

Die Geschäftsführung der  
**Sächsischen Dampfeisenbahngesellschaft mbH (SDG)**

einerseits

und die

**Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)**

andererseits

vereinbaren folgenden

**Manteltarifvertrag**  
**(MTV-SDG)**

für die Arbeitnehmer der SDG

(Fassung 17. August 2023)

## **Inhaltsübersicht**

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Arbeitsvertrag
- § 3 Probezeit
- § 4 Arbeitszeit
- § 4a Besondere Teilzeit im Alter
- § 5 Nebenbeschäftigungen
- § 6 Vergütung
- § 7 Zuschläge und Zulagen
- § 8 Rufbereitschaft
- § 9 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
- § 10 Erholungsurlaub
- § 11 Urlaubsentgelt
- § 12 Freistellung von der Arbeit
- § 13 Jahressonderzahlung
- § 13a Jubiläumszuwendungen
- § 14 Vermögenswirksame Leistungen
- § 15 Sterbegeld
- § 16 Reisekosten
- § 17 Unternehmensbekleidung und Schutzzeug
- § 18 Fortbildung
- § 19 Freifahrt
- § 20 Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- § 21 Ausschlussfristen
- § 22 Schlussbestimmung
- Anlage 1 Grundsätze der Eingruppierung / Vergütungsgruppen
- Anlage 2 Bestimmungen für Azubi

## **§ 1 Geltungsbereich**

- (1) Der Tarifvertrag gilt im räumlichen, persönlichen und sachlichen Geltungsbereich für die bei der SDG beschäftigten Arbeitnehmer.

Für Auszubildende gilt die Anlage 2.

- (2) Ausgenommen hiervon sind

- Arbeitnehmer, deren Vergütung ohne Zulage und Zuschläge die höchste Tabellenvergütung übersteigt,
- vorübergehend beschäftigte Arbeitnehmer,
- geringfügig Beschäftigte im Sinne der jeweils geltenden Geringfügigkeitsrichtlinien
- Volontäre und Praktikanten,
- Arbeitnehmer, die als Bezieher von gesetzlichen Renten, Altersübergangsgeld, Arbeitslosengeld oder vergleichbaren Leistungen innerhalb gesetzlich geregelter Hinzuverdienstgrenzen beschäftigt werden.

- (2a) Dieser Tarifvertrag kann im Schienenpersonennahverkehr (SPNV) nur für die am 1. März 2011 bestehenden Verkehrsverträge der SDG angewandt werden. Diese Einschränkung gilt nicht für Ergänzungen und Veränderungen dieser Verkehrsverträge, die Vertragsverlängerungen zur Folge haben, soweit diese Vertragsverlängerungen nicht auf einem Zuschlag nach einem neuen Ausschreibungsverfahren beruhen.  
Diese Einschränkung gilt ebenfalls nicht für Sonderverkehre und für die Erbringung von zusätzlichen Leistungen, soweit diese nicht ein geringfügiges Maß überschreiten.

- (3) Ein Arbeitnehmer ist vorübergehend beschäftigt, wenn von vornherein feststeht, dass die Tätigkeit befristet ist. Dauert die vorübergehende Beschäftigung ununterbrochen länger als drei Monate, so sind die Bestimmungen dieses Tarifvertrages nach Ablauf der drei Monate anzuwenden. Dauert die vorübergehende Beschäftigung von vornherein länger als neun Monate, so sind die Bestimmungen dieses Tarifvertrages vom ersten Tag des Arbeitsverhältnisses an anzuwenden.
- (4) Auf nicht vollbeschäftigte Arbeitnehmer sind die Bestimmungen dieses Tarifvertrages entsprechend zeitanteilig anzuwenden.

## **§ 2 Arbeitsvertrag**

- (1) Der Arbeitsvertrag einschließlich Nebenabreden bedarf der Schriftform. Jeder Vertragspartner erhält eine Ausfertigung.
- (2) Der Arbeitsvertrag muss alle für das Arbeitsverhältnis wesentlichen Bedingungen gemäß Nachweisgesetz enthalten.

- (3) Arbeitsort ist der gesamte Linienbereich der SDG. Der Wohnort des Arbeitnehmers sollte bei der konkreten Festlegung des Arbeitsortes Berücksichtigung finden.
- (4) Dem Arbeitnehmer kann ohne Änderung seines Arbeitsvertrages vorübergehend bis zu 3 Monate eine andere Tätigkeit im Unternehmen übertragen werden. Die Übertragung einer minderwertigen Tätigkeit erfolgt ohne Kürzung der Tabellenvergütung.

### **§ 3 Probezeit**

Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit. Bei Vorliegen entsprechender Gründe kann im Arbeitsvertrag eine kürzere Probezeit vereinbart oder ganz auf eine Probezeit verzichtet werden.

