

# **Zusatztarifvertrag (ZTV-NWB)**

gemäß § 2 des MTV-TD

für die Arbeitnehmer\*

**der NordWestBahn GmbH (NWB)**

abgeschlossen zwischen der

**NordWestBahn GmbH (NWB)**

und der

**Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft  
(EVG)**

**Gültig ab 1. März 2023**

*\*Soweit in diesem Tarifvertrag die Bezeichnung Arbeitnehmer verwendet wurde, sind hiervon sowohl weibliche wie auch männliche Arbeitnehmer erfasst.*

## Inhalt

§ 1 Geltungsbereich .....	3
§ 2 Arbeitszeit .....	3
§ 3 Fahrentschädigung; Zulagen für Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit.....	6
§ 3a Wissensvermittlerprämie .....	8
§ 4 Erschwerniszulage .....	8
§ 5 Überstunden und Minderleistung .....	8
§ 6 Freistellung von der Arbeit.....	9
§ 7 Betriebs- und Branchenzugehörigkeit.....	9
§ 8 Eingruppierung und Entgeltgruppenverzeichnis.....	11
§ 9 Entgelttabelle .....	13
§ 10 Auszahlung der Vergütung .....	16
§ 11 Gehalts- und Lohnzahlung bei Leistungsminderung .....	16
§ 11a Verlust der persönlichen Eignung .....	16
§ 11b Besondere Fürsorgepflicht .....	17
§ 12 Jubiläumswendung .....	18
§ 13 Unterstützungen in Notfällen .....	18
§ 14 Krankengeldzuschuss .....	18
§ 15 Reisekosten, Umzugskosten, Trennungsschädigung .....	20
§ 16 Jährliche Zuwendung .....	20
§ 17 Erholungsurlaub .....	20
§ 18 Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit.....	21
§ 19 Beendigung des Arbeitsverhältnisses .....	22
§ 20 Ausbildungsvergütung .....	22
§ 21 Arbeitnehmerüberlassung .....	22
§ 22 Schlussbestimmungen .....	23
Anlage 1 .....	24

## **§ 1 Geltungsbereich**

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für den Arbeitnehmer der NordWestBahn GmbH (NWB), der unter § 1 MTV-TD fällt.
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt für den Auszubildenden nur insoweit, als Tarifstellen ihn ausdrücklich nennen.

## **§ 2 Arbeitszeit**

- (1) Die regelmäßige monatliche Arbeitszeit des Vollzeitarbeitnehmers beträgt ausschließlich der Ruhepausen durchschnittlich 169,5 Stunden im Monat. Als Ausgleichszeitraum gilt das Quartal.

Die Arbeitszeit kann auf alle Tage der Woche, auch unregelmäßig, verteilt werden.

- (2) Die Arbeitszeit beginnt und endet an dem vorgeschriebenen Arbeitsplatz.
- (3) Die Arbeitseinteilung ist monatlich im Voraus und in Form einer Arbeits- oder Schichtplanung aufzustellen. Sie ist dem Arbeitnehmer in geeigneter Weise und rechtzeitig zur Kenntnis zu geben.
- (4) Arbeitnehmer haben ein Wahlrecht zum Arbeits- oder Schichtplan.

### **a) Verwaltung**

#### **aa) Wahlmodell 1: 5 Tage-Woche**

Die tarifvertragliche Arbeitszeit wird auf 5 Tage in der Woche (Montag bis Freitag) verteilt.

#### **ab) Wahlmodell 2: 4 Tage-Woche**

Die tarifvertragliche Arbeitszeit wird auf 4 Tage in der Woche (Montag bis Donnerstag oder Dienstag bis Freitag) verteilt. Abweichend ist auch eine andere Verteilung der 4 Tage in der Woche möglich, dies aber nur im gegenseitigen Einvernehmen zwischen NWB und Arbeitnehmer.

Das Wahlmodell 2 (4 Tage-Woche) ist nur wählbar in Verbindung mit dem Wahlmodell Wochenarbeitszeit (37 Stunden/Woche).

Diese Wahlmöglichkeit gilt für alle Verwaltungsbereiche bei der NWB.

Ausgenommen von dieser Wahlmöglichkeit sind:

- Personalkoordination
- Mitarbeiter des Vertragsmanagement
- Mitarbeiter, die voll oder auch teilweise in einem Schichtsystem arbeiten
- Vertriebstechnik

Für alle Teilnehmer an ausbildungs- und berufsvorbereitenden Programmen, Auszubildende und Dual Studierende die unter dem Geltungsbereich des NachwuchskräfteTV EVG Transdev fallen.

Aufgrund von dringenden betrieblichen Gründen, welche dem zuständigen Betriebsrat im Rahmen der Mitbestimmung vorgelegt werden muss, kann die 4 Tage-Woche anders aufgeteilt bzw. die wöchentliche Arbeitszeit auf 5 Tage in der Woche verteilt werden; bei der erneuten Verteilung auf 5 Tage in der Woche muss die Abwahl der 37 Stunden/Woche zu Gunsten eines anderen Wahlmodells ermöglicht werden.

*Ausführungsbestimmung:*

*In Funktionen, die Aufgaben, welche eine tägliche Anwesenheit erfordern, beinhalten (z. B. tägliche Reports) muss eine Vertreterregelung sichergestellt werden.*

## **b) Fahrdienst/BLZ**

### **ba) Wahlmodell 1: Fester Plan**

Ein Jahresplan zur festen Planung ist der Anlage 1 als Muster beigelegt.

### **bb) Wahlmodell 2: Flexplan**

Derjenige Arbeitnehmer, der das Wahlmodell 2 (Flexplan) wählt, erhält einen Jahresplan mit ausgewiesenen freien Tagen, verplanten Urlaubstagen für das Fahrplanjahr und Disposchichten.

Mit einem Vorlauf von 14 Tagen erhält der Arbeitnehmer einen Schichtplan für mindestens zwei Wochen. Dieser enthält die bis dahin bekannten Schichten, Disposchicht und sonstige bekannte Anwesenheiten.

Abweichend zu § 2 Abs. 13 gilt, dass Disposchichten bis zum Ende der letzten Schicht, spätestens aber bis 16 Uhr am Vortag zugeteilt werden können.

Der Arbeitnehmer hat die Möglichkeit, bis zum 20. Oktober des Vorjahres zwei Ruhetage pro Monat, maximal jedoch zwölf Ruhetage für das gesamte anstehende Planungsjahr zu melden, welche er mit Priorität frei haben möchte. Diese Ruhetage dürfen nur einen Feiertag enthalten. Von diesen Ruhetagen dürfen maximal vier Tage für zwei Wochenenden genutzt werden. Die Ruhetage dürfen nicht in Zusammenhang mit Urlaub verplant werden.

## **c) Instandhaltung**

### **ca) Wahlmodell 1: Rollierender Plan**

Der Arbeitnehmer erhält jährlich einen rollierenden Schichtplan, welcher für das ganze Jahr ausgerollt wird. Zusätzlich zu dem rollierenden Plan, wird die Startwoche mitgeteilt. Die unterjährige Gestaltung des Planes wird betrieblich geregelt.

### **cb) Wahlmodell 2: Tarifliche Öffnung**

Die Betriebsparteien können weitere betriebliche Modelle vereinbaren.

- (5) Die Arbeitszeit- oder Schichtplanung hat alle relevanten Zeitanteile (Arbeitszeit, Ruhepausen, Tätigkeitsunterbrechungen, Wegezeiten, Fahrgastfahrten usw.) sowie deren Verteilung auf die Wochentage zu enthalten.
- (6) Änderungen der Arbeitszeitplanung sind dem Arbeitnehmer spätestens am Ende seiner vorhergehenden Schicht mitzuteilen; § 106 Gewerbeordnung (Weisungsrecht des Arbeitgebers) bleibt unberührt.

- (7) Gemäß §§ 7 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a), 11 Abs. 2 ArbZG kann die werktägliche Arbeitszeit auf über zehn Stunden hinaus verlängert werden, wenn regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaft in die werktägliche Arbeitszeit fällt.
- (8) An Sonn- und Feiertagen darf im vollkontinuierlichen Schichtbetrieb die tägliche Arbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden verlängert werden, wenn dadurch zusätzliche arbeitsfreie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden (§ 12 S. 1 Nr. 4 ArbZG).
- (9) Bei der Arbeits- oder Schichtplanung sollen Schichten von mehr als zwölf bis maximal 14 Stunden nur in Ausnahmefällen geplant werden.

Für jede Schicht von mehr als zwölf Stunden Dauer hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Zulage in Höhe von 1,02 €.

- (10) Für eine Schicht sind mindestens drei Stunden auf die regelmäßige Arbeitszeit anzurechnen. Abweichend von Satz 1 erhält der Arbeitnehmer, für den eine Disposchicht dienstplanmäßig vorgesehen ist und der nicht zur Arbeitsleistung für diese Disposchicht herangezogen wurde, sechs Stunden auf die regelmäßige Arbeitszeit angerechnet.
- (11) Die Zeit der Bereitschaft (nicht: Rufbereitschaft) und die Zeit der Fahrgastfahrten werden mit jeweils 100 % auf die regelmäßige Arbeitszeit angerechnet.

Fahrgastfahrten sind dienstliche Fahrten zwischen Dienst- und Einsatzort oder umgekehrt, die der Arbeitnehmer zur Übernahme oder nach Beendigung der Dienstgeschäfte ohne Arbeitsleistung auf öffentlichen Verkehrsmitteln zurücklegt.

- (12) Tätigkeitsunterbrechungen (= betriebsbedingte Arbeitsunterbrechungen) werden jeweils voll auf die regelmäßige Arbeitszeit angerechnet.
- (13) Der Arbeitnehmer erhält für jede Disposchicht, die dienstplanmäßig für ihn vorgesehen ist und zu der er nicht zur Arbeitsleistung herangezogen wird, 6 Stunden auf die regelmäßige Arbeitszeit angerechnet. Diese Anrechnung erfolgt nicht, wenn den Arbeitnehmer die Absage der Arbeitsleistung für die Disposchicht bis zum Ende der letzten Schicht vor Beginn der Disposchicht, mind. jedoch 24 Stunden vor Beginn der Disposchicht, erreicht.

Die Betriebsparteien können Regelungen treffen, wie die Absage zu erfolgen hat und wie die Frist von 24 Stunden zu berechnen ist.

- (14) Im Anschluss an sechs Tage, spätestens nach zehn Tagen, an denen der Arbeitnehmer Arbeitsleistung erbracht hat, ist ein Ruhetag zu gewähren. Als Ruhetag gilt eine Arbeitsbefreiung von mindestens 32 Stunden.
- (15) Der Arbeitnehmer hat in jedem Kalendermonat Anspruch auf mindestens einen arbeitsfreien Sonntag.
- (16) Ist es nicht möglich, den Arbeitnehmer an einem Wochenfeiertag von der Arbeit zu befreien, soll der Arbeitnehmer einen freien Tag im laufenden oder folgenden Kalendermonat erhalten.
- (17) Die Gesamtdauer der dem Arbeitnehmer während seiner täglichen Arbeitszeit zu gewährenden Ruhepausen darf auf Kurzpausen aufgeteilt werden, wenn zusammenhängende Ruhepausen (§ 4 ArbZG) aus betrieblichen Gründen nicht gewährt werden können (§ 7 Abs. 1 Nr. 2 ArbZG; § 11 Abs. 2 ArbZG). Kurzpausen müssen mind. 10 zusammenhängende Minuten betragen.

