

Basistarifvertrag

zu den

Funktionsgruppenspezifischen Tarifverträgen

und

Funktionsspezifischen Tarifverträgen

verschiedener Unternehmen

des DB Konzerns

(BasisTV)

zuletzt geändert durch ÄTV 2/2013

§ 1 Geltungsbereich

Abschnitt I Mantelbestimmungen

§ 2 Abweichungen vom Tarifvertrag

§ 3 Arbeitsvertrag und Probezeit

§ 4 Wiedereinstellung bei Rentenentzug

§ 5 Betriebszugehörigkeit

§ 6 Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Elternurlaub

§ 7 Zeugnis

§ 8 Ausschreibung und Besetzung freier Arbeitsplätze

§ 9 Personalakte

§ 10 Gewerkschaftliche Betätigung

§ 11 Arbeit an Bildschirmgeräten

§ 12 Arbeitsbedingungen

§ 13 Krankheit/Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

§ 14 Tauglichkeitsuntersuchung

§ 15 Schweigepflicht

§ 16 Belohnungen oder Geschenke

§ 17 Nebentätigkeiten

§ 18 Arbeitsfähigkeit

§ 19 Schutzzeug

§ 20 Haftung der Arbeitnehmer

§ 21 Ende von Arbeitsverhältnissen

§ 22 Ende von Arbeitsverhältnissen und Erwerbsminderungsrente

§ 23 Kündigungsbeschränkung

§ 24 Schutzvorkehrungen vor Gewalttätigkeiten Dritter

§ 25 Gleichbehandlung von Frauen und Männern

§ 26 Arbeitseinsatz in besonderen Fällen

§ 27 Arbeitsrechtsstreitigkeiten

§ 28 Ausschlussfrist

Abschnitt II Entgeltbestimmungen

§ 29 Entgeltgrundlagen

§ 30 Berechnung des Entgelts

§ 31 Auszahlung des Entgelts

§ 32 Besondere Entgeltumwandlung, Leistung zur betrieblichen Altersvorsorge

§ 33 Urlaubsentgelt

§ 34 Reisekosten

§ 35 Jubiläumszuwendungen

§ 36 Sterbegeld

Abschnitt III Arbeitszeitbestimmungen

§ 37 unbesetzt

§ 38 Arbeitszeitkonto

§ 39 Urlaub

§ 40 Arbeitsbefreiung

§ 41 Arbeitszeitverteilung

§ 42 Tariflicher Regelungsvorbehalt

§ 43 Arbeitseinsatz in besonderen Fällen

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

§ 45 Konfliktregelung

Abschnitt IV Schlussbestimmungen

§ 46 Gültigkeit und Dauer

Anlagen

1 Unternehmen gem. § 1 BasisTV

2 Tarifausschuss / Geschäftsstelle

3 Arbeit an Bildschirmgeräten

4 Kurzarbeit

Anhang

Besondere Regelungen

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt:
- a) **Räumlich:**
Für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.
 - b) **Betrieblich:**
Für die in der Anlage 1 aufgeführten Unternehmen.
 - c) **Persönlich:**
Für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (nachfolgend Arbeitnehmer genannt) der Betriebe der Unternehmen nach Buchst. b.
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für
- a) Arbeitnehmer, die unter den Geltungsbereich des LfTV bzw. LfTV TG fallen,
 - b) Arbeitnehmer, deren
 - aa) Aufgaben und Kompetenzen die Anforderungen der höchsten tarifvertraglichen Entgeltgruppe übersteigen
 - und
 - bb) jahresbezogenes Gesamteinkommen das 13-fache des höchsten tarifvertraglichen Entgeltbetrags um mindestens 15 % übersteigt, sofern in den funktionsspezifischen Tarifverträgen keine abweichende Regelung getroffen ist,
 - c) Arbeitnehmer, die leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG sind,
 - d) Auszubildende, Dual Studierende und Praktikanten, unbeschadet tariflicher Verweisungsregelungen,
 - e) geringfügig Beschäftigte im Sinne des § 8 Abs. 1 Ziff. 2 SGB IV,
 - f) 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,
 - g) Arbeitnehmer, die als ortsansässige Kräfte im Ausland beschäftigt sind, ohne Rücksicht auf ihre Staatsangehörigkeit.

