenheit zugerechnet.

(3) Die Pauschale für Verpflegungsmehraufwand beträgt für jeden Kalendertag

a) bei einer Abwesenheit von weniger als 14 Stunden, aber mindestens 8 Stunden: 4,09 EUR,

b) bei einer Abwesenheit von weniger als 24 Stunden, aber mindestens 14 Stunden: 6,14 EUR,

c) bei einer Abwesenheit von 24 Stunden: 9,71 EUR.

Protokollnotiz:

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

§ 36
Fahrtätigkeit

(1) Arbeitnehmer mit Fahrtätigkeit (z. B. Zugtechniker) erhalten eine Verpflegungspauschale.

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

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

Sofern die Fahrtätigkeit nach 16.00 Uhr begonnen und vor 8.00 Uhr des nachfolgenden Kalendertags beendet wird, ohne dass eine Übernachtung stattfindet, wird die Fahrtätigkeit mit der gesamten Abwesenheitsdauer dem Kalendertag der überwiegenden Abwesenheit zugerechnet.

(3) Die Pauschale für Verpflegungsmehraufwand beträgt für jeden Kalendertag

a) bei einer Abwesenheit von weniger als 14 Stunden, aber mindestens 8 Stunden: 5,11 EUR,

b) bei einer Abwesenheit von weniger als 24 Stunden, aber mindestens 14 Stunden: 8,18 EUR,

c) bei einer Abwesenheit von 24 Stunden: 12,78 EUR.
Protokollnotiz:

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

Abschnitt VI
Arbeitszeit

§ 37
Individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll


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

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

\[ TAJaz = \frac{TgR \times 5 \times TJaz \text{ Std.}}{7 \times 261 \times (\text{Rest})} \text{ Abrechnungszeitraum} \]

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 (Abs. 1) – Stunden/Abrechnungszeitraum

\( \ast \) = 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls

Übertrag erfolgt nicht, wenn das dadurch erhöhte individuelle Jahresarbeitszeit-Soll in diesem Abrechnungszeitraum nicht erreicht wird.

§ 38
Überzeit

(1) Überzeit ist die Zeit, die vom Arbeitnehmer auf Anordnung über das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll abzüglich des Vortrags nach § 39 Abs. 5 - mindestens jedoch über 1.827 Stunden - geleistet wurde, einschließlich der Zeit, die nach den tarifvertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen zu verrechnen bzw. anzurechnen ist.

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

(3) Wünscht der Arbeitnehmer statt der Überzeitzulage (§ 18) eine Zeitgutschrift, werden für jede Stunde Überzeit am Ende des Abrechnungszeitraums 15 Minuten in das Arbeitszeitkonto des folgenden Abrechnungszeitraums sollreduzierend verbucht und führen in diesem Abrechnungszeitraum nicht zur Überzeit.
Die Überzeitzulage ist bereits vor dem Ende des Jahresabrechnungszeitraums am nächstmöglichen Zahltag zu zahlen.


§ 39
Arbeitszeitkonto

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

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

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


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

§ 40
Urlaub

(1) Der Erholungsschutz der Arbeitnehmer beträgt

a) bis zum vollendeten 30. Lebensjahr 26 Urlaubstage,
b) nach vollendem 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.

(2) Für den Geltungsbereich und die Laufzeit des BeSiTV (einschl. einer evtl. Nachwir-
kung) - § 40 BeSiTV - wird der Erholungsschutz nach Abs. 1 um einen Tag im Urlaubs-
jaehr verringert.

(3) Kann der Erholungsschutz wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen Gründen
nicht im laufenden Urlaubsjahr abgewickelt werden, ist er bis spätestens 6 Monate
nach Ende des Urlaubsjahres abzuwickeln.

(4) Zusatzzeit für Wechselschicht-, Schicht- und Nachtarbeit:

1. Arbeitnehmer erhalten bei Leistung im Kalenderjahr von mindestens

a) 80 Nachtschichtstunden 1 Arbeitstag,
b) 160 Nachtschichtstunden 2 Arbeitstage,
c) 240 Nachtschichtstunden 3 Arbeitstage,
d) 320 Nachtschichtstunden 4 Arbeitstage

Zusatzzeit in Urlaubsjahr.

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

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

Ausführungsbestimmung

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

Wegen der Ermittlung der Nachtschichtstunden siehe Nr. 4.
2. Wird der für die Arbeitnehmer in Betracht kommende Höchsturlaub nach Nr. 1 am Ende des Kalenderjahres nicht erreicht, dann sind in den Monaten Januar und Februar aufkommende anspruchsbegründende bzw. verbessernde Nachtarbeitsstunden insoweit zu berücksichtigen, als dadurch der Anspruch auf einen oder einen weiteren Tag Zusatzurlaub erfüllt wird. Sie sind für das laufende Kalenderjahr abzusetzen.

Ausführungsbestimmung

Beispiele für die Vorgriffsregelung:


Der Arbeitnehmer erhält einen Tag Zusatzurlaub nach diesen Bestimmungen. Die für die Anspruchsbegründung des vorangegangenen Kalenderjahres im Vorgriff verwendeten 10 Nachtarbeitsstunden sind verbraucht; für die Bemessung im neuen Kalenderjahr verbleiben für die Zeit vom 01.01. - 28.02. nur noch fünf anrechenbare Nachtarbeitsstunden.


Der Arbeitnehmer erhält einen zweiten Tag Zusatzurlaub. Von den im laufenden Kalenderjahr bis dahin geleisteten 20 Nachtarbeitsstunden werden 15 Nachtarbeitsstunden verbraucht; aus der Zeit vom 01.01. - 28.02. sind nur noch 5 Nachtarbeitsstunden für das laufende Kalenderjahr anrechenbar.


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

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

4. Nachtarbeitsstunden im Sinne der Nr. 1 sind die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit in der Zeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleisteten Arbeitsstunden. Nachtarbeitsstunden in Schichten, in denen Arbeitnehmer lediglich an der Arbeitsstelle anwesend sein müssen, um im Bedarfsfall vorkommende Arbeiten zu verrichten, bleiben unberücksichtigt.

Ausführungsbestimmung

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

- die Zeiten der Heranziehung zur Arbeitsleistung, die außerhalb des regelmäßigen Arbeitsverlaufs liegen,

- die Zeiten der Heranziehung zur Arbeitsleistung aus einer Bereitschaft oder Unfall-, Störungs- und Schneebereitschaft bei einer vom Arbeitgeber festgelegten Stelle,

- die durch Zug- und Busverspätungen verursachten Verlängerungen der Arbeit (Verlängerung der Schicht oder Verkürzung dienstplanmäßiger Zeiten ohne Arbeitsleistung in der Schicht),

soweit sie in die Zeit von 20.00 Uhr bis 6.00 Uhr fallen.

5. Wechsels der Arbeitnehmer bei seinem Arbeitgeber innerhalb eines Kalenderjahres in den Geltungsbereich eines anderen funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrags (auch LfTV TG), findet § 5 KonzernRTV sinngemäß Anwendung. Für das laufende Kalenderjahr gilt dabei, dass der bereits in diesem Kalenderjahr entstandene Anspruch auf Zusatzurlaub übertragen wird und die Zeiten, die bis zum Zeitpunkt des Wechsels noch keinen Anspruch auf Zusatzurlaub begründen, in die Systematik des anderen funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrags (auch LfTV TG) übernommen werden.