(18) Die Einführung von Kurzarbeit ist nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften zulässig.

(19) a) Der Arbeitnehmer kann beanspruchen, die regelmäßige Arbeitszeit von durchschnittlich 7,8 Stunden täglich innerhalb des Quartals gem. § 2 Abs. 1 auf bis zu durchschnittlich 7,4 Stunden täglich innerhalb des Quartals gem. § 2 Abs. 1 unter Beibehaltung des Entgelts zu reduzieren. In diesem Falle ist der Stundensatz gem. § 9 Abs. 3 für 7,6 Stunden durch die Formel  $\text{Monatstabellenentgelt} / 165,33$ , und für 7,4 Stunden durch die Formel  $\text{Monatstabellenentgelt} / 161,00$  zu errechnen.

Für Teilzeitbeschäftigte gilt dies entsprechend anteilig.

- b) Der Arbeitnehmer kann alternativ zu a) 6 Tage oder 12 Tage zusätzlichen Erholungsurlaub unter Beibehaltung des Entgelts beanspruchen.
- c) Der Arbeitnehmer kann alternativ zu a) und b) beanspruchen, dass seine regelmäßige durchschnittliche Arbeitszeit von 7,8 Stunden täglich innerhalb des Quartals gem. § 2 Abs. 1 beibehalten wird bei entsprechender Anhebung der Monatstabellenentgelte; in diesem Fall gilt die dazu in § 9 Abs. 1 ausgewiesene Monatsentgelttabelle.
- d) Das Wahlrecht nach den Buchstaben a) bis c) besteht grundsätzlich jeweils zu Beginn eines Kalenderjahres. Der Arbeitnehmer muss bis zum 30. Juni des Vorjahres seinen Wunsch dem Arbeitgeber schriftlich mitteilen. Neu eingestellte Arbeitnehmer können bei ihrer Einstellung dieses Wahlrecht ausüben. Einvernehmlich kann zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer ein vorzeitiger Wechsel des gewählten Modells vereinbart werden.
- e) Die Wahlrechte nach den Buchstaben a) bis c) sind dergestalt kombinierbar, dass sich der Arbeitnehmer für eine Arbeitszeitverkürzung auf durchschnittlich 7,6 Stunden täglich nach Buchst. a) und einen zusätzlichen Erholungsurlaub von 6 Tagen nach Buchst. b), oder einmal für eine Entgelterhöhung (Grundmodell) nach Buchst. c) und eine Arbeitszeitverkürzung auf durchschnittlich 7,6 Stunden täglich nach Buchst. a) bzw. für einen zusätzlichen Erholungsurlaub von 6 Tagen nach Buchst. b) entscheiden kann. Der Arbeitnehmer kann sich auch zweimal für eine Entgelterhöhung (Grundmodell) nach Buchst. c) oder für 12 Tage zusätzlichen Erholungsurlaub nach Buchst. b) oder für eine Arbeitszeitverkürzung auf durchschnittlich 7,4 Stunden täglich nach Buchst. a) entscheiden.
- f) Solange sich der Arbeitnehmer nicht innerhalb der vorgegebenen Fristen äußert, gilt die Variante der Entgelterhöhung (Grundmodell) nach Buchst. c).

### § 3

#### **Fahrentschädigung; Zulagen für Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit**

(1) Der Arbeitnehmer, der seine Tätigkeiten im Zug ausübt, erhält für jede geleistete Schicht mit Zugfahrt eine Zulage (Fahrentschädigung) in Höhe von 6,65 €.

Für Arbeitnehmer, die Schicht- oder Wechselschichtarbeit leisten, wird für jede tatsächlich geleistete Schicht eine Zulage in Höhe von 5,00 € gezahlt. Die Zahlung dieser Zulage erfolgt nicht für Arbeitnehmer in der Werkstatt und nicht für Arbeitnehmer im Fahrdienst, die Anspruch auf die Fahrentschädigung gemäß Satz eins bzw. Satz zwei haben.

- (2) Nachtarbeit ist die in der Zeit von 20:00 Uhr bis 06:00 Uhr geleistete oder angerechnete Arbeitszeit. Für jede Stunde in diesem Zeitraum erhält der Arbeitnehmer eine Zulage in Höhe von 3,44 €, ab dem 1. November 2023 in Höhe von 3,61 € und ab dem 1. August 2024 in Höhe von 3,79 €. Die Zulage für Nachtarbeit erhöht sich nach dem 30. November 2024 bei allgemeinen tariflichen Erhöhungen der Monatstabellenentgelte (§ 9 Abs. 1) um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten durchschnittlichen Prozentsatz der allgemeinen Erhöhungen der Monatstabellenentgelte.
- (3) Die Zulage für Nachtarbeit (Abs. 2) erhöht sich für jede Stunde im Zeitraum 00:00 Uhr bis 04:00 Uhr
- a) bei einer Schicht, die nach 00:00 Uhr und vor 04:00 Uhr beendet wird, um 1,53 €, ab dem 1. November 2023 um 1,61 € und ab dem 1. August 2024 um 1,69 €.
  - b) bei einer Schicht, die nach 00:00 Uhr und vor 04:00 Uhr begonnen wird um 3,05 €, ab dem 1. November 2023 um 3,20 € und ab dem 1. August 2024 um 3,36 €.

Die Zulagen gem. Buchst. a) und b) werden auf den Kalendermonat minutengenau erfasst und abgerechnet.

Die Zulagen gem. Buchst. a) und b) erhöhen sich nach dem 30. November 2024 bei allgemeinen tariflichen Erhöhungen der Monatstabellenentgelte (§ 9 Abs. 1) um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten durchschnittlichen Prozentsatz der allgemeinen Erhöhung der Monatstabellenentgelte.

- (4) Sonntagsarbeit ist die an Sonntagen geleistete oder angerechnete Arbeitszeit. Für jede Stunde an Sonntagen erhält der Arbeitnehmer eine Zulage in Höhe von 5,82 €, ab 1. November 2023 in Höhe von 6,11 € und ab dem 1. August 2024 in Höhe von 6,42 €. Die Zulage für Sonntagsarbeit erhöht sich nach dem 30. November 2024 bei allgemeinen tariflichen Erhöhungen der Monatstabellenentgelte (§ 9 Abs. 1) um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten durchschnittlichen Prozentsatz der allgemeinen Erhöhungen der Monatstabellenentgelte.
- (5) Feiertagsarbeit ist die an den für das jeweilige Bundesland geltenden gesetzlichen Feiertagen geleistete oder angerechnete Arbeitszeit. Ostersonntag und Pfingstsonntag gelten als gesetzliche Feiertage in diesem Sinne. Für jede Stunde an Feiertagen erhält der Arbeitnehmer eine Zulage in Höhe von 6,36 €, ab dem 1. November 2023 in Höhe von 6,68 € und ab dem 1. August 2024 in Höhe von 7,01 €. Die Zulage für Feiertagsarbeit erhöht sich nach dem 30. November 2024 bei allgemeinen tariflichen Erhöhungen der Monatstabellenentgelte (§ 9 Abs. 1) um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten durchschnittlichen Prozentsatz der allgemeinen Erhöhung der Monatstabellenentgelt.
- (6) Bei Zusammentreffen von Sonn- und Feiertagszulage wird nur die Feiertagszulage bezahlt.
- (7) Die Zeiten der Zulagen nach Abs. 2, Abs. 3 und Abs. 4 werden – für jede Zulage getrennt – für den Kalendermonat zusammengerechnet. Bei der sich hierbei jeweils ergebenden Summe werden Zeiten von 30 Minuten und mehr auf eine volle Stunde aufgerundet; Zeiten von weniger als 30 Minuten bleiben unberücksichtigt.

### **§ 3a Wissensvermittlerprämie**

- (1) Arbeitnehmer, die Auszubildende im Bereich Werkstatt beim Erwerb beruflicher und betrieblicher Handlungsfähigkeit an Arbeitsplätzen anleiten (Wissensvermittlung) erhalten eine Zulage in Höhe von 8,91 € pro Schicht, ab dem 1. November 2023 in Höhe von 9,36 € und ab dem 1. August 2024 in Höhe von 9,83 € pro Schicht, in der die Wissensvermittlung ausgeübt wird.
- (2) Bestehen zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Regelung zur Wissensvermittlerprämie günstigere betriebliche Regelungen, haben diese Vorrang gegenüber dem Anspruch auf Zahlung der Wissensvermittlerprämie. Die betreffenden Arbeitnehmer haben in diesem Fall ausschließlich einen Anspruch aus der günstigeren betrieblichen Regelung und nicht auf die Wissensvermittlerprämie.

#### *Protokollnotizen:*

*Leitet ein Arbeitnehmer in einer Schicht mehr als einen Auszubildenden in der Werkstatt an, fällt die Wissensvermittlerprämie nur einmal an. Pro Auszubildendem ist die Wissensvermittlerprämie auf den einmaligen Betrag pro Schicht begrenzt.*

- *Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass das mit der Wissensvermittlung verbundene besondere Engagement bei fachlich oder disziplinarisch Vorgesetzten bereits mit dem Monatsentgelt abgegolten ist.*
- *Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass der Schichtbegriff nicht nur die Schichtarbeit, sondern auch den Arbeitstag erfasst.*

### **§ 4 Erschwerniszulage**

- (1) Derjenige Arbeitnehmer, der im Werkstattbereich tätig und mit den üblicherweise dort anfallenden Tätigkeiten betraut ist (regelmäßig nicht der Meister), erhält eine Erschwerniszulage in Höhe von 1,10 € je geleisteter Stunde. Zu den Tätigkeiten gemäß Satz 1 gehören auch gesundheitsschädigende, ekelerregende und besonders gefährliche Arbeiten sowie Schmutzarbeiten.
- (2) Darüber hinaus werden Erschwerniszulagen für den Bereich Qualitätssicherung und Verkehr gezahlt. Die Einzelheiten sind zwischen den Betriebsparteien zu vereinbaren.

### **§ 5 Überstunden und Minderleistung**

- (1) Überstunden sind diejenigen Stunden, die auf Anordnung des Arbeitgebers über die regelmäßige Arbeitszeit eines Kalendermonats (Anzahl der in den Kalendermonat fallenden Arbeitstage, multipliziert mit 7,8 Stunden) hinaus geleistet werden.
- (2) Für jede Überstunde erhält der Arbeitnehmer in dem Monat nach ihrem Entstehen eine Überstundenzulage in Höhe von 20 % eines Stundensatzes.
- (3) Überstunden sind nach Möglichkeit durch entsprechende Freizeit und nach Möglichkeit zusammenhängend auszugleichen. Für die Zeit, in der Überstunden ausgeglichen werden, ist das Monatstabellenentgelt weiterzuzahlen.

- (4) Wird die regelmäßige Arbeitszeit im Kalendermonat aus dringenden betrieblichen Gründen nicht erreicht, ist die nicht geleistete Arbeitszeit nachzuholen oder mit Überstunden zu verrechnen. Nicht geleistete Arbeitszeit nach Satz 1 ist wie geleistete Arbeitszeit zu bezahlen.