Abschnitt I Mantelbestimmungen

§ 2 Abweichungen vom Tarifvertrag

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

§ 3 Arbeitsvertrag und Probezeit

- (1) Der Arbeitsvertrag einschließlich Nebenabreden bedarf der Schriftform. Die Vertragssprache ist Deutsch.
- (2) Als Probezeit gelten die ersten sechs Monate des Bestehens des Arbeitsverhältnisses, es sei denn, dass
 - a) im Arbeitsvertrag auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart wird oder
 - b) Arbeitnehmer im unmittelbaren Anschluss an ein erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis beim selben Arbeitgeber im erlernten Beruf eingestellt werden.

§ 4 Wiedereinstellung bei Rentenentzug

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

§ 5 Betriebszugehörigkeit

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

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

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

Die Wiederaufnahme des Arbeitsverhältnisses ist spätestens sechs Monate vorher anzukündigen.

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

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

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

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

§ 7**Zeugnis**

- (1) Arbeitnehmer haben bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses. Das Zeugnis hat Auskunft über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses und die ausgeübte Tätigkeit zu geben und sich auf Wunsch der Arbeitnehmer auf Führung und Leistung zu erstrecken.
- (2) Bei Kündigung ist Arbeitnehmern auf Antrag ein vorläufiges Zeugnis über Art und Dauer ihrer Beschäftigung auszuhändigen.
- (3) Arbeitnehmer können aus besonderem Anlass ein Zwischenzeugnis verlangen.

§ 8

Ausschreibung und Besetzung freier Arbeitsplätze

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

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

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

§ 9

Personalakte

- (1) Arbeitnehmer haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständige Personalakte; hierzu gehören alle Schriftstücke, die sie betreffen und sich auf ihr Arbeitsverhältnis beziehen oder hierfür von Bedeutung sind. Geheime Nebenakten dürfen nicht geführt werden. Arbeitnehmer können das Recht auf Einsicht auch durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben. Die Vollmacht ist zu der Personalakte zu nehmen.

Das Recht auf Akteneinsicht schließt das Recht ein, Abschriften bzw. Ablichtungen aus der Personalakte zu fertigen.

- (2) Erklärungen der Arbeitnehmer zum Inhalt ihrer Personalakte sind diesen auf Verlangen beizufügen.
- (3) Arbeitnehmer müssen über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder für sie nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakte gehört werden. Die Äußerung ist zur Personalakte zu nehmen.
- (4) Abmahnungen werden spätestens nach vier Jahren aus der Personalakte entfernt, wenn in diesem Zeitraum keine weitere Abmahnung erteilt worden ist.

§ 10

Gewerkschaftliche Betätigung

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

- (2) Arbeitnehmer dürfen wegen erlaubter gewerkschaftlicher Betätigung und, wenn sie gewerkschaftliche Vertrauensperson sind, wegen dieser Funktion weder direkt noch indirekt benachteiligt werden.

§ 11 Arbeit an Bildschirmgeräten

Für Arbeitnehmer, die an Bildschirmgeräten für digitale Daten- und Textverarbeitung arbeiten, gelten die Bestimmungen der Anlage 3 zu diesem Tarifvertrag.

§ 12 Arbeitsbedingungen

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

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

Protokollnotiz:

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

- (3) Im Rahmen der betrieblichen Erfordernisse sind Schicht- bzw. Wechselschichtarbeit sowie Bereitschaft bzw. Rufbereitschaft zu leisten.
- (4) Kurzarbeit ist nach Maßgabe der Anlage 4 zulässig.
- (5) Änderungen der persönlichen Verhältnisse, wie z. B. Wohnungswechsel, Familienstand, Anerkennung einer Schwerbehinderteneigenschaft, Bewilligung einer Rente, haben Arbeitnehmer ihrem Arbeitgeber jeweils unverzüglich anzuzeigen.

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

- (6) Sind Arbeitnehmer an der Arbeitsleistung verhindert, so haben sie dies ihrem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.

§ 13 Krankheit/Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

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

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

- (2) Bei einer Arbeitsverhinderung nach Abs. 1 wird als Entgeltfortzahlung für die Dauer von bis zu sechs Wochen das Urlaubsentgelt nach § 33 gezahlt.