(5) Allgemeine Grundsätze:


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

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

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

§ 41
Arbeitszeitbewertung


(3) Gesetzliche Wochenfeiertage, die auf die Tage Montag bis Freitag fallen, werden am Ereignistag neben der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit auf dem Arbeitszeitkonto mit 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls nach § 37 Abs. 1 verrechnet. Die am Sitz des Betriebs bzw. am jeweiligen Arbeitsort geltenden Vorschriften über gesetzliche Wochenfeiertage sind für die Anwendung maßgeblich.

(4) Jeder Tag einer Arbeitsverhinderung wegen Arbeitsunfähigkeit wird mit der Dauer der für den jeweiligen Tag geplanten Arbeitszeit des Arbeitnehmers bewertet. Sofern für einen Tag, an dem ein arbeitsunfähiger Arbeitnehmer grundsätzlich zu arbeiten gehabte, die geplante Arbeitszeit nicht bestimmt ist, sind die auf die Werkstage Montag bis Freitag fallenden Tage der Arbeitsunfähigkeit im Arbeitszeitkonto mit 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls nach § 37 Abs. 1 zu bewerten.

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

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

§ 42
Arbeitszeitverteilung

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

(2) Die Arbeitszeit ist jeweils im Rahmen der gesetzlich und tarifvertraglich maßgebenden Bestimmungen und unter Beachtung des § 87 BetrVG einzuteilen; dabei gilt insbesondere:
1. Die tägliche Arbeitszeit darf über 10 Stunden hinaus nur verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst (§ 3 und § 6 Abs. 2 i.V.m. § 7 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a bzw. Nr. 4 Buchst. a ArbZG) fällt. Erheblicher Umfang ist ein Anteil an Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst von mind. 30 Prozent. § 43 BasisTV bleibt unberüht.

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).


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

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

5. Für Arbeitnehmer, die Schicht- und Wechselschichtarbeit leisten, soll die in tatsächlich geleisteten Schichten angerechnete Arbeitszeit im Zeitraum von 23.00 Uhr bis 04.00 Uhr 500 Stunden nicht überschritten werden. Die Zeiten, die in diesen Zeitraum fallen, werden für die Bewertung minutengenaug 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 Uhr bis 04.00 Uhr fallen, nicht mehr als fünfmal hintereinander gesetzt werden. Leistet der Arbeitnehmer im Abrechnungszeitraum mehr als 500 Stunden zwischen 23.00 Uhr und 04.00 Uhr, erhält er für jede darüber hinausgehende volle Stunde einen Zeitzuschlag nach folgender Staffel in das Arbeitszeitkonto soweit reduzierend gebucht:

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

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

ten auf Einzelarbeitsplätzen, bei denen der Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz nur kurzzeitig verlassen kann, ohne dass er sich dabei im Zustand der wachen Acht-
samkeit befinden muss.

7. Unter Berücksichtigung betrieblicher Erfordernisse sollen Arbeitnehmer in der
Regel nur an durchschnittlich 5 Tagen je Woche zu arbeiten haben; dabei soll die
Arbeitszeit der regelmäßig nur während der Tageszeitspanne (6.00 Uhr bis
20.00 Uhr) eingesetzten Arbeitnehmer grundsätzlich auf die Werkstage, möglichst
jedoch auf die Wochentage Montag bis Freitag, verteilt werden.

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

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

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

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

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

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

(5) Arbeitnehmern bereits zugesprochene Ruhezeiten oder Arbeitsbefreiungen gelten als
gewährt, wenn sie in die Zeit einer Erkrankung, eines Urlaubs oder einer Arbeitsbefrei-
ung aus persönlichen Anlässen fallen. Aus betrieblichen Gründen ausgefallene Ruhe-
zeiten sind nach den jeweils maßgeblichen gesetzlichen und tarifvertraglichen Arbeits-
zeitschutzvorschriften nachzuwähren.

§ 43
Beginn und Ende der Arbeitszeit

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

(2) Für Arbeitnehmer mit wechselnden Arbeitsplätzen innerhalb einer Schicht beginnt und
endet die Arbeitszeit am Ort des Dienstbeginns (Schichtsymmetrie). Abweichungen
davon, innerhalb der politischen Gemeinde, bedürfen der Zustimmung des Betriebs-
rats. Der Arbeitgeber ist in diesem Fall für den Transfer zurück zum Ort des Arbeitsbe-
ginnns innerhalb einer angemessenen Zeit auf seine Kosten verantwortlich. Näheres
regelt eine Betriebsvereinbarung, in der eine vergleichbare, von der politischen
Gemeinde abweichende, räumliche Zuordnung vorgesehen werden kann.
(3) Bei auswärtigen Ruhezeiten und auswärtigen Zeiten ohne Arbeitsverpflichtung sowie in den Fällen des § 45 Abs. 7 und § 44 BasisTV findet Abs. 2 keine Anwendung.

§ 44
Rufbereitschaft
unbesetzt

§ 45
Sonderregelungen für das Transportpersonal


(2) Für das Transportpersonal gelten die Bestimmungen des § 42, soweit nicht hiervon abweichend oder hierzu ergänzend in § 45 anderes geregelt ist. Für Arbeitnehmer, denen vorübergehend Tätigkeiten des Transportpersonals übertragen werden, sind für die Dauer dieser Tätigkeiten die Regelungen des § 45 anzuwenden.

(3) Eine Schicht umfasst den gesamten Zeitraum einschließlich der Fahrgastfahrten, Bereitschaftszeiten und Tätigkeitsunterbrechungen zwischen zwei Ruhezeiten bzw. Zeiten ohne Arbeitsverpflichtung (ZoA) von mehr als 5 und weniger als 9 Stunden Dauer. Die Dauer der Schicht nach Satz 1, ohne die Zeiten der gesetzlichen Mindestruhepausen (auch Kurzpausen), wird auf das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll angerechnet.


Die Zeiten ohne Arbeitsverpflichtung werden bis zur 150. Stunde im Abrechnungszeitraum zu 50 Prozent, darüber hinaus zu 100 Prozent auf das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll angerechnet.
(4) Für Arbeitnehmer des Transportpersonals werden für eine Schicht mindestens 5 Stunden auf das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll angerechnet. Für die durch eine ZoA getrennten Schichten wird abweichend von Satz 1 insgesamt mindestens die Dauer der ZoA auf das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll angerechnet.

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

Für Arbeitnehmer mit einem individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll unter 1.305 Stunden gilt abweichend von Satz 1 eine Mindestschichtanrechnung von 3 Stunden, wenn individuell keine kürzere tägliche Arbeitszeitverteilung vereinbart ist.

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

(5) Die Schichtlänge darf 14 Stunden nicht überschreiten. 12 Stunden sollen nur dann überschritten werden, wenn dies aus dringenden betrieblichen Bedürfnissen oder im Interesse der Arbeitnehmer erforderlich ist. Bei Überschreitung einer Schichtlänge von 12 Stunden muss die Schicht abweichend von Abs. 3 Nr. 2 eine mindestens zweistündige Ruhepause enthalten, die nicht auf das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll angerechnet wird.

(6) Arbeitnehmer des Transportpersonals sollen im Jahresabrechnungszeitraum grundsätzlich nicht mehr als 261 Schichten abzüglich des individuellen Erholungsurlaubsanspruchs und abzüglich der sich aus der Übertragung ins Arbeitszeitkonto nach § 39 Abs. 5 geleiht durch 8 Stunden rechnerisch ergebenden Schichtanzahl leisten. Mit Zustimmung des Betriebsrats kann die Schichtanzahl nach Satz 1 überschritten werden.