## **§ 6 Freistellung von der Arbeit**

Zusätzlich zu den in § 15 MTV-TD geregelten Anlässen hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Entgeltes bei folgenden Anlässen:

- a) Für einen Tag
- 25-, 40- und 50-jähriges Arbeitsjubiläum.
- b) Für die erforderliche Abwesenheitszeit
- Ärztliche Behandlung des Arbeitnehmers, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss.
- c) Zur Teilnahme an Tagungen, Sitzungen oder sonstigen Veranstaltungen kann dem gewählten Mitglied eines satzungsmäßigen Gremiums der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) auf Anforderung der EVG Arbeitsbefreiung bis zu sechs Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts erteilt werden, sofern nicht dringende betriebliche Interessen entgegenstehen.

## **§ 7 Betriebs- und Branchenzugehörigkeit**

### **Betriebszugehörigkeit**

- (1) Betriebszugehörigkeit ist die Zeit, die der Arbeitnehmer in einem ununterbrochenen Arbeitsverhältnis bei dem Arbeitgeber steht. Zur Betriebszugehörigkeit zählen auch die Zeiten, die aufgrund gesetzlicher, tariflicher oder betrieblicher Bestimmungen auf die Betriebszugehörigkeit anzurechnen sind, auch wenn keine Tätigkeit ausgeübt wurde, das Arbeitsverhältnis geruht oder nicht bestanden hat.
- (2) In Fällen der Kündigung und des Urlaubs gilt als Betriebszugehörigkeit die Zeit, die der Arbeitnehmer bei den nicht bundeseigenen Eisenbahnen und bei der Deutschen Bundesbahn/Deutschen Reichsbahn sowie deren Rechtsnachfolgern nach Vollendung des 18. Lebensjahres in einem Beamten- oder Arbeitsverhältnis zugebracht hat. Außerdem gilt die Zeit des Ausbildungsverhältnisses als Betriebszugehörigkeit, wenn sie bei der eigenen Verwaltung zugebracht worden ist.

Zeiten einer geringfügigen Beschäftigung im Sinne von § 8 SGB IV werden nicht berücksichtigt. Im Übrigen werden Zeiten als nicht vollbeschäftigter Arbeitnehmer vorbehaltlich Satz 3 dieses Unterabsatzes voll angerechnet. Wird eine längere Arbeitszeit vereinbart, wird die bis dahin erreichte Betriebszugehörigkeit in dem Verhältnis angerechnet, in dem die bisher vereinbarte Arbeitszeit zur neuen Arbeitszeit steht. Die vor der Arbeitszeitverlängerung erreichte Betriebszugehörigkeit bleibt jedoch solange maßgebend, bis sich unter Berücksichtigung des Satzes 3 dieses Unterabsatzes eine längere Betriebszugehörigkeit ergibt.

- (3) Kein Rechtsanspruch besteht auf Anrechnung früherer Zeiten, wenn der Arbeitnehmer freiwillig seine Tätigkeit bei einem Unternehmen im Sinne des Absatzes 2 aufgegeben hat, um bei Unternehmen anderer Art Arbeit zu leisten, oder wenn er durch eigenes Verschulden ausgeschieden war.
- (4) Nach vorstehenden Bestimmungen nicht anrechnungsfähige Zeiten können im Einzelfall nach billigem Ermessen im Benehmen mit dem Betriebsrat angerechnet werden.
- (5) Für den Arbeitnehmer, der aus betrieblichen Gründen ausscheidet, gilt bei Wiedereinstellung innerhalb von zwölf Monaten die Betriebszugehörigkeit als nicht unterbrochen.

### **Branchenzugehörigkeit**

- (6) Die Branchenzugehörigkeit umfasst die Zeiten, die der Arbeitnehmer mit einer einschlägigen Beschäftigung im Arbeitsverhältnis sowie bei dem unmittelbar vorhergehenden, an den Branchentarifvertrag SPNV gebundenen Arbeitgeber zurückgelegt hat.
- (7) Bei Berechnung der für die Einstufung maßgebenden Branchenzugehörigkeit werden Zeiten beim vorhergehenden Arbeitgeber nur angerechnet, wenn zwischen der Beendigung des früheren Arbeitsverhältnisses und der Aufnahme der Tätigkeit beim Arbeitgeber nicht mehr als ein Monat liegt. Die beim unmittelbar vorhergehenden Arbeitgeber zurückgelegte Branchenzugehörigkeit wird im Falle eines Wechsels nach § 14 Branchentarifvertrag SPNV voll und in anderen Fällen zu einem Drittel angerechnet.

Für ab dem 1. Januar 2015 neu eingestellte Lokomotivführer und Kundenbetreuer/Zugbegleiter/Zugbetreuer gilt:

Bei der Einstufung bemisst sich das Monatstabellenentgelt nach der Berufserfahrung als Lokomotivführer ab Ersterwerb der Erlaubnis zum Führen von Eisenbahnfahrzeugen auf Schienenwegen öffentlicher Eisenbahninfrastrukturunternehmen. Hierbei werden grundsätzlich Zeiten berücksichtigt, in denen der Arbeitnehmer ununterbrochen als Lokomotivführer tätig war. Eine zeitliche Unterbrechung der Tätigkeit als Lokomotivführer ist unschädlich, sofern der Arbeitnehmer noch im Besitz einer gültigen Lizenz zum Führen von Eisenbahnfahrzeugen auf öffentlicher Infrastruktur war.

Bei der Einstufung für Kundenbetreuer/Zugbegleiter/Zugbetreuer bemisst sich das Monatstabellenentgelt nach der Berufserfahrung als Kundenbetreuer/Zugbegleiter/Zugbetreuer ab Ersterwerb der Qualifikation. Hierbei werden grundsätzlich Zeiten berücksichtigt, in denen der Arbeitnehmer ununterbrochen als Kundenbetreuer/Zugbegleiter/Zugbetreuer tätig war. Eine zeitliche Unterbrechung der Tätigkeit als Kundenbetreuer/Zugbegleiter/Zugbetreuer ist unschädlich, sofern die Dauer der Unterbrechung nicht jeweils 1 Jahr andauerte.

### **Protokollnotiz:**

*Der Arbeitnehmer hat die Dauer der Ausübung einer einschlägigen Beschäftigung glaubhaft zu machen. Er hat gegen seinen Arbeitgeber Anspruch auf eine entsprechende, auf sein Verlangen auszustellende Bescheinigung.*

## § 8 Eingruppierung und Entgeltgruppenverzeichnis

### Eingruppierung

- (1) Die Eingruppierung des Arbeitnehmers in eine Entgeltgruppe richtet sich nach der von ihm tatsächlich ausgeübten Tätigkeit. Sie richtet sich nicht nach einer nur vorübergehend übertragenen Tätigkeit oder seiner Berufsbezeichnung.
- (2) Die Entgeltgruppe bestimmt sich nach dem Entgeltgruppenverzeichnis.
- (3) Gruppenleiter oder vergleichbare betriebliche Führungskräfte, deren Tätigkeit nicht als Beispiel im Entgeltgruppenverzeichnis beschrieben ist, sind eine Entgeltgruppe höher einzugruppieren als die Entgeltgruppe, in die die ihnen unterstellten Arbeitnehmer eingruppiert sind.
- (4) Übt der Arbeitnehmer auf Anordnung eine höherwertige Tätigkeit tatsächlich aus, deren Eingruppierung nicht seiner Eingruppierung entspricht, hat er Anspruch auf einen entsprechenden Entgeltausgleich pro geleisteter Schicht.

### Entgeltgruppenverzeichnis

EG	Beschreibung	Beispiele
A	Arbeitnehmer, die ein abgegrenztes Sachgebiet bearbeiten, zu dessen Ausübung eine mehr als vierwöchige Anlernzeit erforderlich ist.	Kundenbetreuer/Zugbegleiter ohne betriebliche Aufgaben Mitarbeiter mit einfachen Verwaltungsaufgaben
B	Arbeitnehmer, die ihr Sachgebiet selbständig bearbeiten, zu dessen Ausübung regelmäßig eine abgeschlossene berufsqualifizierende Fachausbildung oder eine zweijährige Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes erforderlich ist	Zugbetreuer mit betrieblichen Aufgaben Facharbeiter I Sachbearbeiter I Mitarbeiter Kundencenter Ausbildungs-Kundenbetreuer Triebfahrzeugführer FS A
C	Arbeitnehmer, die ein umfangreiches Sachgebiet selbständig bearbeiten, wozu regelmäßig eine mindestens dreijährige Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes oder eine spezielle Fachausbildung erforderlich ist.	Facharbeiter II (z. B. Automatenbetreuer, Fachkraft Lagerlogistik) Sachbearbeiter II Mitarbeiter Werkstatt Mitarbeiter Qualität-Sicherung-Verkehr (QSV) Marketingassistent
C	Arbeitnehmer, die ein umfangreiches Sachgebiet selbständig bearbeiten, wozu regelmäßig eine mindestens dreijährige Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes oder eine spezielle Fachausbildung erforderlich ist.	Triebfahrzeugführer FS B
D	Arbeitnehmer, die ein umfangreiches und schwieriges Sachgebiet selbständig bearbeiten, das die Anforderungen von der EG C1 deutlich übersteigt, z. B. durch die Wahrnehmung von speziellen Überwachungs- und Kontrollaufgaben oder die Ausübung besonders verantwortungsvoller Tätigkeiten, wozu regelmäßig neben einer abgeschlossenen Berufsausbildung weitere Zusatzqualifikationen erforderlich sind.	Facharbeiter III (z. B. Automatenbetreuer mit Kassenleitung, Vertriebstechniker) Sachbearbeiter III (z. B. Disponent für Materialwirtschaft, Teamkoordinator Lagerlogistik) Lehr-Kundenbetreuer Ausbildungs-Triebfahrzeugführer Stellvertretender Gruppenleiter Werkstatt Einkäufer Projektkoordinator Mitarbeiter Abrechnung Eigenverkauf Sachbearbeiter Qualität Vertriebsassistent Mitarbeiter EBE/Fahrpreisnacherhebung

EG	Beschreibung	Beispiele
E	Arbeitnehmer, die ein umfangreiches und schwieriges Sachgebiet selbständig bearbeiten, das die Anforderungen von der EG D übersteigt, wozu regelmäßig neben einer abgeschlossenen Berufsausbildung weitere Zusatzqualifikationen erforderlich sind.	Personalkoordinatoren Betriebskoordinatoren Verkehrsleiter Disponenten (Arbeitnehmer in der Betriebssteuerung)
F	Arbeitnehmer, die ein umfangreiches und schwieriges Sachgebiet selbständig bearbeiten, das die Anforderungen von der EG D deutlich übersteigt, z.B. durch die Wahrnehmung von Führungsaufgaben- oder herausgehobenen Kontroll- oder Planungsaufgaben oder die Ausübung besonders verantwortungsvoller Tätigkeiten, wozu neben einer abgeschlossenen Berufsausbildung weitere Zusatzqualifikationen bzw. eine staatlich geprüfte Zusatzausbildung (z. B. IHK-Meister) erforderlich sind.	Lehr-Triebfahrzeugführer Gruppenleiter Werkstatt Werkstattmeister
FA		Notfall- und Infodisponenten Instandhaltungsplaner
FB		Dispatcher
FC		Langfristdisponenten

## § 9 Entgelttabelle

(1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf ein Monatstabellenentgelt:

- Die folgenden Entgelttabellen gelten für diejenigen Arbeitnehmer, die sich im Rahmen des Wahlmodells für die Arbeitszeitverkürzung auf durchschnittlich 7,4 Stunden täglich nach § 2 Abs. 18 Buchst. a) oder für 12 Tage zusätzlichen Urlaub nach § 2 Abs. 18 Buchst. b) oder für eine Arbeitszeitverkürzung auf durchschnittlich 7,6 Stunden täglich nach § 2 Abs. 18 Buchst. a) und 6 Tage zusätzlichen Urlaub nach § 2 Abs. 18 Buchst. b) entschieden haben.