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

§ 14 Tauglichkeitsuntersuchung

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

§ 15 Schweigepflicht

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

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

§ 16 Belohnungen oder Geschenke

- (1) Arbeitnehmer dürfen Geld, Sachgeschenke oder sonstige Vorteile in Bezug auf die Tätigkeit im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses nicht ohne vorherige Genehmigung des Vorgesetzten annehmen.
- (2) Werden Arbeitnehmern Geld, Sachgeschenke oder sonstige Vorteile in Bezug auf ihre Tätigkeit im Zusammenhang mit ihrem Arbeitsverhältnis angeboten, haben sie dies dem Vorgesetzten unverzüglich und unaufgefordert mitzuteilen.
- (3) Verbot und Mitteilungspflicht gelten nicht für allgemein übliche kleine Gelegenheitsgeschenke.

§ 17 Nebentätigkeiten

- (1) Nebentätigkeiten gegen Entgelt sind nur zulässig, wenn sie rechtzeitig vor ihrer Aufnahme dem Arbeitgeber schriftlich angezeigt wurden.
- (2) Der Arbeitgeber kann die Ausübung von Nebentätigkeiten untersagen, wenn diese aus Wettbewerbsgründen den Interessen des Arbeitgebers zuwiderlaufen oder durch übermäßige Beanspruchung des Arbeitnehmers dessen vertraglich geschuldete Arbeitsleistung beeinträchtigen.

Eine Ablehnung ist dem Arbeitnehmer zeitnah schriftlich zu begründen.

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

§ 18 Arbeitsfähigkeit

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

§ 19 Schutzzeug

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

§ 20 Haftung der Arbeitnehmer

- (1) Arbeitnehmer haften für den bei der Arbeitsleistung verursachten Schaden bei Vorsatz und Fahrlässigkeit, ausgenommen bei leichter Fahrlässigkeit. Die Haftung richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen und den von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätzen.
- (2) Bei der Geltendmachung des Schadenersatzes sind die Gesamtumstände sowie die persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse der Arbeitnehmer zu berücksichtigen.
- (3) Für grob fahrlässig verursachten Schaden soll die Ersatzforderung das Sechsfache des im Monat des Schadeneintritts an den Arbeitnehmer bei Vollzeitarbeit zu zahlenden Monatstabelleentgelts nicht übersteigen.

Protokollnotiz:

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

§ 21 Ende von Arbeitsverhältnissen

- (1) Arbeitsverhältnisse enden
 - durch Kündigung,
 - nach Ablauf der vereinbarten Zeit,
 - durch Auflösung in beiderseitigem Einvernehmen,
 - mit Ablauf des Monats, in dem Arbeitnehmer die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung erreichen.

- (2) Die Kündigungsfrist beträgt nach einer Betriebszugehörigkeit (§ 5)
 - von weniger als 3 Monaten 2 Wochen,
 - von mindestens 3 Monaten 4 Wochen,
 - von mindestens 2 Jahren 1 Monat,
 - von mindestens 5 Jahren 2 Monate,
 - von mindestens 8 Jahren 3 Monate,
 - von mindestens 10 Jahren 4 Monate,
 - von mindestens 12 Jahren 5 Monate,
 - von mindestens 15 Jahren 6 Monate,
 - von mindestens 20 Jahren 7 Monatezum Ende eines Kalendermonats.

- (3) Die Kündigung von Arbeitsverhältnissen bedarf der Schriftform. Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmern auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.

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

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

§ 22 Ende von Arbeitsverhältnissen und Erwerbsminderungsrente

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

Ist gemäß § 92 SGB IX zur wirksamen Beendigung von Arbeitsverhältnissen eine Zustimmung des Integrationsamtes erforderlich und liegt diese im Zeitpunkt der Beendigung noch nicht vor, so enden Arbeitsverhältnisse mit der Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes.

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

- a) Arbeitnehmer nach ihrem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen noch auf ihrem bisherigen oder einem anderen, ihnen zumutbaren freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden können und
- b) der Weiterbeschäftigung keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen.

Arbeitnehmer haben innerhalb von zwei Wochen nach Zustellung der Unterrichtung des Arbeitgebers nach Abs. 1 ihre Weiterbeschäftigung schriftlich zu verlangen.