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

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


(9) Abweichend von § 42 Abs. 2 Nr. 3 gelten für das Transportpersonal folgende Bestimmungen über die Gewährung von Ruhetagen:

1. Arbeitnehmern sind mindestens 26 Ruhetage zu gewähren, die jeweils eine Ruhezeit von mindestens 36 Stunden umfassen. Ruhezeiten von mindestens 72 Stunden können als 2 solcher Ruhetage gezählt werden.

3. Die Hälfte der Ruhetage nach Nr. 2 soll als verlängertes Wochenende gewährt werden. Diese Ruhetage müssen spätestens am Samstag um 14 Uhr beginnen und dürfen nicht vor Montag um 8 Uhr enden; hiervon kann aus dringenden betrieblichen Bedürfnissen oder im Interesse der Arbeitnehmer um höchstens 2 Stunden abgewichen werden.


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

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

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

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

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

(10) Abweichend von § 9 Abs. 3 Nr. 5 Satz 5 dürfen Schichten, die in die Zeit von 23.00 bis 4.00 Uhr fallen, nicht mehr als viermal hintereinander angesetzt werden. Mit Zustimmung des Betriebsrats können Schichten nach Satz 1 auch fünfmal hintereinander angesetzt werden, wenn dadurch keine Überforderung der Arbeitnehmer zu erwarten ist.

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

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

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

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

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

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


§ 46
unbesetzt

Abschnitt VII
Besondere Bestimmungen

§ 47
Übernachtungen

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

§ 48
Unternehmensbekleidung

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

§ 49
unbesetzt

§ 50
unbesetzt
Abschnitt VIII
Schlussbestimmungen

§ 51
Gültigkeit und Dauer

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01. Januar 2010 in Kraft.


§ 3 Abs. 3 Satz 2 sowie § 40 Abs. 2 haben eine Mindestlaufzeit entsprechend der Laufzeit des BeSiTV (einschl. einer evtl. Nachwirkung) - § 40 BeSiTV -. Für die Nachwirkung, die Verhandlungsverpflichtungen über die Fortgeltung der Bestimmungen nach Satz 1, ihre evtl. Änderungen oder den Wegfall der Nachwirkung gelten die Bestimmungen des § 40 BeSiTV.

(3) § 46 Abs. 4 Satz 1 und 2 BasisTV gilt unbeschadet der systematischen Zuordnung dieser Bestimmungen in diesem Tarifvertrag auch für die §§ 2, 11, 33, 37 Abs. 2 und 3 sowie 40 Abs. 3 dieses funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrages.

(4) Sollten Bestimmungen dieses Tarifvertrags ganz oder teilweise nicht rechtswirksam sein oder ihre Rechtswirksamkeit oder Durchführbarkeit später verlieren, so soll hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt werden. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, anstelle der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmung eine Regelung zu treffen, die - soweit rechtlich möglich - der 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, 14. Dezember 2009

[Unterschriften]

Arbeitgeberverband
der Mobilitäts- und
Verkehrsdienstleister e. V.
(Avg MoVe)

Tarifgemeinschaft TRANSNET/GDBA (TG)
Vorstand
<table>
<thead>
<tr>
<th>Vorstandsressort DB Konzern</th>
<th>Unternehmen gem. § 1 FGr 2-TV</th>
</tr>
</thead>
</table>
| Konzernleitung                    | Deutsche Bahn AG  
|                                   | DB Gastronomie GmbH  
|                                   | DB Services Immobilien GmbH  
|                                   | DB Mobility Logistics AG  |
| Infrastruktur                     | DB Energie GmbH  
|                                   | DB Netz AG  
|                                   | DB RegioNetz Infrastruktur GmbH  
|                                   | DB Station&Service AG  |
| Dienstleistungen                  | DB Dienstleistungen GmbH  
|                                   | DB Fahrzeuginstandhaltung GmbH  |
| Personenverkehr                    | DB Fernverkehr AG  
|                                   | DB Regio AG  
|                                   | DB RegioNetz Verkehrs GmbH  
|                                   | DB Regio NRW GmbH  
|                                   | - Geschäftsfeld Schiene -  
|                                   | DB Stadtverkehr GmbH  
|                                   | S-Bahn Berlin GmbH  
|                                   | S-Bahn Hamburg GmbH  |
| Transport und Logistik            | DB Schenker Rail Deutschland AG  |
Entgeltgruppenverzeichnis 1

(EGV 1)

Tätigkeiten
I. Tätigkeitsgruppe Wagenmeister

Entgeltgruppe 204

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

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

Entgeltgruppe 205

**Praxistrainer (kein Ü)**

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

**Sachbearbeiter Arbeitsverfahren (kein Ü)**

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

Entgeltgruppe 206

**Wagenmeister 3 (kein Ü)**

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

Entgeltgruppe 207

**Zugtechniker (kein Ü)**

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

**Wagenmeister 2 (kein Ü)**

- Beratung von Kunden in der betriebssicheren Verladeweise und/oder
- Beratung und Unterweisung von Arbeitnehmern am Arbeitsplatz und/oder
- Durchführung von qualitätssichernden Einzelmaßnahmen und/ oder
- Sonderuntersuchungen
Entgeltgruppe 208

Wagenmeister 1 (kein Ü)
- Regeluntersuchung von Wagen und Zügen sowie deren technischen Ausstattung auf betriebssicheren und verkehrstauglichen Zustand.
II. Tätigkeitsgruppe Rangierdienst / Zugvorbereiter

Entgeltgruppe 204

Gruppenleiter Allgemeiner Betrieb (AB) / Teamleiter Rangierdienst (Personenverkehr) (kein Ü)
- Fachliche und disziplinarische Führung und Betreuung der Arbeitnehmer im Rangier- und Abfertigungsbereich
- Überwachung der Arbeitnehmer mit dem Ziel, die Qualität und Sicherheit im Produktionsablauf unter Einhaltung der Regelwerke, Normen und Gesetze sicherzustellen und/oder Sicherstellen des qualifikationsgerechten Einsatzes der Arbeitnehmer sowie eines anforderungsgerechten Arbeitsplatzes

Entgeltgruppe 205

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

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

Entgeltgruppe 207

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

Lokrangierführer 2 (kein Ü)
- Tätigkeiten, die neben der Befähigung zum Rangierbegleiter auch die Befähigung zum Führen eines Triebfahrzeuges der Rangiertraktion (Führerschein nach Eisenbahnfahrzeug-Führerschein Richtlinie) auch unter zur Hilfenahme einer Funkfernsteuerung beinhalten
- Führen von Triebfahrzeugen auf Strecken

Entgeltgruppe 208

Lokrangierführer 1 (kein Ü)
- Tätigkeiten, die neben der Befähigung zum Rangierbegleiter auch die Befähigung zum Führen eines Triebfahrzeuges der Rangiertraktion (Führerschein nach Eisenbahnfahrzeug-Führerschein Richtlinie) auch unter Zuhilfenahme einer Funkfernsteuerung beinhalten
Entgeltgruppe 209

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

Zugvorbereiter (kein Ü)

Zugabfertiger (kein Ü)
- Behandlung der Frachtpapiere und verkehrlichen Unterlagen für Wagenzüge im Empfang und Versand.