Ab dem 1. Dezember 2022 gelten folgende Tabellenwerte:

Entgeltgruppe	Erfahrungsstufe 1	Erfahrungsstufe 2	Erfahrungsstufe 3	Erfahrungsstufe 4	Erfahrungsstufe 5	Erfahrungsstufe 6	Erfahrungsstufe 7
	0 bis <5	5 bis <10	10 bis <15	15 bis <20	20 bis <25	25 bis <30	> = 30
A	2.390,37 €	2.494,15 €	2.561,27 €	2.614,73 €	2.669,25 €	2.722,72 €	2.777,23 €
B	2.581,18 €	2.643,05 €	2.705,94 €	2.767,80 €	2.829,66 €	2.891,52 €	2.953,36 €
C	2.885,21 €	2.986,92 €	3.087,56 €	3.189,27 €	3.290,95 €	3.391,61 €	3.493,30 €
D	3.068,69 €	3.166,20 €	3.263,70 €	3.362,25 €	3.459,75 €	3.557,26 €	3.654,76 €
E	3.134,75 €	3.210,23 €	3.286,76 €	3.417,81 €	3.510,59 €	3.603,38 €	3.696,70 €
F	3.208,13 €	3.296,20 €	3.384,27 €	3.473,38 €	3.561,45 €	3.649,51 €	3.738,63 €
FA	3.353,10 €	3.441,17 €	3.529,24 €	3.618,36 €	3.706,41 €	3.794,49 €	3.883,60 €
FB	3.449,74 €	3.537,82 €	3.625,88 €	3.715,00 €	3.803,06 €	3.891,13 €	3.980,24 €
FC	3.546,39 €	3.634,46 €	3.722,53 €	3.811,65 €	3.899,70 €	3.987,78 €	4.076,89 €

Ab dem 1. November 2023 gelten folgende Tabellenwerte:

Entgeltgruppe	Erfahrungsstufe 1	Erfahrungsstufe 2	Erfahrungsstufe 3	Erfahrungsstufe 4	Erfahrungsstufe 5	Erfahrungsstufe 6	Erfahrungsstufe 7
	0 bis <5	5 bis <10	10 bis <15	15 bis <20	20 bis <25	25 bis <30	> = 30
A	2.666,04 €	2.769,83 €	2.836,94 €	2.890,40 €	2.944,93 €	2.998,40 €	3.052,90 €
B	2.856,86 €	2.918,72 €	2.981,62 €	3.043,47 €	3.105,33 €	3.167,20 €	3.229,04 €
C	3.160,89 €	3.262,59 €	3.363,24 €	3.464,94 €	3.566,63 €	3.667,28 €	3.768,98 €
D	3.344,37 €	3.441,87 €	3.539,38 €	3.637,92 €	3.735,42 €	3.832,93 €	3.930,43 €
E	3.410,42 €	3.485,90 €	3.562,44 €	3.693,49 €	3.786,26 €	3.879,05 €	3.972,37 €
F	3.483,80 €	3.571,88 €	3.659,94 €	3.749,05 €	3.837,12 €	3.925,19 €	4.014,30 €
FA	3.628,78 €	3.716,84 €	3.804,92 €	3.894,04 €	3.982,09 €	4.070,17 €	4.159,28 €
FB	3.725,41 €	3.813,49 €	3.901,55 €	3.990,67 €	4.078,74 €	4.166,80 €	4.255,92 €
FC	3.822,07 €	3.910,14 €	3.998,21 €	4.087,32 €	4.175,38 €	4.263,46 €	4.352,57 €

Ab dem 1. August 2024 gelten folgende Tabellenwerte:

Entgeltgruppe	Erfahrungsstufe 1	Erfahrungsstufe 2	Erfahrungsstufe 3	Erfahrungsstufe 4	Erfahrungsstufe 5	Erfahrungsstufe 6	Erfahrungsstufe 7
	0 bis <5	5 bis <10	10 bis <15	15 bis <20	20 bis <25	25 bis <30	> = 30
A	2.789,62 €	2.893,41 €	2.960,52 €	3.013,98 €	3.068,50 €	3.121,97 €	3.176,48 €
B	2.980,43 €	3.042,30 €	3.105,20 €	3.167,05 €	3.228,90 €	3.290,77 €	3.352,61 €
C	3.284,46 €	3.386,16 €	3.486,81 €	3.588,51 €	3.690,20 €	3.790,85 €	3.892,55 €
D	3.467,94 €	3.565,44 €	3.662,95 €	3.761,50 €	3.859,00 €	3.956,51 €	4.054,01 €
E	3.534,00 €	3.609,47 €	3.686,01 €	3.817,07 €	3.909,83 €	4.002,63 €	4.095,95 €
F	3.607,37 €	3.695,45 €	3.783,51 €	3.872,63 €	3.960,70 €	4.048,76 €	4.137,88 €
FA	3.752,35 €	3.840,41 €	3.928,49 €	4.017,61 €	4.105,66 €	4.193,74 €	4.282,86 €
FB	3.848,99 €	3.937,07 €	4.025,13 €	4.114,24 €	4.202,31 €	4.290,38 €	4.379,49 €
FC	3.945,64 €	4.033,71 €	4.121,78 €	4.210,90 €	4.298,95 €	4.387,03 €	4.476,15 €

- Die folgenden Entgelttabellen gelten für diejenigen Arbeitnehmer, die sich im Rahmen des Wahlmodells einmal für das Grundmodell der Entgelterhöhung nach § 2 Abs. 18 Buchst. c) und dazu für die Arbeitszeitverkürzung auf durchschnittlich 7,6 Stunden täglich nach § 2 Abs. 18 Buchst. a) oder für 6 Tage zusätzlichen Urlaub nach § 2 Abs. 18 Buchst. b) entschieden haben.

Ab dem 1. Dezember 2022 gelten folgende Tabellenwerte:

Entgeltgruppe	Erfahrungsstufe 1	Erfahrungsstufe 2	Erfahrungsstufe 3	Erfahrungsstufe 4	Erfahrungsstufe 5	Erfahrungsstufe 6	Erfahrungsstufe 7
	0 bis <5	5 bis <10	10 bis <15	15 bis <20	20 bis <25	25 bis <30	> = 30
A	2.450,94 €	2.557,36 €	2.626,18 €	2.680,99 €	2.736,90 €	2.791,72 €	2.847,61 €
B	2.646,59 €	2.710,02 €	2.774,51 €	2.837,94 €	2.901,36 €	2.964,80 €	3.028,20 €
C	2.958,33 €	3.062,61 €	3.165,80 €	3.270,09 €	3.374,35 €	3.477,55 €	3.581,82 €
D	3.146,46 €	3.246,43 €	3.346,41 €	3.447,45 €	3.547,43 €	3.647,40 €	3.747,38 €
E	3.214,19 €	3.291,58 €	3.370,05 €	3.504,43 €	3.599,55 €	3.694,70 €	3.790,38 €
F	3.289,42 €	3.379,73 €	3.470,03 €	3.561,40 €	3.651,70 €	3.741,99 €	3.833,37 €
FA	3.438,07 €	3.528,37 €	3.618,68 €	3.710,05 €	3.800,34 €	3.890,64 €	3.982,02 €
FB	3.537,16 €	3.627,47 €	3.717,77 €	3.809,14 €	3.899,44 €	3.989,73 €	4.081,11 €
FC	3.636,26 €	3.726,56 €	3.816,87 €	3.908,24 €	3.998,53 €	4.088,83 €	4.180,21 €

Ab dem 1. November 2023 gelten folgende Tabellenwerte:

Entgeltgruppe	Erfahrungsstufe 1	Erfahrungsstufe 2	Erfahrungsstufe 3	Erfahrungsstufe 4	Erfahrungsstufe 5	Erfahrungsstufe 6	Erfahrungsstufe 7
	0 bis <5	5 bis <10	10 bis <15	15 bis <20	20 bis <25	25 bis <30	> = 30
A	2.733,60 €	2.840,02 €	2.908,84 €	2.963,65 €	3.019,56 €	3.074,38 €	3.130,27 €
B	2.929,25 €	2.992,69 €	3.057,18 €	3.120,60 €	3.184,02 €	3.247,46 €	3.310,86 €
C	3.240,99 €	3.345,27 €	3.448,47 €	3.552,74 €	3.657,01 €	3.760,21 €	3.864,49 €
D	3.429,12 €	3.529,09 €	3.629,07 €	3.730,11 €	3.830,08 €	3.930,06 €	4.030,03 €
E	3.496,85 €	3.574,24 €	3.652,71 €	3.787,09 €	3.882,21 €	3.977,35 €	4.073,04 €
F	3.572,08 €	3.662,39 €	3.752,69 €	3.844,06 €	3.934,36 €	4.024,65 €	4.116,03 €
FA	3.720,74 €	3.811,03 €	3.901,34 €	3.992,71 €	4.083,00 €	4.173,31 €	4.264,68 €
FB	3.819,82 €	3.910,13 €	4.000,42 €	4.091,80 €	4.182,10 €	4.272,39 €	4.363,77 €
FC	3.918,92 €	4.009,23 €	4.099,53 €	4.190,90 €	4.281,18 €	4.371,50 €	4.462,87 €

Ab dem 1. August 2024 gelten folgende Tabellenwerte:

Entgeltgruppe	Erfahrungsstufe 1	Erfahrungsstufe 2	Erfahrungsstufe 3	Erfahrungsstufe 4	Erfahrungsstufe 5	Erfahrungsstufe 6	Erfahrungsstufe 7
	0 bis <5	5 bis <10	10 bis <15	15 bis <20	20 bis <25	25 bis <30	> = 30
A	2.860,31 €	2.966,73 €	3.035,54 €	3.090,36 €	3.146,26 €	3.201,09 €	3.256,97 €
B	3.055,96 €	3.119,39 €	3.183,88 €	3.247,31 €	3.310,73 €	3.374,17 €	3.437,57 €
C	3.367,70 €	3.471,97 €	3.575,17 €	3.679,45 €	3.783,72 €	3.886,92 €	3.991,19 €
D	3.555,82 €	3.655,79 €	3.755,77 €	3.856,82 €	3.956,79 €	4.056,77 €	4.156,74 €
E	3.623,55 €	3.700,94 €	3.779,42 €	3.913,80 €	4.008,91 €	4.104,06 €	4.199,74 €
F	3.698,79 €	3.789,10 €	3.879,39 €	3.970,77 €	4.061,07 €	4.151,36 €	4.242,73 €
FA	3.847,44 €	3.937,73 €	4.028,05 €	4.119,42 €	4.209,70 €	4.300,01 €	4.391,39 €
FB	3.946,53 €	4.036,84 €	4.127,13 €	4.218,50 €	4.308,81 €	4.399,10 €	4.490,47 €
FC	4.045,63 €	4.135,93 €	4.226,23 €	4.317,61 €	4.407,89 €	4.498,20 €	4.589,58 €

- Die folgenden Entgelttabellen gelten für diejenigen Arbeitnehmer, die sich im Rahmen des Wahlmodells zweimal für das Grundmodell der Entgelterhöhung nach § 2 Abs. 18 Buchst. c) entschieden haben.