(3) Bei Gewährung einer befristeten Rente durch Bescheid des zuständigen Rentenversicherungsträgers enden Arbeitsverhältnisse nicht.

- a) Im Fall der befristeten Rente wegen voller Erwerbsminderung ruhen Arbeitsverhältnisse von dem im Bescheid genannten Zeitpunkt der Feststellung an bis zum Ablauf des Tages, bis zu dem die Rente befristet ist, längstens jedoch bis zum Ablauf des Tages, an dem die Arbeitsverhältnisse enden.
- b) Im Fall der befristeten Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung können Arbeitnehmer verlangen, dass ihre individuelle vertragliche Arbeitszeit entsprechend dem Teil der Arbeitszeit, für die der Rentenversicherungsträger bei ihnen eine Erwerbsminderung festgestellt hat, reduziert wird, sofern betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Die Verringerung der Arbeitszeit ist zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern schriftlich zu vereinbaren. Kommt es zu keiner Vereinbarung über die Verringerung der Arbeitszeit, so ruht das Arbeitsverhältnis.

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

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

§ 23 Kündigungsbeschränkung

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

- ein wichtiger Grund vorliegt oder
- sie unter den Geltungsbereich eines Sozialplans fallen.

§ 24**Schutzvorkehrungen vor Gewalttätigkeiten Dritter**

Soweit Arbeitnehmer durch die Wahrnehmung ihrer Aufgaben einem erhöhten Risiko ausgesetzt sind, durch Gewalttätigkeiten Dritter einen Schaden zu erleiden, wird der Arbeitgeber sich um geeignete Schutzvorkehrungen bemühen.

§ 25**Gleichbehandlung von Frauen und Männern**

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

§ 26**Arbeitseinsatz in besonderen Fällen**

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

§ 27**Arbeitsrechtsstreitigkeiten**

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

§ 28**Ausschlussfrist**

- (1) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.
- (2) Die Geltendmachung des Anspruchs erstreckt sich auch auf später fällig werdende Leistungen, die auf demselben Sachverhalt beruhen.
- (3) Später, aber innerhalb der gesetzlichen Verjährungsfrist geltend gemachte Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis werden nur dann berücksichtigt, wenn sie für den Beanstandenden nachweisbar erst zu einem späteren Zeitpunkt erkennbar wurden.

Abschnitt II **Entgeltbestimmungen**

§ 29 **Entgeltgrundlagen**

- (1) Arbeitnehmer erhalten ein Monatstabellenentgelt, das nach den Entgeltgruppen des für sie jeweils maßgeblichen funktionsgruppenspezifischen bzw. funktionspezifischen Tarifvertrags bemessen wird.
- (2) In einem besonderen Schreiben ist Arbeitnehmern der für sie geltende Arbeitsort mitzuteilen. Bei einer mit einer ständigen Ortsveränderung verbundenen Tätigkeit gilt als Arbeitsort der Sitz des Betriebs.

§ 30 **Berechnung des Entgelts**

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

Ausführungsbestimmung

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

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

Ausführungsbestimmung

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

- b) Bleiben Arbeitnehmer angeordneter Arbeit am letzten Arbeitstag vor oder am ersten Arbeitstag nach einem gesetzlichen Wochenfeiertag der Arbeit unentschuldig fern, verlieren sie den Anspruch auf Entgeltfortzahlung und auf Verrechnung der Arbeitszeit (§ 41 Abs. 3 der funktionsgruppenspezifischen Tarifverträge, § 20 Abs. 2 TV Sicherheit bzw. der gesetzlichen Bestimmungen) auch für den Wochenfeiertag.
- (4) Arbeitnehmer mit einem Jahresarbeitszeit-Soll, das geringer ist als die Referenzarbeitszeit des für sie maßgeblichen funktionsgruppenspezifischen bzw. funktionspezifischen Tarifvertrags, erhalten vom Monatsentgelt den Teil, der dem Maß des mit ihnen arbeitsvertraglich vereinbarten Jahresarbeitszeit-Solls entspricht.
- (5) Bei der Berechnung von Teilen des Monatsentgelts fallen Bruchteile eines Cents bis 0,49 Cent weg, höhere Bruchteile eines Cents werden auf einen Cent aufgerundet.