Entgeltgruppe 210

Rangierer
- Mithilfe beim Rangieren in einer Zugbildungsanlage, die im Wesentlichen das Kuppeln und Schlauchent von Wagen und / oder das Abfangen von Wagen und Wagengruppen während des Ablaufbetriebes mittels Hemmschuhe umfasst.
III. Tätigkeitsgruppe Verkehrliche Aufgaben SGV

Entgeltgruppe 203

**Teamleiter KSZ (kein Ü)**
Leiten von Teams mit Personalverantwortung, die ein besonderes Auswahlverfahren erfordern:
- Verkaufsservice oder
- Güterwagenmanagement oder
- Abrechnungsservice

**Fachspezialist (kein Ü)**
Tätigkeiten mit Kenntnissen, die ein besonderes Auswahlverfahren erfordern:
- Verkaufsservice oder
- Güterwagenmanagement oder
- Abrechnungsservice

Entgeltgruppe 204

**Abfertiger 3**
Tätigkeiten mit herausragenden Aufgaben und/oder Prozessverantwortung im
- Verkaufsservice oder
- Internat. Abrechnungsservice oder
- Reklamationsmanagement (insbes. Haftpflichtangelegenheiten)

**Transportmanager 2**
Tätigkeiten mit Entscheidungskompetenz und/oder Prozessverantwortung im / in der
- Güterwagenmanagement oder
- Flottenmanagement oder
- Transportüberwachung

Entgeltgruppe 205

**Abfertiger 2**
Tätigkeiten mit Spezialkenntnissen im / in der
- Verkaufsservice oder
- Vertriebsunterstützung oder
- Abrechnungsservice oder
- Reklamationsmanagement

**Transportmanager 1**
Tätigkeiten mit Spezialkenntnissen im / in der
- Kundenservice oder
- Güterwagenmanagement oder
- Flottenmanagement oder
- Transportüberwachung
Entgeltgruppe 206

Abfertiger 1:
Tätigkeiten mit Fachkenntnissen in der / im
- Zentrale Auftragsbearbeitung oder
- Abrechnungsservice

Entgeltgruppe 208

Örtlicher Abfertiger (kein Ü)
Tätigkeiten im Zusammenhang mit Transportaufträgen im Empfang und Versand in der Region.
Entgeltgruppenverzeichnis 2

(EGV 2)

Obersätze
1. Die durch die Tätigkeiten in den einzelnen Entgeltgruppen geforderten Qualifikationen (z. B. Ausbildungsabschlüsse) können durch gleichwertige Kenntnisse und Fertigkeiten oder durch langjährige Berufserfahrung in einer einschlägigen Vortätigkeit ersetzt werden.

2. In den Entgeltgruppen 201 bis 205 erfasst der Oberbegriff "Hochschule" auch die Fachhochschule.


Entgeltgruppen 201

**Qualifikation/Ausbildung:**

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

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

und sich in ihrem Schwierigkeitsgrad deutlich von Entgeltgruppe 202 abheben.

**Handlungsspielraum / Verantwortungsrahmen:**

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

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

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

**Schwierigkeit / Komplexität der Aufgabe:**

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

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

---

Entgeltgruppen 202

**Qualifikation/Ausbildung:**

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

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

**Handlungsspielraum / Verantwortungsrahmen:**

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

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

Erarbeitung von Lösungen für unterschiedliche übergreifende Probleme und Neuentwicklung von Standardprozessen

**Schwierigkeit / Komplexität der Aufgabe:**

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

Selbständige Ausführung und Verantwortung umfangreicher und/oder heterogener planerischer Aufgaben und größere Projekte
Entgeltgruppen 203

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

oder eine einschlägige Ausbildung mit einem allgemein anerkannten Abschluss erfordern.

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

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

Erarbeitung von Lösungen für unterschiedliche übergreifende Probleme und Neuentwicklung von Standardprozessen

Schwierigkeit / Komplexität der Aufgabe:
Höherwertige Aufgaben, die verschiedene Aufgabenbereiche umfassen mit einem höheren Schwierigkeitsgrad und mit einer höheren Variationsbreite als in Entgeltgruppe 204

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

Entgeltgruppen 204

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

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

und die höhere Anforderungen stellen als in Entgeltgruppe 205.

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

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

Erarbeitung von Lösungen für unterschiedliche übergreifende Probleme und Modifikation von Standardprozessen

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

Selbständige Ausführung und Verantwortung umfangreicher und/oder planerischer Aufgaben und mittlerer Projekte
Entgeltgruppen 205

Qualifikation/Ausbildung:
Tätigkeiten, die Aufgabengebiete umfassen und für deren Ausführung Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch ein abgeschlossenes bis zu vierjähriges Regelstudium an einer Hochschule (z.B. Bachelor)
or eine einschlägige Zusatzausbildung (z.B. Meister) mit einem allgemein anerkannten Abschluss erfordern.

Handlungsspielraum / Verantwortungsrahmen:
Führt Aufgabengebiete nach allgemeinen Anweisungen und allgemeinen Richtlinien aus, die Ausführung kann eigenständig entschieden werden, erweiterter Handlungsspielraum für routinemäßige Koordinationstätigkeiten sowie für selbständige Entscheidungen in nicht planbaren Situationen
Nutzt vorrangig bestehende und neue Verfahren zur Lösung von umfangreichen Problemstellungen und nicht standardisierten Problemen
Unterschiedliche übergreifende Probleme werden im Rahmen gesicherter Erkenntnisse gelöst

Schwierigkeit / Komplexität der Aufgabe:
Höherwertige betriebliche Standard-/Routineaufgaben, die verschiedene Aufgabengebiete umfassen mit einem höheren Schwierigkeitsgrad und mit einer höheren Variationsbreite als in Entgeltgruppe 206
Selbständige Ausführung komplexer und/oder planerischer Aufgaben und kleiner Projekte

Entgeltgruppen 206

Qualifikation/Ausbildung:
Tätigkeiten mit umfassenden fachspezifischen Aufgaben und herausgehobene Tätigkeiten, für deren Ausführung Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine erfolgreich abgeschlossene fachspezifische Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Regelabibldungsduer von mindestens zweieinhalb Jahren
oder durch eine entsprechende gleichwertige betriebliche Ausbildung erworben werden
und zusätzlich eine einschlägige Zusatzqualifikation mit einem allgemein anerkannten Abschluss erfordern
und die höhere Anforderungen stellen als in Entgeltgruppe 207.

Handlungsspielraum / Verantwortungsrahmen:
Führt Aufgaben nach allgemeinen Anweisungen und allgemeinen Richtlinien aus, die Ausführung kann im Rahmen von Alternativen erfolgen, ggf. erweiterter Handlungsspielraum für routinemäßige Koordinationstätigkeiten
Nutzt bestehende Verfahren zur Lösung von umfangreichen Problemstellungen und nicht standardisierten Problemen
Erkennt übergreifende Probleme, eskaliert sie und unterbreitet Vorschläge zur Lösung

Schwierigkeit / Komplexität der Aufgabe:
Höherwertige Standard-/Routineaufgaben innerhalb eines abgegrenzten Aufgabengebietes mit einem höheren Schwierigkeitsgrad und mit einer höheren Variationsbreite als in Entgeltgruppe 207
Selbständige Ausführung teilweiser komplexer und/oder planerischer Aufgaben und kleiner Projekte
Entgeltgruppen 207

Qualifikation/Ausbildung:
Tätigkeiten mit umfassenden fachspezifischen Aufgaben und schwierige Tätigkeiten, für deren Ausführung Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine erfolgreich abgeschlossene fachspezifische Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Regelausbildungsdauer von mindestens zweieinhalb Jahren oder durch eine entsprechende gleichwertige betriebliche Ausbildung erworben werden und zusätzlich eine einschlägige Zusatzqualifikation mit einem allgemein anerkannten Abschluss erfordern.