Ab dem 1. Dezember 2022 gelten folgende Tabellenwerte:

Entgeltgruppe	Erfahrungsstufe 1	Erfahrungsstufe 2	Erfahrungsstufe 3	Erfahrungsstufe 4	Erfahrungsstufe 5	Erfahrungsstufe 6	Erfahrungsstufe 7
	0 bis <5	5 bis <10	10 bis <15	15 bis <20	20 bis <25	25 bis <30	> = 30
A	2.514,67 €	2.623,85 €	2.694,46 €	2.750,69 €	2.808,06 €	2.864,30 €	2.921,64 €
B	2.715,40 €	2.780,48 €	2.846,65 €	2.911,72 €	2.976,80 €	3.041,88 €	3.106,93 €
C	3.035,24 €	3.142,24 €	3.248,12 €	3.355,11 €	3.462,08 €	3.567,97 €	3.674,95 €
D	3.228,26 €	3.330,84 €	3.433,41 €	3.537,08 €	3.639,66 €	3.742,23 €	3.844,81 €
E	3.297,76 €	3.377,16 €	3.457,67 €	3.595,54 €	3.693,14 €	3.790,76 €	3.888,93 €
F	3.374,95 €	3.467,60 €	3.560,25 €	3.654,00 €	3.746,64 €	3.839,29 €	3.933,03 €
FA	3.527,46 €	3.620,11 €	3.712,76 €	3.806,51 €	3.899,15 €	3.991,80 €	4.085,55 €
FB	3.629,13 €	3.721,78 €	3.814,43 €	3.908,18 €	4.000,82 €	4.093,47 €	4.187,22 €
FC	3.730,81 €	3.823,45 €	3.916,11 €	4.009,86 €	4.102,49 €	4.195,14 €	4.288,89 €

Ab dem 1. November 2023 gelten folgende Tabellenwerte:

Entgeltgruppe	Erfahrungsstufe 1	Erfahrungsstufe 2	Erfahrungsstufe 3	Erfahrungsstufe 4	Erfahrungsstufe 5	Erfahrungsstufe 6	Erfahrungsstufe 7
	0 bis <5	5 bis <10	10 bis <15	15 bis <20	20 bis <25	25 bis <30	> = 30
A	2.804,67 €	2.913,86 €	2.984,46 €	3.040,70 €	3.098,06 €	3.154,31 €	3.211,65 €
B	3.005,41 €	3.070,49 €	3.136,66 €	3.201,73 €	3.266,80 €	3.331,89 €	3.396,94 €
C	3.325,25 €	3.432,24 €	3.538,12 €	3.645,11 €	3.752,09 €	3.857,97 €	3.964,96 €
D	3.518,27 €	3.620,84 €	3.723,42 €	3.827,09 €	3.929,66 €	4.032,24 €	4.134,81 €
E	3.587,76 €	3.667,16 €	3.747,68 €	3.885,55 €	3.983,14 €	4.080,76 €	4.178,93 €
F	3.664,95 €	3.757,61 €	3.850,25 €	3.944,00 €	4.036,65 €	4.129,29 €	4.223,04 €
FA	3.817,47 €	3.910,11 €	4.002,77 €	4.096,52 €	4.189,15 €	4.281,81 €	4.375,56 €
FB	3.919,13 €	4.011,79 €	4.104,43 €	4.198,18 €	4.290,83 €	4.383,47 €	4.477,22 €
FC	4.020,81 €	4.113,46 €	4.206,11 €	4.299,86 €	4.392,49 €	4.485,15 €	4.578,90 €

Ab dem 1. August 2024 gelten folgende Tabellenwerte:

Entgeltgruppe	Erfahrungsstufe 1	Erfahrungsstufe 2	Erfahrungsstufe 3	Erfahrungsstufe 4	Erfahrungsstufe 5	Erfahrungsstufe 6	Erfahrungsstufe 7
	0 bis <5	5 bis <10	10 bis <15	15 bis <20	20 bis <25	25 bis <30	> = 30
A	2.934,67 €	3.043,86 €	3.114,46 €	3.170,70 €	3.228,06 €	3.284,31 €	3.341,65 €
B	3.135,41 €	3.200,49 €	3.266,66 €	3.331,73 €	3.396,80 €	3.461,89 €	3.526,94 €
C	3.455,25 €	3.562,24 €	3.668,12 €	3.775,11 €	3.882,09 €	3.987,97 €	4.094,96 €
D	3.648,27 €	3.750,84 €	3.853,42 €	3.957,09 €	4.059,66 €	4.162,24 €	4.264,81 €
E	3.717,76 €	3.797,16 €	3.877,68 €	4.015,55 €	4.113,14 €	4.210,76 €	4.308,93 €
F	3.794,95 €	3.887,61 €	3.980,25 €	4.074,00 €	4.166,65 €	4.259,29 €	4.353,04 €
FA	3.947,47 €	4.040,11 €	4.132,77 €	4.226,52 €	4.319,15 €	4.411,81 €	4.505,56 €
FB	4.049,13 €	4.141,79 €	4.234,43 €	4.328,18 €	4.420,83 €	4.513,47 €	4.607,22 €
FC	4.150,81 €	4.243,46 €	4.336,11 €	4.429,86 €	4.522,49 €	4.615,15 €	4.708,90 €

(2) Der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer erhält die monatliche Vergütung entsprechend seiner vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit anteilig.

(3) Ist ein Stundensatz zu ermitteln, ist dieser durch die Formel

Monatstabellenentgelt ÷ 169,5 (39-Stunden-Woche)  
 Monatstabellenentgelt ÷ 165,33 (38-Stunden-Woche)  
 Monatstabellenentgelt ÷ 161,00 (37-Stunden-Woche)

zu errechnen.

## **§ 10 Auszahlung der Vergütung**

Die Zahlung des Monatstabellenentgelts erfolgt unbar, spätestens zum Monatsletzten für den laufenden Kalendermonat. Die Zahlung der Zulagen erfolgt mit der Entgeltzahlung im darauffolgenden Monat.

## **§ 11 Gehalts- und Lohnzahlung bei Leistungsminderung**

- (1) Ist ein Arbeitnehmer infolge eines Arbeitsunfalls im Sinne des § 8 SGB VII oder nach zweijähriger Beschäftigungszeit infolge einer Berufskrankheit im Sinne des § 9 SGB VII nicht mehr voll leistungsfähig, verbleibt er in seiner Lohn- oder Gehaltsgruppe.
- (2) Absatz 1 gilt entsprechend für Arbeitnehmer nach 15-jähriger Beschäftigungszeit, wenn die Leistungsminderung durch Abnahme der körperlichen Kräfte und Fähigkeiten infolge langjähriger Arbeit verursacht ist.

## **§ 11a Verlust der persönlichen Eignung**

- (1) Arbeitnehmer, die aufgrund einer psychischen oder physischen Einschränkung, die auf die berufliche Belastung zurückgeht, ihre arbeitsvertraglich vereinbarte Tätigkeit nicht mehr ausüben können, haben Ansprüche nach Maßgabe der nachfolgenden Abs. 2 bis 6.
- (2) Im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen besteht Anspruch auf Weiterbeschäftigung auf geeigneten freien Arbeitsplätzen im Betrieb oder Unternehmen, wenn die Weiterbeschäftigung nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen (Qualifizierung) oder eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers unter geänderten Arbeitsbedingungen möglich ist und der Arbeitnehmer sein Einverständnis hiermit erklärt hat. Eine Qualifizierungsmaßnahme ist für den Arbeitgeber nicht mehr zumutbar, wenn sie länger als 6 Monate beanspruchen würde. Der Arbeitgeber trägt für erforderliche zumutbare Qualifizierungsmaßnahmen die notwendigen Kosten.
- (3) Ist zur Weiterbeschäftigung ein Umzug an einen anderen Ort erforderlich, werden die notwendigen Umzugskosten bis zur Höhe der nach dem Bundesumzugskostengesetz für sonstige Umzugskosten geltenden Pauschalen vom Arbeitgeber getragen.
- (4) Abweichend von § 5 Abs. 4 und 5 gilt nach Verlust und späterer Wiederherstellung der persönlichen Eignung die Berufserfahrung für eine Tätigkeit nach diesem Tarifvertrag als nicht unterbrochen. Der Zeitraum vom Verlust bis zur späteren Wiederherstellung der persönlichen Eignung selbst zählt für eine Tätigkeit nach diesem Tarifvertrag nicht zur Berufserfahrung.
- (5) Ist bei angenommenem gleich bleibendem individuellen Arbeitszeit-Soll das Monatstabellenentgelt (MTE) des Arbeitnehmers im Falle der Weiterbeschäftigung in einer anderen Tätigkeit niedriger als das MTE in der Tätigkeit, die bis zum Zeitpunkt des Verlustes der persönlichen Eignung ausgeübt wurde, besteht zeitlich befristet für die Dauer eines Jahres Anspruch auf eine Ergänzungszulage. Der Anspruch besteht nicht, wenn der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Verlustes der persönlichen Eignung noch kein volles Jahr beim Arbeitgeber beschäftigt war.

Der Anspruch besteht in Höhe der Differenz zwischen dem MTE in der neuen Tätigkeit und 90 % des bisherigen MTE. Für die Berechnung gelten die Verhältnisse an dem Tag, an dem der Arbeitnehmer eine neue Tätigkeit übernimmt oder für diese qualifiziert wird unter der Annahme, dass er bis zum Vortag seine ursprüngliche arbeitsvertraglich vereinbarte Tätigkeit ausgeführt hätte.

Arbeitnehmer, bei denen das individuelle Arbeitszeit-Soll in der neuen Tätigkeit geringer ist als in der bisherigen Tätigkeit erhalten die Zulage anteilig, wenn das bisherige Arbeitszeit-Soll aufgrund ärztlichen Attestes nicht mehr abverlangt werden kann.

Die Ergänzungszulage wird bei allgemeinen Erhöhungen der Monatstabellenentgelte, bei Veränderungen des individuellen Arbeitszeit-Solls, bei Höher- und Rückgruppierungen und bei einem Wechsel der Berufserfahrungsstufe neu berechnet.

Kommt es nicht zur Weiterbeschäftigung, sondern zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, werden nachgewiesene Kosten für durchgeführte allgemein anerkannte Maßnahmen zur beruflichen Neuorientierung vom Arbeitgeber einmalig bis zu einem maximalen Gesamtbetrag in Höhe eines individuellen Monatstabellenentgelts erstattet. Die Einzelheiten sind zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer zu vereinbaren.