§ 31 Auszahlung des Entgelts

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

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

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

§ 32 Besondere Entgeltumwandlung Leistung zur betrieblichen Altersvorsorge

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

- a) 30,00 EUR monatlich

oder

- b) 360,00 EUR im Kalenderjahr

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

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

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

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

- (3) Haben Arbeitnehmer einen Anspruch nach § 8 der funktionsgruppenspezifischen Tarifverträge bzw. § 10 TV IFM / FZR, § 10 TV VD, § 12 TV Sicherheit auf Zahlung der vermögenswirksamen Leistung nach dem für sie maßgeblichen funktionsgruppenspezifischen bzw. funktionspezifischen Tarifvertrag geltend gemacht, besteht für die Dauer der Geltendmachung kein Anspruch auf die LbAV nach Abs. 1.
- (4) Die Revisionsklausel nach § 11a KEUTV findet sinngemäß Anwendung.

§ 33 Urlaubsentgelt

(1) Als Urlaubsentgelt

- a) wird Arbeitnehmern das Monatsentgelt für die Dauer der durch die Abwicklung des Erholungsurlaubs versäumten Arbeitszeit bzw. der nach § 40 Abs. 5 Nr. 1 der funktionsgruppenspezifischen Tarifverträge, § 21 Abs. 4 TV IFM / FZR, § 22 Abs. 4 TV VD oder § 19 Abs. 2 Nr. 1 TV Sicherheit verrechneten Arbeitszeit fortgezahlt,
- b) zuzüglich erhalten sie für den Zeitraum nach Buchst. a den Durchschnitt der variablen Entgeltbestandteile des vorausgegangenen Kalenderjahres.

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

Bei der Berechnung des Urlaubsentgelts werden nicht berücksichtigt:

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

Darüber hinaus finden die in den funktionsgruppenspezifischen bzw. funktionspezifischen Tarifverträgen vereinbarten Ausschlüsse für die Berücksichtigung beim Urlaubsentgelt Anwendung.

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

§ 34 Reisekosten

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

§ 35 Jubiläumszuwendungen

- (1) Arbeitnehmer erhalten als Jubiläumszuwendung nach Vollendung einer Betriebszugehörigkeit

von 25 Jahren 650 EUR,

von 40 Jahren 850 EUR,

von 50 Jahren 1.100 EUR

sofern sie am Jubiläumstag in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen.

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

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

Ausführungsbestimmungen

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

§ 36 Sterbegeld

- (1) Beim Tod von Arbeitnehmern erhalten der Ehegatte/eingetragene Lebenspartner oder unterhaltsberechtignte Angehörige Sterbegeld. Der Anspruch nach Satz 1 setzt voraus, dass der Verstorbene im Sterbemonat einen Entgeltanspruch hat, Krankengeld bezieht oder Verletztengeld von einem Unfallversicherungsträger aufgrund eines bei einem der in der Anlage 1 aufgeführten Unternehmen erlittenen Arbeitsunfalls bezieht. Unterhaltsberechtignte Angehörige im Sinne des Satz 1 sind nur Angehörige, gegenüber denen der Arbeitnehmer im Sterbemonat im Rahmen gesetzlicher Bestimmungen zum Unterhalt verpflichtet war und denen der Arbeitnehmer tatsächlich in diesem Monat Unterhaltsleistungen erbracht hat.

Sind mehrere Anspruchsberechtigte vorhanden, so wird der Arbeitgeber durch Zahlung an einen von ihnen befreit.

- (2) Als Sterbegeld wird für die restlichen Kalendertage des Sterbemonats und für drei weitere Monate das Monatstabellenentgelt des Verstorbenen gezahlt. Das Sterbegeld wird in einer Summe gezahlt.
- (3) Sind an den Verstorbenen Arbeitsentgelte oder Vorschüsse über den Sterbetag hinaus gezahlt worden, werden diese auf das Sterbegeld angerechnet.

Abschnitt III Arbeitszeitbestimmungen

§ 37 unbesetzt

§ 38 Arbeitszeitkonto

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

§ 39 Urlaub

- (1) Arbeitnehmer haben im Urlaubsjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Das Urlaubsjahr entspricht dem Kalenderjahr.
- (2) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, besteht für jeden vollen Beschäftigungsmonat Anspruch auf 1/12 des Erholungsurlaubes. Gesetzliche Regelungen in Bezug auf einen Mindesturlaub bleiben unberührt.