Handlungsspielraum / Verantwortungsrahmen:
Führt Aufgaben nach allgemeinen Anweisungen und allgemeinen Richtlinien aus, die Ausführung kann im Rahmen von Alternativen erfolgen, ggf. erweiterter Handlungsspielraum für routinemäßige Koordinationstätigkeiten
Nutzt bestehende Verfahren zur Lösung von schwierigen Problemstellungen
Erkennt übergreifende Probleme und eskaliert sie

Schwierigkeit / Komplexität der Aufgabe:
Standard-/Routineaufgaben innerhalb eines abgegrenzten Aufgabengebietes mit einem höheren Schwierigkeitsgrad und mit einer höheren Variationsbreite als in Entgeltgruppe 208
Selbständige Ausführung einfacher und/oder planerischer Aufgaben

Entgeltgruppen 208

Qualifikation/Ausbildung:
Tätigkeiten mit erweiterten fachspezifischen Aufgaben und schwierige Tätigkeiten, für deren Ausführung Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine erfolgreich abgeschlossene fachspezifische Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Regelausbildungsdauer von mindestens zweieinhalb Jahren oder durch eine entsprechende betriebliche Ausbildung erworben werden und die höhere Anforderungen stellen als in Entgeltgruppe 209.

Handlungsspielraum / Verantwortungsrahmen:
Führt Aufgaben nach allgemeinen Anweisungen und allgemeinen Richtlinien aus, die Ausführung kann im Rahmen von Alternativen erfolgen, ggf. Handlungsspielraum für routinemäßige Koordinationstätigkeiten
Nutzt bestehende Verfahren zur Lösung von schwierigen Problemstellungen
Erkennt Probleme und eskaliert sie

Schwierigkeit / Komplexität der Aufgabe:
Standard-/Routineaufgaben innerhalb eines abgegrenzten Aufgabengebietes und mit einem höheren Schwierigkeitsgrad und einer höheren Variationsbreite als in Entgeltgruppe 209
Entgeltgruppen 209
Qualifikation/Ausbildung:
Tätigkeiten mit fachspezifischen Aufgaben, für deren Ausführung Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine erfolgreich abgeschlossene fachspezifische Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Regelabschlußdauer von mindestens zweieinhalb Jahren oder durch eine entsprechende betriebliche Ausbildung erworben werden.

Handlungsspielraum / Verantwortungsrahmen:
Führt Aufgaben nach allgemeinen Anweisungen und allgemeinen Richtlinien aus, die Ausführung kann im Rahmen von Alternativen erfolgen, ggf. auch mit eingeschränktem Handlungsspielraum für Kleinstentscheidungen
Nutzt bestehende Verfahren zur Lösung von einfachen Problemstellungen
Über Kleinstentscheidungen hinausgehende Probleme werden grundsätzlich eskaliert

Schwierigkeit / Komplexität der Aufgabe:
Standard-/Routineaufgaben innerhalb abgegrenzter Aufgabengebiete

---

Entgeltgruppen 210
Qualifikation/Ausbildung:
Tätigkeiten, für deren Ausführung Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine erfolgreich abgeschlossene fachspezifische Berufsausbildung mit einer Regelabschlußdauer von weniger als zweieinhalb Jahren oder durch eine entsprechende betriebliche Funktionsausbildung erworben werden.

Handlungsspielraum / Verantwortungsrahmen:
Führt Tätigkeiten nach Anweisung und allgemeinen Richtlinien aus, die Ausführung kann im Rahmen von vorgegebenen Alternativen erfolgen, ggf. auch mit eingeschränktem Handlungsspielraum für Kleinstentscheidungen
Nutzt bestehende, klar definierte Verfahren zur Lösung von einfachen Routineaufgaben
Über Kleinstentscheidungen hinausgehende Probleme werden grundsätzlich eskaliert

Schwierigkeit / Komplexität der Aufgabe:
Tätigkeiten mit einem höheren Schwierigkeitsgrad als in Entgeltgruppe 211 und mit höherer Variationsbreite

---

Entgeltgruppen 211
Qualifikation/Ausbildung:
Tätigkeiten, für deren Ausführung Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die keine Berufsausbildung erfordern, jedoch über das Einarbeiten hinaus durch Aneignen erworben werden.

Handlungsspielraum / Verantwortungsrahmen:
Führt Tätigkeiten nach Anweisung und allgemeinen Richtlinien aus, die Ausführung kann im Rahmen von vorgegebenen Alternativen erfolgen
Nutzt bestehende, klar definierte Verfahren zur Lösung von einfachen Routineaufgaben
Probleme werden grundsätzlich eskaliert

Schwierigkeit / Komplexität der Aufgabe:
Tätigkeiten mit geringem Schwierigkeitsgrad, geringer Variationsbreite
Entgeltgruppen 212

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

Handlungsspielraum / Verantwortungsrahmen:
Führt Tätigkeiten nach konkreten Anweisungen vom unmittelbaren Vorgesetzten aus
Probleme werden grundsätzlich eskaliert

Schwierigkeit / Komplexität der Aufgabe:
Tätigkeiten mit geringem Schwierigkeitsgrad

Entgeltgruppen 213

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

Handlungsspielraum / Verantwortungsrahmen:
Führt Tätigkeiten nach konkreten Anweisungen vom unmittelbaren Vorgesetzten aus
Probleme werden grundsätzlich eskaliert

Schwierigkeit / Komplexität der Aufgabe:
Tätigkeiten mit sehr geringem Schwierigkeitsgrad
Definitionen zum Entgeltgruppenverzeichnis 2 (Obersätze)

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

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

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

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

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

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

Betriebliche Funktionsausbildung

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

Einschlägige Zusatzqualifikation

Einschlägige Zusatzausbildung
### Monatsentgelttabelle

<table>
<thead>
<tr>
<th>Entgeltgruppe</th>
<th>0 - &lt;5</th>
<th>5 - &lt;10</th>
<th>10 - &lt;15</th>
<th>15 - &lt;20</th>
<th>20 - &lt;25</th>
<th>&gt;=25</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Stufe</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>4</td>
<td>5</td>
<td>6</td>
</tr>
<tr>
<td>201</td>
<td>4.234,28 €</td>
<td>4.391,10 €</td>
<td>4.547,93 €</td>
<td>4.704,75 €</td>
<td>4.861,58 €</td>
<td>5.018,40 €</td>
</tr>
<tr>
<td>202</td>
<td>3.606,98 €</td>
<td>3.742,89 €</td>
<td>3.878,81 €</td>
<td>4.014,72 €</td>
<td>4.150,64 €</td>
<td>4.286,55 €</td>
</tr>
<tr>
<td>204</td>
<td>2.666,03 €</td>
<td>2.760,12 €</td>
<td>2.854,22 €</td>
<td>2.948,31 €</td>
<td>3.042,41 €</td>
<td>3.136,50 €</td>
</tr>
<tr>
<td>205</td>
<td>2.446,47 €</td>
<td>2.521,75 €</td>
<td>2.597,02 €</td>
<td>2.672,30 €</td>
<td>2.747,57 €</td>
<td>2.822,85 €</td>
</tr>
<tr>
<td>206</td>
<td>2.258,28 €</td>
<td>2.356,56 €</td>
<td>2.454,83 €</td>
<td>2.553,11 €</td>
<td>2.651,39 €</td>
<td>2.749,67 €</td>
</tr>
<tr>
<td>207</td>
<td>2.091,00 €</td>
<td>2.134,91 €</td>
<td>2.178,82 €</td>
<td>2.222,73 €</td>
<td>2.266,64 €</td>
<td>2.310,56 €</td>
</tr>
<tr>
<td>208</td>
<td>1.955,09 €</td>
<td>1.994,81 €</td>
<td>2.034,54 €</td>
<td>2.074,27 €</td>
<td>2.114,00 €</td>
<td>2.153,73 €</td>
</tr>
<tr>
<td>209</td>
<td>1.850,54 €</td>
<td>1.883,99 €</td>
<td>1.917,45 €</td>
<td>1.950,90 €</td>
<td>1.984,36 €</td>
<td>2.017,82 €</td>
</tr>
<tr>
<td>210</td>
<td>1.766,90 €</td>
<td>1.801,40 €</td>
<td>1.834,86 €</td>
<td>1.869,35 €</td>
<td>1.902,81 €</td>
<td>1.902,81 €</td>
</tr>
<tr>
<td>211</td>
<td>1.683,26 €</td>
<td>1.712,53 €</td>
<td>1.740,76 €</td>
<td>1.770,04 €</td>
<td>1.798,26 €</td>
<td>1.798,26 €</td>
</tr>
<tr>
<td>212</td>
<td>1.630,98 €</td>
<td>1.651,89 €</td>
<td>1.672,80 €</td>
<td>1.693,71 €</td>
<td>1.714,62 €</td>
<td>1.714,62 €</td>
</tr>
<tr>
<td>213</td>
<td>1.578,71 €</td>
<td>1.599,62 €</td>
<td>1.620,53 €</td>
<td>1.641,44 €</td>
<td>1.662,35 €</td>
<td>1.662,35 €</td>
</tr>
</tbody>
</table>
Qualifikationszulage