#### **Protokollnotiz:**

*Für den Fall, dass die vertragsschließende Gewerkschaft eine angemessene und wirtschaftlich sinnvolle konkrete Versicherungslösung anbieten kann, stellt die Arbeitgeberseite nach Prüfung derselben in Aussicht, sich daran je Arbeitnehmer mit einem Betrag in Höhe von 10,00 € monatlich zu beteiligen; ggf. müssen den Unternehmen Alternativmodelle ermöglicht werden.*

### **§ 11b Besondere Fürsorgepflicht**

- (1) Arbeitnehmer, die während der Arbeitszeit einem traumatischen Ereignis ausgesetzt waren, haben nach Maßgabe der Absätze 2 bis 5 Anspruch auf besondere Fürsorge durch den Arbeitgeber. Traumatische Ereignisse sind solche, bei denen in unmittelbarem Zusammenhang mit der Ausübung der Tätigkeit Personen schwer verletzt bzw. getötet wurden.
- (2) Zur besonderen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gehört auf Wunsch des betroffenen Arbeitnehmers eine schnellstmögliche und angemessene psychologische Erst-Betreuung durch entsprechend qualifizierte Personen.
- (3) Im Falle der Arbeitsunfähigkeit nach einem traumatischen Ereignis richtet sich Entgeltfortzahlung nach den jeweiligen gesetzlichen, oder über diese hinausgehenden haustarifvertraglichen Regelungen.
- (4) Dauert die Arbeitsunfähigkeit nach einem traumatischen Ereignis länger als sechs Wochen, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf 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 an gezahlt, jedoch nicht über den Zeitpunkt hinaus, für den der Arbeitnehmer Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung oder die entsprechende Leistung aus der gesetzlichen Unfallversicherung erhält, längstens jedoch bis zum Ablauf der 26. Woche seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit.

Der Krankengeldzuschuss ist der Unterschiedsbetrag zwischen 100 v.H. des Nettofortzahlungsentgelts im Krankheitsfall und dem Bruttokrankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung oder der entsprechenden Leistung aus der gesetzlichen Unfallversicherung.

- (5) Nachgewiesene Kosten für im Einzelfall von einem Arzt oder von einem Psychologen empfohlene, allgemein anerkannte und nicht von den Trägern der Sozialversicherung übernommene, Maßnahmen der Rehabilitation werden bis zu einem maximalen Gesamtbetrag in Höhe von 90 % des individuellen Monatstabellenentgelts erstattet.

## **§ 12**

### **Jubiläumszuwendung**

- (1) Die Arbeitnehmer erhalten eine Jubiläumszuwendung nach einer Beschäftigungszeit von 25 Jahren, von 40 Jahren und von 50 Jahren.
- (2) Die Höhe der Jubiläumszuwendung ist durch Betriebsvereinbarung zu regeln.
- (3) Bei der Berechnung der Beschäftigungszeit werden Zeiten bei verschiedenen, unter derselben Betriebsführung stehenden Betrieben zusammengerechnet.

## **§ 13**

### **Unterstützungen in Notfällen**

In Notfällen können den Arbeitnehmern Unterstützungen gewährt werden.

## **§ 14**

### **Krankengeldzuschuss**

- (1) Im Fall der Arbeitsunfähigkeit infolge eines Arbeitsunfalls oder einer anderen betrieblich verursachten Erkrankung erhalten nach einer Betriebszugehörigkeit von mehr als einem Jahr von der siebten Woche der Arbeitsunfähigkeit an
  - a) krankenversicherungspflichtige Arbeitnehmer einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den Barleistungen der Krankenkasse und dem Nettoarbeitsentgelt,
  - b) Arbeitnehmer, die nicht krankenversicherungspflichtig sind und die einen Arbeitgeberzuschuss zum Krankenversicherungsbeitrag nach § 257 SGB V erhalten, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den Barleistungen, die von der zuständigen Pflichtkrankenkasse gezahlt würden, wenn der Arbeitnehmer versicherungspflichtig wäre, und dem Nettoarbeitsentgelt,
  - c) Arbeitnehmer, die einen Arbeitsunfall erlitten haben, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den Barleistungen des Sozialversicherungsträgers und dem Nettoarbeitsentgelt.

Nettoarbeitsentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Arbeitsentgelt. Es ist das Arbeitsentgelt zugrunde zu legen, das gemäß § 13 Absatz 5 MTV-TD für die Dauer der gesetzlichen Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall zu leisten ist.

- (2) Der Krankengeldzuschuss nach Absatz 1 wird gewährt
- a) bei einer Betriebszugehörigkeit von mehr als einem Jahr bis zur Dauer von 13 Wochen,
  - b) bei einer Betriebszugehörigkeit von mehr als drei Jahren bis zur Dauer von 26 Wochen
- jedoch nicht über die Dauer des Arbeitsverhältnisses hinaus. Die Dauer der gesetzlichen Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall wird angerechnet.
- (3) Innerhalb eines Kalenderjahres wird der Krankengeldzuschuss insgesamt nur für die nach Absatz 2 zulässige Dauer gewährt. Erstreckt sich eine Krankheit ununterbrochen von einem Kalenderjahr in das nächste Kalenderjahr, verbleibt es bei dem Anspruch aus dem vorhergehenden Jahr. Erleidet der Arbeitnehmer im neuen Kalenderjahr innerhalb von 13 Wochen nach Wiederaufnahme der Arbeit einen Rückfall, verbleibt es ebenfalls bei dem Anspruch aus dem vorhergehenden Jahr. Ob ein Rückfall vorliegt, entscheidet sich nach den für die Krankenkasse maßgebenden gesetzlichen Vorschriften.
- (4) Bei Krankenhausbehandlung erhalten Ledige 50 %, Verheiratete 75 % des Krankengeldzuschusses nach Absatz 1. Arbeitnehmer, die aufgrund gesetzlicher Verpflichtung Verwandte in gerader Linie unterhalten müssen, werden den Verheirateten gleichgestellt.
- (5) Bei Arbeitnehmern, die nicht arbeitsunfähig sind, kann während eines Kuraufenthaltes Krankengeldzuschuss nach Absatz 4 gewährt werden. Barleistungen eines Rentenversicherungsträgers werden in gleicher Weise wie die Barleistungen der Krankenkasse angerechnet.
- (6) Kein Anspruch auf Krankengeldzuschuss besteht
- a) wenn der Arbeitnehmer sich die Arbeitsunfähigkeit grob fahrlässig, vorsätzlich oder bei einer verbotenen Nebenarbeit zugezogen hat,
  - b) bei Unfällen im fremden, eigenen oder Familienbetrieb, bei Berufssport, schuldhafter Beteiligung an Schlägereien oder bei Unfällen, die auf strafbare Handlungen zurückzuführen sind,
  - c) wenn die Vorschriften der Krankenkasse schuldhaft übertreten werden,
  - d) wenn während der Erkrankung für Dritte gearbeitet wird.
- (7) Der Anspruch auf Krankengeldzuschuss erlischt von dem Zeitpunkt an, von dem der Arbeitnehmer Rente wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit oder Verletztenrente aus der Unfallversicherung erhält.
- (8) Ergibt sich nach endgültiger Regelung des Versicherungsfalles aufgrund der Sozialversicherung, dass der Arbeitgeber Krankengeldzuschuss über die ihm obliegenden Leistungen hinaus gezahlt hat, gelten die Mehrleistungen als Vorschusszahlung auf die Versicherungsleistungen. Der Arbeitgeber hat in Höhe seiner Mehrleistungen Anspruch auf die zurzeit der Geltendmachung noch nicht gezahlten Versicherungsleistungen.
- (9) Bei missbräuchlichem Bezug des Krankengeldzuschusses wird die Weiterzahlung sofort eingestellt; der Arbeitnehmer hat die zu Unrecht in Empfang genommenen Krankenbezüge zurückzuzahlen.

## **§ 15 Reisekosten, Umzugskosten, Trennungsentschädigung**

Reisekosten, Umzugskosten und Trennungsentschädigung werden betrieblich geregelt.

## **§ 16 Jährliche Zuwendung**

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf die Zahlung einer jährlichen Zuwendung in Höhe von 50 Prozent der jeweiligen Monatstabellenvergütung. Sie wird jeweils im Monat November gezahlt; Bezugsgröße ist das Monatstabellenentgelt des Monats Oktober. Voraussetzung ist, dass zum Auszahlungszeitpunkt ein ungekündigtes (betriebsbedingte Kündigungen bleiben ausgenommen) Arbeitsverhältnis besteht. Für Teilzeitbeschäftigte wird entsprechend dem Verhältnis der arbeitsvertraglich vereinbarten zur tariflichen Arbeitszeit gezahlt. Bei Wechsel von Teil- auf Vollzeit und umgekehrt im Laufe des Kalenderjahrs wird entsprechend gewichtet. Für Zeiten des Ruhens des Arbeitsverhältnisses im laufenden Kalenderjahr wird entsprechend gekürzt. Bei Beginn oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses im laufenden Kalenderjahr wird entsprechend gekürzt.

## **§ 17 Erholungsurlaub**

- (1) Die Urlaubsdauer beträgt
- a) in den ersten fünf Beschäftigungsjahren 27 Arbeitstage,
  - b) nach fünf Beschäftigungsjahren 28 Arbeitstage,
  - c) nach 10 Beschäftigungsjahren 30 Arbeitstage.

Für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis zur NWB am 12. Dezember 2017 bestanden hat und darüber hinaus fortbesteht, gilt abweichend von Satz 1 Buchstaben a) und b) Folgendes:

Die Urlaubsdauer beträgt

- a) in den ersten drei Beschäftigungsjahren 27 Arbeitstage,
- b) nach drei Beschäftigungsjahren 28 Arbeitstage.

Maßgebend für die Urlaubsdauer ist die Betriebszugehörigkeit (§ 7), die der Arbeitnehmer am 1. Juli des Kalenderjahres zurückgelegt hat.

- (2) Arbeitnehmer, die nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von zehn Jahren wegen Erreichens der Altersgrenze oder wegen Inanspruchnahme der flexiblen Altersgrenze in der zweiten Hälfte eines Jahres ausscheiden, erhalten den vollen Jahresurlaub.
- (3) Durch betriebliche Regelung kann im Bereich der Werkstätten von § 16 Abs. 8 MTV-TD abgewichen werden.

## § 18

### Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit

- (1) Derjenige Arbeitnehmer, der ständig Wechselschichtarbeit zu leisten hat, sowie der Arbeitnehmer, der ständig Schichtarbeit zu leisten hat, der nur deshalb nicht ständiger Wechselschichtarbeitnehmer ist, weil der Schichtplan eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden vorsieht, erhält einen Zusatzurlaub. Der Zusatzurlaub beträgt bei einer entsprechenden Arbeitsleistung im Kalenderjahr

bei der 5-Tage-Woche	bei der 6-Tage-Woche	im Urlaubsjahr
an mindestens 87 Arbeitstagen	an mindestens 104 Arbeitstagen	1 Arbeitstag
130 Arbeitstagen	156 Arbeitstagen	2 Arbeitstage.