Bruchteile von Urlaubstagen werden für das Urlaubsjahr zusammengerechnet - bei mehreren Bruchteilen nach ihrer Zusammenrechnung - einmal im Urlaubsjahr auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet.

§ 40 Arbeitsbefreiung

- (1) Als Fälle, in denen eine Fortzahlung des Entgelts (§ 33 Abs. 1) gemäß § 616 BGB im nachstehend genannten Ausmaß stattfindet, gelten die folgenden Anlässe:
 - a) eigene Eheschließung/Eintragung der eigenen Lebenspartnerschaft 2 Tage
 - b) bei Entbindung der in häuslicher Gemeinschaft mit dem Arbeitnehmer lebenden Ehefrau/Lebenspartnerin 1 Tag
 - c) eigene Silberhochzeit/25-jähriges Bestehen der eigenen eingetragenen Lebenspartnerschaft 1 Tag
 - d) Tod des Ehegatten/des eingetragenen Lebenspartners, eines Kindes oder Elternteils 2 Tage
 - e) Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand 1 Tag
 - f) 25-, 40- und 50jähriges Arbeitsjubiläum des Arbeitnehmers 1 Tag
 - g) Schwere Erkrankung der zur Hausgemeinschaft des Arbeitnehmers gehörenden Familienmitglieder, soweit der Arzt die Notwendigkeit der Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege bescheinigt und keine sonstigen Familienmitglieder zur Hilfeleistung in der Lage sind (insgesamt höchstens 3 Tage im Abrechnungszeitraum) 1 Tag
 - h) Teilnahme der Mitglieder von Tarifkommissionen oder Beschlussgremien der Gewerkschaft an Sitzungen, in denen tarifliche Angelegenheiten beraten oder beschlossen werden erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit
 - i) Ärztliche Behandlung des Arbeitnehmers, wenn diese nach ärztlicher Bescheinigung während der Arbeitszeit erfolgen muss erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit

- j) Wahrnehmung öffentlich-rechtlicher Verpflichtungen, und zwar
- aa) zur Ausübung des Wahl- und Stimmrechts und Beteiligung an Wahlausschüssen,
 - bb) zur Ausübung öffentlicher Ehrenämter,
 - cc) zur Wahrnehmung amtlicher (z. B. gerichtlicher, polizeilicher) Termine, soweit sie nicht durch eigenes Verschulden oder private Angelegenheiten des Arbeitnehmers veranlasst sind
- erforderliche
nachgewiesene
Abwesenheitszeit

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

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

Ausführungsbestimmung

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

§ 41 Arbeitszeitverteilung

- (1) Der Verteilung des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls werden 261 Arbeitstage (24 Stundenzeiträume) zugrunde gelegt. Soweit es Kundenorientierung, Wettbewerbsfähigkeit oder betriebliche Belange des Arbeitgebers erfordern, kann die Arbeitszeit auf die Wochentage Montag bis Sonntag - auch ungleichmäßig - verteilt und innerhalb des Jahresabrechnungszeitraums nach betrieblichen Erfordernissen eingeteilt werden. Hierbei sind die Belange der Arbeitnehmer angemessen zu berücksichtigen.
- (2) Bei Arbeitsversäumnis wegen der vorübergehenden Unmöglichkeit der Arbeitsleistung (z. B. Mangel an Roh- und Betriebsstoffen, Stromabschaltungen, Naturkatastrophen am Wohn- oder Arbeitsort oder auf dem Wege zum Arbeitsplatz) erhalten Arbeitnehmer für jeweils bis zu fünf aufeinanderfolgende Tage Entgelt für jeweils 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls je Tag ohne Anrechnung von Arbeitszeit fortgezahlt.

§ 42 Tariflicher Regelungsvorbehalt

Zur Sicherung von Arbeitsplätzen kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung, die der Zustimmung der Tarifvertragsparteien bedarf, bestimmt werden, dass die regelmäßige Jahresarbeitszeit für bestimmte Geschäftsfelder, einzelne Funktionsbereiche, regionale Bereiche, Betriebe, Teilbetriebe und/oder Gruppen von Arbeitnehmern unter proportionaler Anpassung des Monatsentgelts abweichend vom tariflichen Arbeitszeitvolumen festgelegt wird. Arbeitnehmer, deren regelmäßige Arbeitszeit sich nach Satz 1 bestimmt, sind Vollzeitarbeitnehmer.