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

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

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

(4) Die Qualifikationszulage wird für Stunden, für die Arbeitnehmer Entgeltausgleich nach § 6 erhalten, entsprechend gekürzt.

Beispiele:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Tätigkeit/ Entgeltgruppe</th>
<th>Qualifikation für Tätigkeit / Entgeltgruppe</th>
</tr>
</thead>
</table>


<table>
<thead>
<tr>
<th>Lfd. Nr.</th>
<th>Erschwerniszulagenkatalog</th>
<th>Zulagen- gruppe</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>Erschütterungsarbeiten:</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Bedienen von Werkzeugen, Geräten und Maschinen, die bei ihrer Anwendung eine erheblichere Erschütterung des Körpers verursachen als normal üblich und im Maschinenkatalog (Anlage 7) aufgeführt sind...</td>
<td>B</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>Arbeiten, die in einer durch die Arbeit bedingten Körperzwangshaltung ausgeführt werden müssen</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>in Behälter- oder Kesselwagen, in Dampfkesseln, Boilern oder Wärmespeichern, in ortsfesten Behältern für chemische oder brennbare Flüssigkeiten, für Gase, Luft, staubförmige Stoffe oder Wasser, ausgenommen für stehende Behälter über 100 m³,</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>in Kanälen, Schächten oder ähnlichen engen Räumen (auch Hohlprofile an Ingenieurbauten einschließlich Masten und Brückenkonstruktionen),</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>an schwer zugänglichen Stellen von Fahrzeugen oder sonstigen maschinentechnischen Anlagen...</td>
<td>B</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td><strong>Ausführungsbestimmungen</strong></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>1. Arbeiten in Körperzwangshaltung sind beispielsweise Arbeiten, die kniend, hockend oder über Kopf auszuführen sind.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>2. Zu den Arbeiten an schwer zugänglichen Stellen von Fahrzeugen gehören auch die entsprechenden Arbeiten an den Laufwerken, Maschinenanlagen und Wagenkästen (Fahrzeugaufbauten).</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>Arbeiten, die in bestimmten Höhen ausgeführt werden müssen</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>in freien Höhen von mehr als</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>1. 5 m über dem Erdboden ...</td>
<td>B</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>2. 10 m über dem Erdboden ...</td>
<td>C</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>3. 20 m über dem Erdboden ...</td>
<td>C + A</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>4. 40 m über dem Erdboden ...</td>
<td>C + B</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>Arbeiten im Tunnel</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>a) mit einer Länge bis 3 500 m...</td>
<td>B</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>b) mit einer Länge von mehr als 3 500 m...</td>
<td>C</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>Gefahrgeneigte Arbeiten</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>---</td>
<td>------------------------</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>a)</td>
<td>in der Nähe von unter Spannung stehenden 15 kV-Oberleitungsanlagen und 110 - kV – Bahnstromleitungen...</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Ausführungsbestimmung**

*Der Begriff "in der Nähe" ist wie folgt zu definieren:*

- bei 15 - kV - Oberleitungsanlagen: Abstand < 1,5 m
- bei 15 - kV - Speiseleitungen: Abstand < 2,0 m
- bei 110 - kV - Bahnstromleitungen: Abstand < 3,0 m

b) an steilen Böschungen und Hängen, wenn sich der Arbeitnehmer dabei durch Schutzeile sichern muss...

c) Aufg Eisarbeiten...

d) Arbeiten zur beschleunigten Behebung von Betriebsstörungen ...

**Ausführungsbestimmung**

*Neben dieser Tarifstelle wird keine weitere Zulage nach dem Erschwer- niszulagenkatalog - auch nicht nach laufender Nr. 9 – gezahlt.*

<table>
<thead>
<tr>
<th>6</th>
<th>Arbeiten unter starker Hitze- oder Kälteeinwirkung</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1.</td>
<td>Bei Wartungs- und Instandhaltungsarbeiten in heißen Anlagen oder an heißen Anlageteilen, wenn der Arbeitnehmer dabei Lufttemperaturen von</td>
</tr>
<tr>
<td>a)</td>
<td>40 - 50 Grad Celsius...</td>
</tr>
<tr>
<td>b)</td>
<td>mehr als 50 Grad Celsius...</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>ausgesetzt ist.</td>
</tr>
<tr>
<td>2.</td>
<td>Bei Arbeiten, wenn der Arbeitnehmer dabei Lufttemperaturen von unter - 15 Grad Celsius ausgesetzt ist...</td>
</tr>
</tbody>
</table>

| 7 | Schweißarbeiten jeder Art, Brennschneiden, Lötarbeiten... |

| 8 | Arbeiten, die unter außergewöhnlicher Schmutzeinwirkung verrichtet werden müssen bzw. ekelerregend sind... |

| 9 | Sofern Arbeiten ausgeführt werden, bei denen zur Vermeidung gesundheitsgefährdender Einwirkungen Schutzauusrüstungen zu tragen sind, ist stets zu zahlen bei |
| a) | Gehörschutz... |
| b) | Atemschutz... |
| c) | Schutanzüge (auch Schweißanzüge)... |
| d) | Vollatemschutzgerät... |
Maschinenkatalog zu Tarifstelle Ifd. Nr. 1

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

**Protokollnotiz:**

*Es besteht Einvernehmen, dass ab 01. Juni 2002 der Maschinenkatalog auch für die Nachfolgemodelle sowie bauartgleiche Modelle (zur gleichen Arbeitsbeladung) der im Maschinenkatalog aufgeführten Maschinen gilt, sofern die körperlichen Belastungen (gemäß Ifd. Nr. 1 der Anlage 6) bei Verwendung der Maschinen weiterhin gegeben sind.*
Anlage 8
zum FGr 2-TV