- (2) Derjenige Arbeitnehmer, der die Voraussetzungen des Absatzes 1 nicht erfüllt, jedoch seine Arbeit nach einem Schichtplan zu erheblich unterschiedlichen Zeiten (in Schichtarbeit oder im häufigen unregelmäßigen Wechsel mit Abweichungen von mindestens drei Stunden) beginnt oder beendet, erhält bei einer Arbeitsleistung von mindestens 110 Nachtarbeitsstunden im Kalenderjahr einen Arbeitstag Zusatzurlaub je Urlaubsjahr.
- (3) Der Arbeitnehmer, der die Voraussetzungen der Absätze 1 und 2 nicht erfüllt, erhält bei einer Arbeitsleistung von mindestens 150 Nachtarbeitsstunden im Kalenderjahr einen Arbeitstag Zusatzurlaub je Urlaubsjahr.
- (4) Für den Arbeitnehmer, der spätestens mit Ablauf des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch nach Absatz 7 Satz 2 entsteht, das 55. Lebensjahr vollendet hat, erhöht sich der Zusatzurlaub um einen Arbeitstag.
- (5) Bei Anwendung der Absätze 2 und 3 werden nur die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit geleisteten Nachtarbeitsstunden berücksichtigt.
- (6) Der Zusatzurlaub nach den Absätzen 1 und 3 darf insgesamt zwei, in den Fällen des Absatzes 4 drei Arbeitstage für das Urlaubsjahr nicht überschreiten.
- (7) Der Zusatzurlaub bemisst sich nach der im vorangegangenen Kalenderjahr bei der NWB erbrachten Arbeitsleistung. Der Anspruch auf den Zusatzurlaub entsteht mit Beginn des auf die Arbeitsleistung folgenden Urlaubsjahres.
- (8) Auf den Zusatzurlaub werden Zusatzurlaub und zusätzliche freie Tage angerechnet, die dem Arbeitnehmer nach anderen Regelungen wegen Schicht- oder Nachtarbeit zustehen.

#### **Protokollnotiz:**

*Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten, bei denen der Arbeitnehmer durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht (Nachtschichtfolge) herangezogen wird, vorsieht. Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags sowie sonn- und feiertags gearbeitet wird.*

*Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht.*

## **§ 19 Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

- (1) Bei Arbeitsverhältnissen, die auf unbestimmte Zeit abgeschlossen sind, beträgt die Kündigungsfrist nach Ablauf der Probezeit für beide Vertragsteile

bis zwei Jahre Betriebszugehörigkeit	1 Monat
nach zwei Jahren Betriebszugehörigkeit	2 Monate
nach fünf Jahren Betriebszugehörigkeit	3 Monate
nach acht Jahren Betriebszugehörigkeit	4 Monate
nach zehn Jahren Betriebszugehörigkeit	5 Monate
nach zwölf Jahren Betriebszugehörigkeit	6 Monate

zum Ende eines Kalendermonats.

Die Betriebszugehörigkeit ist nach § 7 zu berechnen.

- (2) Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Kündigungsfrist von zwei Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.
- (3) Der Arbeitnehmer hat bis zum Tag der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sein Arbeitszeitkonto auszugleichen. Ist dies nicht möglich, werden restliche Zeitguthaben ausgezahlt. Eine Zeitschuld führt zu einem entsprechenden Abzug.

## **§ 20 Ausbildungsvergütung**

Der Auszubildende erhält eine Ausbildungsvergütung, deren Höhe sich in Anlage 2 des NachwuchskräfteTV geregelt ist.

## **§ 21 Arbeitnehmerüberlassung**

- (1) Zeitarbeit dient im Kontext der Herausforderungen des demografischen Wandels als personalpolitisches Instrument auch zur Nachwuchssicherung, Qualifizierung von Quereinsteigern und Stabilisierung der Beschäftigung.

Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einvernehmen, dass der Einsatz von Zeitarbeit besonderen Anforderungen unterliegt, die auch zur Sicherung der Qualität der Beschäftigungsbedingungen für Zeitarbeitnehmer beiträgt. Sie dient nicht zum Ersatz von Regelbeschäftigung. Grundvoraussetzung ist eine bestehende Personalplanung unter Beteiligung der Betriebsräte gemäß dem Betriebsverfassungsgesetz. Hohe Qualitätsnormen gelten nach dem gemeinsamen Verständnis der Tarifvertragsparteien insbesondere für den Bezug von Zeitarbeitsleistungen. Der Bezug von Zeitarbeitsleistungen erfolgt grundsätzlich von solchen Anbietern, die über angemessene kollektivrechtliche Vergütungsregelungen verfügen. Dazu gehören insbesondere Branchenzuschläge und Equal Pay nach spätestens 12 Monaten.

- (2) Im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages können die hier beschriebenen Anforderungen in einer konkretisierenden Betriebsvereinbarung oder Gesamtbetriebsvereinbarung ausgestaltet werden. Des Weiteren kann in dieser Vereinbarung auch eine Überlassungshöchstdauer von bis zu 36 aufeinander folgenden Monaten festgelegt werden; dabei ist der Zeitraum vorheriger Überlassungen beim selben Entleiher anzurechnen, wenn zwischen den Einsätzen jeweils nicht mehr als drei Monate liegen. Darüber hinaus ist

sicherzustellen, dass der Verleiher einen Branchenzuschlagstarifvertrag anwendet und dass Arbeitnehmer, nach einem Einsatz von maximal 12 Monaten, gegenüber ihrem Arbeitgeber mindestens Anspruch auf ein Tabellenentgelt haben, das der Vergütung entspricht, wie sie den beim Entleiher vertraglich beschäftigten, vergleichbaren Arbeitnehmern gewährt wird. Auch sollten neben der zeitlichen Bestimmung der Überlassungshöchstdauer auch Bestimmungen zu Übernahmeangeboten, Differenzierungen nach Einsatzzwecken oder -bereichen enthalten sein.

- (3) Bei Vorliegen eines Sachgrundes kann die Betriebsvereinbarung oder Gesamtbetriebsvereinbarung über Buchst. b) hinaus vorsehen, dass auf der Grundlage dieses Paragraphen zwischen Arbeitnehmer, Verleiher und Entleiher einvernehmlich ein längerer Zeitraum vereinbart werden kann. Der Betriebsrat des Verleihers und des Entleihers sind über das Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer zu unterrichten.

## § 22 Schlussbestimmungen

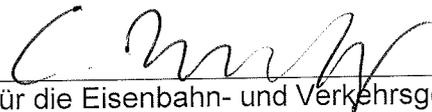
- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. März 2023 in Kraft. § 3 Abs. 2 S. 1 gilt bis zum 31. Oktober 2023 in der bis zum 28. Februar 2023 geltenden Fassung.
- (2) Die Bestimmungen dieses Tarifvertrags können gesamt oder in Teilen mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende, jedoch frühestens zum 30. November 2024, schriftlich gekündigt werden.

Hannover, den 20. Juni 2023

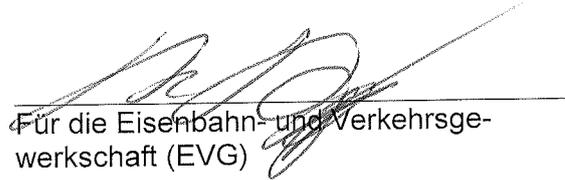


Für die NordWestBahn GmbH  
(NWB)

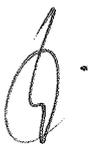
**NordWestBahn GmbH**  
Geschäftsführung  
Franz-Lenz-Straße 5  
49084 Osnabrück



Für die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)



Für die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)



## § 1 Regelungen zum Jahresplan

### (1) Erster Schritt Jahresplanung: Jahresruhetags- und Urlaubsplan

Vom Arbeitgeber ist für jeden Arbeitnehmer für den Zeitraum eines Kalenderjahres ein verbindlicher Jahresruhetags- und Urlaubsplan zu erstellen. Dieser ist dem Arbeitnehmer spätestens bis zum 30. November des Vorjahres bekannt zu geben.

Dieser Jahresruhetags- und Urlaubsplan enthält:

- a) den im Rahmen der Urlaubsplanung festgelegten Urlaub, inkl. der im Urlaub befindlichen Wochenenden; dabei soll die Urlaubsplanung bis 31. Oktober abgeschlossen sein;
- b) arbeitsfreie Tage von Teilzeitarbeitnehmern im Rahmen einer Festlegung der individuellen Arbeitszeitverteilung

sowie außerhalb des Urlaubs:

- c) mindestens zwölf freie Wochenenden (Kalendertage Samstag und Sonntag; Mindestlänge 60 Stunden; beginnend spätestens am Freitag um 24:00 Uhr und endend frühestens am Montag um 4:00 Uhr) im Kalenderjahr (inkl. eines tarifvertraglich geregelten Wochenendes vor dem Hauptjahresurlaub),
- d) mindestens sechs weitere freie Samstage, Sonn- oder Feiertage jeweils als Kalendertage mit einer Mindestlänge von 48 Stunden,
- e) mindestens fünf weitere freie Kalendertage mit einer Mindestlänge von 48 Stunden

sowie im Anschluss daran zu planende arbeitsfreie Tage im Rahmen von Blockfreizeiten:

- f) zum Überstundenabbau und
- g) in Modellen zur Arbeitszeitreduzierung für ältere Arbeitnehmer.

Vom verbindlichen Jahresruhetags- und Urlaubsplan kann nur im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer abgewichen werden.

### (1a) Jahresplan und Gesonderte Feiertagsplanung

- a) Vom Arbeitgeber ist für jeden Arbeitnehmer für den Zeitraum eines Fahrplanjahres (vom Fahrplanwechsel im Dezember bis zum Fahrplanwechsel im Dezember des Folgejahres) ein Jahresplan zu erstellen, welcher der Mitbestimmung des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG unterliegt. Dieser ist dem Arbeitnehmer spätestens bis zum 30. November bekannt zu geben. Der Jahresplan muss mindestens folgende Planungselemente enthalten:
  - aa) Alle Planungselemente des Jahresruhetags- und Urlaubsplans gem. Abs. 1, jeweils mit ihrer tarifvertraglich vorgesehenen Minstdauer und deren exaktem Beginn und Ende. Die Konkretisierung dieser Ruhetage erfolgt in der Monats- bzw. Wochenplanung gem. Abs. 2 und 3.

- bb) Sämtliche weitere Ruhetage gem. § 2 Mindestnormen zur Ruhetagsgestaltung i. V. m. den ergänzenden Regelungen im Zusatztarifvertrag (ZTV-NWB) gem. § 2 Abs. 14 sowie sich ggf. weitere aus der Schichtanzahl oder Arbeitszeit ergebende Ruhetage, jeweils mit ihrer tarifvertraglich vorgesehenen Mindestdauer und deren exaktem Beginn und Ende. Auf Buchst. b) Satz 2 wird hingewiesen.
- cc) Konkrete Schichten oder mindestens Schichtlagen mit einem geplanten Arbeitszeitwert. Die konkrete Ausgestaltung der Schichtlagen ist durch die Betriebsparteien zu vereinbaren. Auf Buchst. b) Satz 2 wird hingewiesen.
- dd) Alle bei der Erstellung des Jahresplans bekannten Abwesenheitszeiten des Arbeitnehmers (z. B. RFU, Bahnarzt, Ausbildung, persönlich Anlässe, soweit der Arbeitnehmer diese bekannt gibt). Regelungen zur Berücksichtigung von Arbeitnehmerwünschen sind von den Betriebsparteien zu treffen. Kurzfristige unterjährige Freistellungswünsche der Arbeitnehmer bleiben hiervon unberührt. Auf Buchst. b) Satz 2 wird hingewiesen.
- ee) Individuell verbindliche Elemente des Jahresruhetags- und Urlaubsplans gem. Abs. 1 sollen gesondert gekennzeichnet sein.
- b) Der Jahresplan bildet die Ausgangssituation für die Monats- und Wochenplanung nach Abs. 2 und 3. Dabei kann bis zur Bekanntgabe der jeweiligen Monatsplanung bei Bedarf von den Planungselementen nach Buchst. a) Doppelbuchst. bb), cc) und dd). im Rahmen der Mitbestimmung abgewichen werden. Es besteht insoweit kein individueller Zustimmungsvorbehalt des Arbeitnehmers vor Bekanntgabe der Monatsplanung. Auf Abs. 1 letzter Satz wird hingewiesen.
- c) Der Jahresplan ist dem Arbeitnehmer in einem nachträglich nicht abänderbaren Format (z. B. pdf-Datei, Ausdruck auf Papier) zu übermitteln, so dass dieser die Festlegungen der Jahresschichtplanung mit der späteren tatsächlichen Disposition abgleichen kann.
- d) Der Jahresplan ist auf Basis der bisherigen Erfahrungen und dem voraussichtlichen Leistungsvolumen im Planungszeitraum so realistisch wie möglich aufzustellen.
- e) Bis zum 1. November werden dem Arbeitnehmer für den Zeitraum 24. Dezember des lfd. Jahres bis einschließlich 1. Januar des folgenden Jahres die für diesen Zeitraum verbindlichen Freistellungen bekannt gegeben. Darin enthalten sind die sich aus dem Jahresruhetags- und Urlaubsplan bereits ergebenden Freistellungen, wie auch die übernommenen und ggf. angepassten Freistellungen aus dem Jahresplan sowie die zu diesem Zeitpunkt auf Basis der zu erwartenden Schichten auf betrieblicher Ebene bereits bekannten zusätzlichen Freistellungen.