§ 43 Arbeitseinsatz in besonderen Fällen

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

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

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

- (3) Reisen Arbeitnehmer an einem arbeitsfreien Sonntag oder arbeitsfreien gesetzlichen Feiertag, erhalten sie für den Weg, den sie an diesem Tage zum oder vom auswärtigen Beschäftigungsort oder zwischen zwei auswärtigen Beschäftigungsorten zurückgelegt haben, eine Entschädigung. Diese beträgt für jede volle Reisestunde, maximal jedoch für acht Reisestunden die Hälfte eines Stundensatzes nach den maßgeblichen Bestimmungen zur Ermittlung eines Stundensatzes.

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

§ 45 Konfliktregelung

Treten im Zusammenhang mit der Einführung dieses Tarifvertrags - für den Bereich des Transportpersonals insbesondere im Zusammenhang mit den folgenden Jahresfahrplanwechseln - Anwendungsprobleme oder Konflikte auf, sind auf Verlangen einer Tarifvertragspartei gemeinsame Gespräche mit dem Ziel zu führen, sich kurzfristig über angemessene Maßnahmen zu verständigen.

Abschnitt IV Schlussbestimmungen

§ 46 Gültigkeit und Dauer

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01. Januar 2010 in Kraft.
- (2) Abweichend von Abs. 1 treten die folgenden Bestimmungen für die Unternehmen und Arbeitnehmer, die vom Geltungsbereich der jeweiligen funktionsspezifischen Tarifverträge erfasst sind, erst dann in Kraft, wenn in den jeweiligen funktionsspezifischen Tarifverträgen Regelungen zu einem Monatstabellenentgelt bzw. einer Jahresarbeitszeit in Kraft getreten sind:
- a) Bestimmungen bezogen auf ein Monatstabellenentgelt:
§ 29 Abs. 1, § 30 Abs. 1 bis 3
 - b) Bestimmungen zur Auszahlung des Entgelts:
§ 31 Abs. 1
 - c) Bestimmungen bezogen auf eine Jahresarbeitszeit:
§ 30 Abs. 4, § 41, § 42, § 44 Abs. 1
- (3) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats, frühestens zum 31. Juli 2014, schriftlich gekündigt werden.

- (4) Unbeschadet § 90 Abs. 2 LfTV TG gilt Abs. 3 mit der Maßgabe, dass die Änderung von Bestimmungen dieses Tarifvertrages solange nicht zulässig ist, als keine Kooperationsabrede im Sinne von § 1 Abs. 2 des GrundlagenTV vom 14. März 2008 abgeschlossen worden ist. Nach ihr bestimmen sich etwaige Abstimmungsprozesse. Von dieser Einschränkung ausgenommen sind die §§ 17 Abs. 2 Unterabs. 2, 24, 29, 32, 33 Abs. 1, 37, 41, 42 sowie die Anlagen 1 und 2 dieses Tarifvertrages.
- (5) Sollten Bestimmungen dieses Tarifvertrags ganz oder teilweise nicht rechtswirksam sein oder ihre Rechtswirksamkeit oder Durchführbarkeit später verlieren, so soll hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt werden. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, anstelle der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmung eine Regelung zu treffen, die - soweit rechtlich möglich - dem am nächsten kommt, was die Parteien gewollt haben oder nach dem Sinn und Zweck des Vertrages gewollt hätten, sofern sie bei Abschluss dieses Vertrages die Unwirksamkeit oder Undurchführbarkeit der Regelung erkannt hätten.