### **§ 4 Arbeitszeit**

- (1) Die Jahresarbeitszeit eines Arbeitnehmers mit Vollbeschäftigung (40 Wochenstunden) beträgt 2.088 Stunden. Die Jahresarbeitszeit kann ungleichmäßig über das Kalenderjahr verteilt werden, ohne dass dadurch zuschlagpflichtige Überstundenarbeit entsteht.

Im Rahmen der Verteilung der regulären Arbeitszeit werden 261 Arbeitstage (Montag-Freitag) zugrunde gelegt.

Im Kalenderjahr sind in der Regel mindestens 18 Sonn- bzw. Wochenfeiertage beschäftigungsfrei zu gewähren.

Die Dienstschicht darf grundsätzlich 10 Stunden nicht überschreiten. Bei dringenden dienstlichen Bedürfnissen, insbesondere zur Erzielung zweckmäßiger und wirtschaftlicher Dienstregelungen sowie im Interesse des Personals kann sie bis zu 12 Stunden verlängert werden. Sie darf um höchstens 2 weitere Stunden verlängert werden, wenn in der Dienstschicht eine Pause von mindestens 2 Stunden enthalten ist.

- (2) Für jeden Arbeitnehmer wird ein Jahresarbeitszeitkonto geführt, auf das die Jahresarbeitszeit zu Beginn des Kalenderjahres als Soll und die geleistete Arbeitszeit als Haben täglich gebucht werden.

An Krankheitstagen, Urlaubstagen und an Tagen mit Arbeitsbefreiung gemäß § 11 vermindert sich die Jahresarbeitszeit je Werktag außer Samstag um 1/261.

Der Einsatz des Arbeitnehmers soll mit dem Ziel eines ausgeglichenen Ergebnisses am Ende eines Jahresabrechnungszeitraumes geregelt werden. Dazu ist das Arbeitszeitkonto zeitnah auszugleichen.

Dem Arbeitnehmer ist monatlich der Stand seines Arbeitszeitkontos mitzuteilen.

- (3) Überstundenarbeit ist die auf Anordnung bei betrieblicher Notwendigkeit über die nach Abs. 1 vereinbarte Jahresarbeitszeit hinaus geleistete Arbeit.
- (4) Beginn, Dauer, Ende und Verteilung der Arbeitszeit (mit Ruhepausen) sind unter Einhaltung der gesetzlichen Regelungen entsprechend den betrieblichen Notwendigkeiten zu gestalten.

Abweichend von § 5 ArbZG können aus betrieblichen Gründen Ruhezeiten auf mindestens 9 Stunden gekürzt werden, wenn die Art der Arbeit das erfordert und innerhalb von 6 Monaten die Kürzung der Ruhezeit durch Verlängerung anderer Ruhezeiten ausgeglichen wird.

- (5) Arbeitszeit ist der arbeitsgebundene Zeitraum vom Betreten bis zum Verlassen der Arbeitsstätte sowie Arbeitsbereitschaft, Vorbereitungs- und Abschlusszeiten. Die Arbeitszeit beginnt und endet entweder in der Stammarbeitsstelle oder an einem vorher von der Betriebsleitung angeordneten Arbeitsplatz, wobei bezüglich der Festlegung von Dienstbeginn und Dienstende die Wohnortnähe möglichst zu berücksichtigen ist.
- (6) Die Festlegung der täglichen zu erbringenden Arbeitszeit erfolgt durch Arbeitsauftrag (Dienstplan). Dieser enthält Arbeitsbeginn und -ende sowie die Festlegung des Arbeitsantrittsortes.
- (7) Im Rahmen der betrieblichen Erfordernisse sind Schicht- bzw. Wechselschichtarbeit sowie Bereitschaft und Rufbereitschaft zu leisten. Bei dringendem betrieblichen Erfordernis kann Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit im Einvernehmen mit dem Betriebsrat angeordnet werden.
- (8) Kurzarbeit ist zulässig, wenn es die Beschäftigungslage des Unternehmens erfordert. Sie kann für einzelne Unternehmensteile, jedoch nicht für einzelne Arbeitnehmer eingeführt werden.
- (9) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis während des Kalenderjahres, so errechnet sich das Arbeitszeitsoll anteilig nach Werktagen außer Samstagen. Steht das Arbeitszeitkonto des ausscheidenden Arbeitnehmers im Soll, so wird die bis zu diesem Zeitpunkt nicht erbrachte Arbeitszeit bewertet und mit dem Stundenvergütungssatz mit Ansprüchen des Arbeitsverhältnisses gegen die SDG verrechnet. Ist eine Verrechnung nicht möglich, erstattet der Arbeitnehmer der SDG das anteilige Arbeitsentgelt. Diese Verpflichtung entfällt, wenn das Arbeitsverhältnis aus Gründen beendet wird, die der Arbeitnehmer nicht zu vertreten hat. Ergibt sich aus der Abrechnung ein Saldo zugunsten des Arbeitnehmers, so zahlt die SDG den Lohn einschließlich der Überstundenzuschläge für die erbrachte Mehrarbeit.
- (10) Ist das Arbeitszeitkonto des Arbeitnehmers am Ende des Kalenderjahres im Haben, so hat der Arbeitnehmer der SDG bis zum 31. Dezember des Jahres mitzuteilen, in welchen Anteilen er die Bezahlung als Überstunden oder eine Übertragung von Stunden auf das Arbeitszeitkonto des I. Quartales des Folgejahres wünscht.