## **(2) Zweiter Schritt Monatsplanung: Verbindliche Ruhetage/Ruhezeiten**

Der tarifvertragliche Jahresruhetags- und Urlaubsplan mit seinen verbindlich geregelten Freistellungen bildet die Ausgangssituation für die Schichtplanung.

In der Schichtplanung wird die Arbeitszeit für mehrere Kalenderwochen eines Kalendermonats in einem Wochenrhythmus geplant. Dabei sind die noch nicht im Jahresruhetags- und Urlaubsplan verplanten freien Sonn- und Feiertage sowie sonstige Ruhetage/Ruhezeiten und Ersatzruhetage für Wochenfeiertage in die Schichtplanung einzuarbeiten.

Dabei sind folgende Regelungen zu beachten:

- a) Die Schichtplanung wird dem Arbeitnehmer mindestens zwei Wochen im Voraus für die nachfolgenden Kalenderwochen eines Kalendermonats bekannt gegeben. Sie ist für diesen Zeitraum für den zeitlichen Rahmen der Arbeitseinsätze als Arbeitszeitplanung verbindlich. Zeiten außerhalb dieses Rahmens gelten als verbindlich zugesagte Ruhetage/Ruhezeiten.

*Protokollnotiz:*

*Für den Arbeitnehmer soll unabhängig von der Lage der einzelnen Planungsphasen der Kalendermonat als geplanter Zeitraum erkennbar sein.*

- b) In die Schichtplanung werden die zum Zeitpunkt ihrer Erstellung bekannten Schichten mit ihrem Beginn und Ende eingearbeitet.
- c) In der Schichtplanung können diese Schichten von einem maximal zweistündigen Schichtrahmen umgeben werden, der flexibel auf Zeiten vor und/oder nach der Schicht aufgeteilt werden kann. Der Schichtrahmen darf die Dauer der geplanten Schicht nicht um mehr als zwei Stunden und insgesamt 14 Stunden nicht überschreiten. Beginn und Ende des Schichtrahmens sind ebenfalls in dieser Schichtplanung festzulegen. Zwischen zwei Schichtrahmen ist eine Ruhezeit zu planen.
- d) In die Schichtplanung werden ebenfalls alle bekannten Abwesenheiten des Arbeitnehmers und Vertretungen anderer Arbeitnehmer eingearbeitet, um eine größtmögliche Stabilität der Schichtplanung zu erreichen.
- e) Für den notwendigen Vertretungsbedarf sowie für Schichten, deren zeitliche Lage nicht rechtzeitig vor dem Zeitpunkt der Ausübung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats bekannt ist, werden Dispositionszeiträume in der mitzubestimmenden Schichtplanung hinterlegt. Dispositionszeiträume können in Form von Disposchichten, Dispotagen oder Dispophasen gestaltet werden. Dispositionszeiträume sind mit einem Arbeitszeitwert, mindestens dem arbeitstäglichen Durchschnitt der arbeitsvertraglichen Arbeitszeit, zu planen.

*Protokollnotiz:*

*Die regelmäßige monatliche Arbeitszeit des Vollzeitarbeitnehmers beträgt ausschließlich der Ruhepausen durchschnittlich 169,5 Stunden im Monat. Die regelmäßige Arbeitszeit eines Kalendermonats errechnet sich mit der Anzahl der in den Kalendermonat fallenden Arbeitstage, multipliziert mit 7,8 Stunden.*

- f) Die Anzahl der Schichten innerhalb der Dispositionszeiträume ist auf maximal 20 Prozent aller monatlichen Schichten des Arbeitnehmers beschränkt.
- g) Dispositionszeiträume können auch ungleichmäßig auf die Arbeitnehmer verteilt werden, soweit dies dem erklärten Wunsch des Arbeitnehmers entspricht.

### **(3) Dritter Schritt: Persönliche Planungssicherheit – Verbindliche Schichtplanung (Wochen-planung)**

Im dritten Schritt wird die Schichtplanung verbindlich konkretisiert. Dabei sind folgende Regelungen zu beachten:

- a) Dem Arbeitnehmer ist so früh wie möglich, spätestens vier Tage (analog § 12 Abs. 3 TzBfG) vor Beginn des jeweiligen Schichtrahmens, die verbindliche Schicht mitzuteilen.

Nach Mitteilung der verbindlichen Schicht entfällt der Schichtrahmen.

- b) Auch für Dispositionszeiträume gilt, dass die konkrete Schicht dem Arbeitnehmer so früh wie möglich im Sinne des Buchst. a) bekannt zu geben sind. Ist dies nicht möglich, so kann die Frist zur Bekanntgabe aller konkreten Schichten innerhalb des Dispositionszeitraums reduziert werden. Die Bekanntgabe muss spätestens zum Ende der letzten Schicht, mindestens jedoch 24 Stunden vor Beginn des Dispositionszeitraums erfolgen. Sind während eines Dispositionszeitraums auswärtige Übernachtungen zu erwarten, so ist dies dem Arbeitnehmer ebenfalls innerhalb der vorgenannten Fristen anzuzeigen.
- c) Abweichungen von dieser Schichtplanung, welche in verbindlich gewordene Ruhezeiten/Ruhetage des Arbeitnehmers eingreifen, können nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers vorgenommen werden.
- d) Eine Absage in Form von Ausfall oder Teilausfall von Arbeit bleibt im Rahmen der nachstehenden tarifvertraglichen Regelung (vgl. Abs. 5) möglich.
- (4) Alle vorgenannten Planungsschritte unterliegen der Mitbestimmung des Betriebsrats gem. § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG.

Im Rahmen der Ausübung seines Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG prüft der Betriebsrat in Bezug auf den zweiten und dritten Schritt jeweils auch die Gestaltung der Dispositionszeiträume als Voraussetzung für die Erteilung seiner Zustimmung zu den vorgelegten Schichtplänen.

- (5) Der Arbeitgeber kann bei Ausfall, Teilausfall oder Veränderung der zeitlichen Lage von Arbeit dem Arbeitnehmer Arbeitszeit absagen. Wird der Arbeitnehmer
  - a) mehr als 24 Stunden vor Beginn der geplanten Schicht über den Ausfall / Teilausfall informiert, erfolgt keine Anrechnung der abgesagten Arbeitszeit.
  - b) innerhalb von 24 Stunden vor Beginn der geplanten Schicht über den Ausfall / Teilausfall / Veränderung der zeitlichen Lage informiert, wird der Zeitabschnitt der ursprünglich geplanten zeitlichen Lage der Schicht, der nicht mehr durch die zeitliche Lage der neu geplanten Schicht abgedeckt wird, zu 50 Prozent angerechnet.
  - c) erst nach sechs Uhr des Vortages oder nach dem späteren Ende der vorausgegangenen Vorschicht, wenn diese bis 6:00 Uhr des Vortages begonnen hat, über den Ausfall von Arbeit innerhalb eines Dispositionszeitraums informiert, wird der Arbeitszeitwert entsprechend Abs. 2 Buchst. e) zu 50 Prozent angerechnet.
  - d) nach Beginn der Schicht über den Ausfall / Teilausfall informiert, erfolgt neben der Anrechnung der geleisteten Arbeitszeit eine Anrechnung von 50 Prozent der abgesagten Arbeitszeit. Ist die geleistete Arbeitszeit kürzer als sechs Stunden, werden sechs Stunden zuzüglich 50 Prozent der über sechs Stunden hinausgehenden abgesagten Arbeitszeit angerechnet.

## **§ 2 Mindestnormen zur Ruhetagsgestaltung**

- (1) Dem Arbeitnehmer sind im Kalenderjahr mindestens 26 Ruhetage zu gewähren, die jeweils eine Ruhezeit von mindestens 36 Stunden umfassen. Ruhezeiten von mindestens 72 Stunden können als zwei solcher Ruhetage gezählt werden.

- (2) Dem Arbeitnehmer sind im Kalenderjahr mindestens 26 Ruhetage zu gewähren, die jeweils eine Ruhezeit von mindestens 56 Stunden umfassen. Die Mindestdauer darf ausnahmsweise bis auf 48 Stunden verringert werden, wenn dies aus dringenden betrieblichen Bedürfnissen oder im Interesse des Arbeitnehmers geboten erscheint.
- (3) Mindestens zwölf der Ruhetage nach Abs. 2 sind dem Arbeitnehmer im Kalenderjahr als freies Wochenende zu gewähren. Diese Ruhetage müssen einmal im Kalendermonat spätestens am Freitag um 24:00 Uhr beginnen, dürfen nicht vor Montag um 4:00 Uhr enden und müssen eine Mindestlänge von 60 Stunden umfassen. Erstreckt sich das Wochenende über den Monatswechsel, wird es dem Kalendermonat zugeschrieben, zu dem der Freitag gehört.
- (4) Die Ruhetage sollen in Abständen von höchstens 144 Stunden (beginnend mit der ersten Schicht nach dem vorausgehenden Ruhetag) gewährt werden. Ruhetage mit einer Ruhezeit von 36 Stunden sollen nicht mehr als zweimal hintereinander angesetzt werden. Die Betriebsparteien können im gegenseitigen Einvernehmen hiervon abweichen.

Nach einer Arbeitsphase, die länger als 120 Stunden dauert oder in der mehr als 40 Stunden Arbeitszeit in Schichten angerechnet wurde, muss ein Ruhetag mit einer Mindestlänge von 48 Stunden folgen.

- (5) Im Jahr sollen 20 Ruhetage auf Sonn- und Feiertage gelegt werden; sie müssen den ganzen Sonn- bzw. Feiertag einschließen.
- (6) Die Gesamtzahl der Ruhetage nach Abs. 1 bis 5 versteht sich als Jahresbruttowert. Die Regelungen zum Jahresruhetags- und Urlaubsplan nach §1 Abs. 2 bleiben hiervon unberührt.