**Anlage 1
zum BasisTV**

Vorstandsressort DB Konzern	Unternehmen gem. § 1 BasisTV
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
	DB Services Nord GmbH
	DB Services Nordost GmbH
	DB Services Süd GmbH
	DB Services Südost GmbH
	DB Services Südwest GmbH
	DB Services West GmbH
	DB Sicherheit GmbH
Personenverkehr	
	DB Fernverkehr AG
	DB Regio AG
	DB RegioNetz Verkehrs GmbH
	DB Regio NRW GmbH
	<i>ab 01. Januar 2011:</i>
	DB ZugBus Regionalverkehr Alb-Bodensee GmbH (RAB)
	- Geschäftsfeld Schiene -
	DB Stadtverkehr GmbH
	S-Bahn Berlin GmbH
	S-Bahn Hamburg GmbH
	DB Vertrieb GmbH
Transport und Logistik	
	DB Schenker Rail Deutschland AG

Tarifausschuss / Geschäftsstelle

- (1) Zur Auslegung und Fortentwicklung der Entgeltgruppenverzeichnisse in den funktionsgruppenspezifischen bzw. funktionsspezifischen Tarifverträgen wird ein Tarifausschuss gebildet.
- (2) Die Aufgaben der Geschäftsstelle werden vom Agv MoVe wahrgenommen.
- (3) Der Tarifausschuss besteht aus je fünf Mitgliedern der Tarifvertragsparteien.
- (4) Der Tarifausschuss wird auf Antrag einer Tarifvertragspartei tätig.
- (5) Der Tarifausschuss berät Anträge in gemeinsamen Sitzungen mit dem Ziel einer einvernehmlichen Empfehlung und teilt das Beratungsergebnis den Tarifvertragsparteien mit.
- (6) Der Tarifausschuss schließt das Verfahren innerhalb von 6 Wochen nach Antragseingang der Tarifvertragspartei ab. Soweit keine einvernehmliche Empfehlung erzielt wird, finden die gesetzlichen Bestimmungen Anwendung.

Protokollnotiz

Unter Fortentwicklung nach Abs. 1 sind z.B. die Aufnahme neuer Tätigkeiten in bzw. die Herausnahme von Tätigkeiten aus den Entgeltgruppenverzeichnissen zu verstehen.

Arbeit an Bildschirmgeräten**§ 1
Geltungsbereich**

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

**§ 2
Begriffsbestimmungen**

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

§ 3 **Beurteilung der Arbeitsbedingungen**

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

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

Die Beurteilung darf nicht zu Leistungs- und Verhaltenskontrollen dienen.

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

Protokollnotiz:

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

§ 4 **Ausstattung und Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen**

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

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

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

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

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

§ 6

Einweisung, Fortbildung, Einarbeitung

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

§ 7

Täglicher Arbeitsablauf

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

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

§ 8 Schutzvorschriften

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

Kurzarbeit**1. Zulässigkeit**

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

Die Einführung der Kurzarbeit bedarf der Zustimmung des Betriebsrats.

2. Ankündigung

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

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

3. Bezahlung

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

4. Zuschuss

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

5. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

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

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

Besondere Regelungen**§ 1
Beurlaubte Beamte**

- (1) Für Arbeitnehmer, die aufgrund einer Beurlaubung gemäß § 12 Abs. 1 DBGrG in der Krankenversorgung der Bundesbahnbeamten (KVB) verbleiben, übernimmt der Arbeitgeber den nach § 28 Abs. 2 der KVB-Satzung zu entrichtenden Beitragszuschlag. Sofern für diese Arbeitnehmer eine Pflegeversicherung bei der KVB besteht, gilt diese Regelung analog.
- (2) Die in Abs. 1 genannten Arbeitnehmer erhalten im Krankheitsfalle unbefristete Entgeltfortzahlung. Diese endet:
 - a) bei Wiederaufnahme der Tätigkeit,
 - b) bei Rückkehr zum beurlaubenden Dienstherrn oder
 - c) bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Ausführungsbestimmung

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

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

- (3) Soweit die für eine Tätigkeit bei einem Unternehmen im Geltungsbereich dieses Tarifvertrags beurlaubten Beamten des Bundeseisenbahnvermögens keinen Anspruch auf Maßnahmen gemäß §§ 24, 40, 41 und 43 SGB V sowie §§ 9 bis 19 SGB VI haben, erhalten diese Arbeitnehmer von dem Unternehmen für sich und ihre Familienangehörigen Leistungen entsprechend den Beihilfevorschriften des Bundes bzw. den diese ersetzenden Richtlinien für die Gesundheitshilfe des Bundeseisenbahnvermögens.

**§ 2
Beihilfe in unverschuldeten Notfällen**

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