Besondere Regelungen für die DB Schenker Rail Deutschland AG

§ 1
Geltungsbereich

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

§ 2
Minestruhezeit

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

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

§ 3
Ruhetagsregelung

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


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

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

§ 4
Nachtschichten in Folge

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

Abweichend von § 42 Abs. 2 Nr. 5 Satz 5 FGr 2-TV dürfen Schichten, die in die Zeit von 23.00 bis 4.00 Uhr fallen, nicht mehr als viermal hintereinander angesetzt werden. Mit Zustimmung des Betriebsrats können Schichten nach Satz 1 auch fünfmal hintereinander angesetzt werden, wenn dadurch keine Überforderung der Arbeitnehmer zu erwarten ist. Leisten Arbeitnehmer vier oder fünf Nachtschichten nach § 42 Abs. 2 Nr. 5 FGr 2-TV in Folge, so erhalten sie im Anschluss an diese Nachtschichtfolge einen Ruhetag nach § 3 von mindestens 48 Stunden Dauer. Eine Nachtschichtfolge gilt mit einem Ruhetag nach § 3 oder mit einer Schicht, die keine Nachtschicht ist, als unterbrochen.
Besondere Regelungen für die DB Fernverkehr AG

§ 1  Geltungsbereich

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

§ 2  Minestruhezeit

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

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

§ 3  Ruhetagsregelung

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

1. Arbeitnehmer erhalten im Kalenderjahr mindestens 26 Ruhetage, die jeweils eine Ruhezeit von mindestens 36 Stunden und zugleich einen vollen Kalendertag umfassen. Ruhezeiten von mindestens 72 Stunden können als 2 solcher Ruhetage gezählt werden, soweit es nicht Ruhetage nach Nr. 3 sind.


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

Die Gesamtzahl der Ruhetage gem. Ziff. 1 bis 5 versteht sich als Jahresbruttowert.
§ 4  
Nachtschichten in Folge

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

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

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

§ 1
Geltungsbereich

Die Regeln dieser Anlage 10 gelten ausschließlich für Arbeitnehmer des Transportpersonals der DB Regio AG, der DB Regio NRW GmbH und der DB RegioNetz Verkehrs GmbH.

§ 2
Ruhetagsregelung

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


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

Die Gesamtzahl der Ruhetage gem. Ziff. 1 bis 5 versteht sich als Jahresbruttowert.
§ 3
Dienstbeginn und -ende im Nachtzeitraum

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

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

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

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

Ausbleibezeit ist die gesamte Dauer des Zeitraums zwischen einem Schichtbeginn in der Heimat und dem darauf folgenden nächsten Schichtende in der Heimat.
Anlage 11
zum FGr 2-TV

Besondere Regelungen für die
S-Bahn Berlin GmbH und die S-Bahn Hamburg GmbH

§ 1
Geltungsbereich

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

§ 2
Ruhetagsregelung

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


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

Die Gesamtzahl der Ruhestage gem. Ziff. 1 bis 5 versteht sich als Jahresbruttowert.
§ 3
Dienstbeginn und -ende im Nachtzeitraum

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

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

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

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

Ausbleibzeit ist die gesamte Dauer des Zeitraums zwischen einem Schichtbeginn in der Heimat und dem darauf folgenden nächsten Schichtende in der Heimat.
**Anhang I**

**zum FGr 2-TV**

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

**§ 1**

**Geltungsbereich**

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

**§ 2**

**Rechte und Pflichten**

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

a) **BasisTV**: § 6 Abs. 1; §§ 9 und 10, § 11 i.V.m. Anlage 3, § 12 Abs. 5 und 6, §§ 15 bis 18, 24 bis 26

b) **FGr 2-TV**: § 49

**§ 3**

**Ausbildungsvergütung und Zulagen**

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

b) Die Ausbildungsvergütung beträgt monatlich im

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

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

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

<p>| | |</p>
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>für Vollverpflegung</td>
<td>112,46 EUR</td>
</tr>
<tr>
<td>für Unterkunft</td>
<td>38,83 EUR</td>
</tr>
</tbody>
</table>
c) Bei einer Stufenausbildung (§ 5 Berufsbildungsgesetz, § 26 Handwerksordnung) wird zur Ermittlung des Ausbildungsjahres die in der vorangegangenen Stufe des Ausbildungsberufs zurückgelegte Zeit mitgerechnet, auch wenn nach Ausbildungsabschluss einer vorangegangenen Stufe eine zeitliche Unterbrechung der Ausbildung gelegen hat.

d) Hat das Ausbildungsverhältnis im Laufe eines Kalendermonats begonnen, erhalten Auszubildende die ihnen nach Buchst. a zustehende höhere Ausbildungsvergütung jeweils vom Beginn des Kalendermonats an, in dem das vorhergehende Ausbildungsjahr geendet hat.

(2) Hinsichtlich der Zahlung der Ausbildungsvergütung und der Abzüge gelten die für Arbeitnehmer jeweils geltenden Bestimmungen entsprechend.

(3) Besteht der Anspruch auf Ausbildungsvergütung nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird bei der Berechnung der Vergütung für einzelne Tage der Monat zu 30 Tagen gerechnet. Besteht für einzelne Stunden kein Anspruch, wird für jede nicht geleistete Ausbildungsstunde die Ausbildungsvergütung um den maßgeblichen Stundensatz vermindert.

(4) Die Auszubildenden, die während der berufspraktischen Ausbildung am Lernort "betrieblicher Arbeitsplatz" eingesetzt werden, erhalten im zweiten bis vierten Ausbildungsjahr bei Voreiligen der sonstigen tarifvertraglichen Anspruchsvoraussetzungen die Zulagen nach §§ 12 bis 19 und § 30, die für Arbeitnehmer im Fgr 2-TV vereinbart sind.

§ 4 Ausbildungsvergütung in besonderen Fällen

(1) Wird der Besuch eines Berufgrundbildungsjahres oder der Besuch einer berufsbildenden Schule oder die Berufsausbildung in einer sonstigen Einrichtung auf die Ausbildungszeit angerechnet, gilt für die Höhe der Ausbildungsvergütung der Zeitraum, den die Ausbildungszeit dadurch verkürzt wird, als abgeleistete Ausbildungszeit.

(2) Wird aufgrund der Bestimmungen des BBiG die Ausbildungszeit verlängert, erhalten betroffene Auszubildende für diese Zeit die Vergütung, die im letzten Ausbildungsjahr, und zwar unter Berücksichtigung der jeweils geltenden Ausbildungsvergütung nach § 3 Abs. 1 Buchst. b gezahlt wurde. Gleiches gilt bei der Verlängerung der Ausbildungszeit wegen nichtbestandener Abschlussprüfung.

(3) Können Auszubildende ohne eigenes Verschulden die Abschlussprüfung erst nach beendetem Ausbildungszeit ablegen, werden sie auf ihr Verlangen bis zum Zeitpunkt der Prüfung beschäftigt. Bis zum Ablegen der Abschlussprüfung erhalten sie die Ausbildungsvergütung, die ihnen im letzten Ausbildungsjahr zugeschlagen hat.

Beim Bestehen der Prüfung erhalten sie darüber hinaus, rückwirkend ab dem Zeitpunkt, an dem das Ausbildungsverhältnis geendet hat, den Unterschiedsbetrag zwischen der gezahlten Ausbildungsvergütung und dem der Tätigkeit entsprechenden Entgelt.
§ 5
Fortzahlung der Ausbildungsvergütung bei Arbeitsunfähigkeit

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

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

(2) Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei seinem Unternehmen erlittenen Arbeitsunfall oder bei seinem Unternehmen zugezogenen Berufskrankheit verursacht ist, wird die Ausbildungsvergütung bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt, jedoch nicht über die Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses hinaus, fortgezahlt.

(3) Die Fortzahlung entfällt, wenn der Auszubildende die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt hat.

(4) Wurde die Arbeitsunfähigkeit durch Dritte herbeigeführt, so ist der Auszubildende verpflichtet, die ihm gegenüber Dritten zustehenden Schadensersatzansprüche in Höhe des Anspruchs auf Weiterzahlung der Ausbildungsvergütung an sein Unternehmen abzutreten. Insoweit darf der Auszubildende über die Schadensersatzansprüche nicht anderweitig Verfüg.

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

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

Den Auszubildenden ist die Ausbildungsvergütung fortzuzahlen,

1. für die Zeit der Freistellung zur Teilnahme am Berufsschulunterricht, an Prüfungen und an Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstelle,

2. bis zur Dauer von sechs Wochen, wenn die Auszubildenden
   a) sich für die Berufsausbildung bereithalten, diese aber ausfällt,
   b) aus einem anderen als dem in § 5 geregelten in ihrer Person liegenden Grund unverschuldet verhindert werden, ihre Pflichten aus dem Berufsausbildungsverhältnis zu erfüllen,

3. bei Arbeitsbefreiung in entsprechender Anwendung der für die Arbeitnehmer seines Unternehmens geltenden Bestimmungen sowie des § 9 und § 13 NachwuchskräfteTV.
§ 7  
Jährliche Zuwendung

(1) Die Auszubildenden erhalten in jedem Kalenderjahr eine Zuwendung, wenn sie

1. am 1. Dezember seit dem 1. Oktober ununterbrochen in einem Ausbildungsverhältnis bei ihrem Unternehmen stehen und

2. nicht in der Zeit bis 31. März des folgenden Kalenderjahres aus ihrem Verschulden oder auf eigenen Wunsch vor der Abschlussprüfung aus dem Ausbildungsverhältnis ausscheiden, es sei denn zum Zwecke des Übertritts in ein anderes Rechtsverhältnis bei ihrem Unternehmen.

(2) Haben Auszubildende im Falle des Abs. 1 Nr. 2 die Zuwendung unberechtigterweise erhalten, haben sie diese in voller Höhe zurückzuzahlen.

(3) Die Zuwendung beträgt - soweit nachstehend nichts anderes bestimmt ist 100 v.H. der Ausbildungsvergütung die den Auszubildenden zugestanden hätte, wenn sie während des ganzen Monats September Erholungsurlaub gehabt hätten.


(5) Im übrigen gelten für die Berechnung und die Zahlung der jährlichen Zuwendung die für die Arbeitnehmer ihres Unternehmens jeweils geltenden Bestimmungen entsprechend.

§ 8  
Vermögenswirksame Leistung

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

§ 9  
Leistung zur betrieblichen Altersvorsorge

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

§ 10  
Uhrlaubsgeld

Auszubildende erhalten in jedem Kalenderjahr ein Urlaubs geld. Für die Höhe und die übrigen Modalitäten finden die für Arbeitnehmer ihres Unternehmens jeweils geltenden Bestimmungen sinngemäß Anwendung.
§ 11
Erfolgsbeteiligung

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

§ 12
Ausbildungszeit / Erholungsurlaub / Freistellungen

(1) Die regelmäßige Ausbildungszeit beträgt 36 Stunden in der Woche. Im Übrigen gelten - unter Beachtung des JArbSchG - die Arbeitszeitbestimmungen, die für die Arbeitnehmer dieses FGr 2-TV in Verbindung mit dem BasisTV gelten, sinngemäß.

Ausführungsbestimmung

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

(2) Dem Auszubildenden ist während der Ausbildungszeit Gelegenheit zum Führen des Berichtsheftes (Ausbildungsnachweis) zu geben.

(3) An Tagen an denen Auszubildende an einer theoretischen betrieblichen Bildungsmaßnahme von mind. 270 Minuten (ohne Anrechnung von Pausen) teilnehmen, dürfen sie nicht zur praktischen Ausbildung herangezogen werden.
Bestimmungen für Dual Studierende im Sinne von § 1 Buchst. c Nachwuchskräfte TV

§ 1
Geltungsbereich

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

§ 2
Rechte und Pflichten

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

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

b) FGr 2-TV: § 49.

§ 3
Studienvergütung

(1) Dual Studierende erhalten eine monatliche Studienvergütung.

a) Die Studienvergütung beträgt monatlich für BI-Studierende in der Studienphase und für BA-Studierende im

   - im ersten Studienjahr 32 v.H.,
   - im zweiten Studienjahr 34 v.H.,
   - im dritten Studienjahr 35 v.H.

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

b) Ist in das duale Studium eine duale Berufsausbildung integriert, wird abweichend von Buchst. a in der Zeit der Ausbildung die Ausbildungsvergütung gemäß Anhang I gezahlt. Im Anschluss beträgt die Studienvergütung 35 Prozent des Betrags der Entgeltgruppe 605 (Stufe 1) der Anlage 4 zum FGr 6-TV.

c) Dual Studierende, in deren dualem Studium keine duale Berufsausbildung integriert ist, erhalten einen Studienbonus von EUR 3.500, der in drei Zahlungen zu Beginn des jeweiligen Studienjahres gezahlt wird.
d) Erhalten Dual Studierende Vollverpflegung und/oder Unterkunft auf Kosten des Arbeitgebers werden von der monatlichen Studienvergütung abgezogen:

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>EUR</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>für Vollverpflegung</td>
<td>112,46</td>
</tr>
<tr>
<td>für Unterkunft</td>
<td>38,83</td>
</tr>
</tbody>
</table>

(2) Hinsichtlich der Zahlung der Ausbildungs-/Studienvergütung und der Abzüge gelten die für Arbeitnehmer jeweils geltenden Bestimmungen entsprechend.

(3) Besteht der Anspruch auf Ausbildungs-/Studienvergütung nicht für alle Tage eines Kalendermonds, wird bei der Berechnung der Vergütung für einzelne Tage der Monat zu 30 Tagen gerechnet. Besteht für einzelne Stunden kein Anspruch, wird für jede nicht geleistete Ausbildungsstunde die Ausbildungs-/Studienvergütung um den maßgeblichen Stundensatz vermindert.

§ 4 Vermögenswirksame Leistung

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

§ 5 Leistung zur betrieblichen Altersversorgung

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

§ 6 Betriebliche Einsatzbestimmungen

Die für die Einsatzzeiten während der betrieblichen Praxisphase der Dual Studierenden anzuwendenden Bestimmungen richten sich nach dem FGr 2-TV.
Anlagen und Anhänge zum FGr 2-TV vom 14. Dezember 2009

Die vorstehenden Anlagen und Anhänge sind als Tarifregelung Bestandteil des FGr 2-TV.

Anlagen

1. Unternehmen gem. § 1 FGr 2-TV
2. Entgeltgruppenverzeichnis 1 (EGV 1) Tätigkeiten
3. Entgeltgruppenverzeichnis 2 (EGV 2) Obersätze
4. Monatsentgelttabelle
5. Qualifikationszulage
6. Erschwerniszulagenkatalog
7. Maschinenkatalog zu Tarifstelle tfd. Nr. 1
8. Besondere Regelungen für die DB Schenker Rail Deutschland AG
9. Besondere Regelungen für die DB Fernverkehr AG
10. Besondere Regelungen für die DB Regio AG, der DB Regio NRW GmbH und der DB RegioNetz Verkehrs GmbH
11. Besondere Regelungen für die S-Bahn Berlin GmbH und die S-Bahn Hamburg GmbH

Anhänge

I. Bestimmungen für Auszubildende im Sinne von § 1 Buchst. c Nachwuchskräfte TV
II. Bestimmungen für Dual Studierende im Sinne von § 1 Buchst. c Nachwuchskräfte TV

Berlin, Frankfurt am Main, 14. Dezember 2009

[Signatures]

Arbeitgeberverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e. V. (Agv MoVe)
Tarifgemeinschaft TRANSNET/GDBA (TG)
Vorstand