Die Überstundenbezahlung erfolgt, ggf. einschließlich Überstundenzuschlag, zusammen mit der Lohn- bzw. Gehaltsrechnung Dezember.  
Es gilt der Grundsatz: Freizeitausgleich vor Überstundenbezahlung.

Im Falle gewünschten Freizeitausgleiches (Übertragung von Stunden auf das Arbeitszeitkonto des Folgequartales) kann der Arbeitnehmer seinem Vorgesetzten mitteilen, wann er die Freizeit in Anspruch nehmen möchte. Sofern keine zwingenden betrieblichen Belange entgegenstehen, sind die Wünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen.

Steht am Jahresende das Arbeitszeitkonto aus nicht vom Arbeitnehmer zu vertretenden Gründen im Soll, so werden die noch geschuldeten Arbeitsstunden aus dem laufenden Jahr erlassen. Anderenfalls werden noch geschuldete Arbeitsstunden, die der Arbeitnehmer selbst zu vertreten hat, gegen die Haben-Stunden des Monats Dezember verrechnet. In jedem Falle beginnt das Arbeitszeitkonto im neuen Jahr mit der tarifvertraglich vereinbarten Jahresarbeitszeit im Soll.

#### **Ab 01. Januar 2025 gilt:**

#### **§ 4a Besondere Teilzeit im Alter**

- (1) Arbeitnehmer, die
- a) das 62. Lebensjahr bis spätestens 31. Dezember 2024 vollenden und
  - b) zu diesem Zeitpunkt eine Betriebszugehörigkeit von mindestens 20 Jahren besitzen und
  - c) zuletzt mindestens 10 Jahre in Wechselschicht, regelmäßiger Nachtarbeit oder Rufbereitschaft gearbeitet haben, eine Tätigkeit ausgeübt haben, die von Nachtarbeit geprägt ist oder im Rahmen ihrer Tätigkeit überwiegend besonderen äußeren Einflüssen (z. B. Wetter, Lärm, Temperatur, Atemschutz) ausgesetzt sind,

können die besondere Teilzeit im Alter in Anspruch nehmen und entscheiden, ihre Arbeitszeit um ca. 45 Regenerationsschichten zu reduzieren.

#### **Protokollnotizen:**

1. *Regelmäßige Nachtarbeit im Sinne des § 4a Abs. 1 Buchst. c) liegt vor, wenn innerhalb eines Jahres mindestens 80 Nachtarbeitsstunden, d. h. Erbringung der Arbeitsleistung zwischen 21:00 und 6:00 Uhr, erbracht werden.*
2. *Die Reduzierung der Arbeitszeit um ca. 45 Regenerationsschichten entspricht einer Reduzierung auf 81 % der Referenz- bzw. Regelarbeitszeit.*

- (2) Arbeitnehmer, die die Voraussetzungen nach Abs. 1 nur deshalb nicht erfüllen, weil sie zuletzt aufgrund betriebsärztlicher Feststellung ihre Tauglichkeit für Tätigkeiten in Wechselschicht, regelmäßiger Nachtarbeit, Rufbereitschaft oder für Tätigkeiten mit überwiegend besonderen äußeren Einflüssen (z.B. Wetter, Lärm, Temperatur, Atemschutz) ganz oder teilweise, vorübergehend oder dauernd verloren haben, können ebenfalls die besondere Teilzeit im Alter in Anspruch nehmen.
- (3) Der Anspruch gem. Abs. 1 besteht für die Zeit ab dem Monat, in dem der Arbeitnehmer das 62. Lebensjahr vollendet, längstens bis zu dem Monat, in dem er die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung nach § 35 SGB VI i.V.m. § 235 SGB VI erreicht.
- (4) Der Arbeitnehmer kann einen kürzeren Zeitraum vereinbaren, um eine gesetzliche Altersrente in Anspruch zu nehmen, die vor dem Zeitpunkt nach Abs. 3 liegt.
- (5) Der Anspruch kann nur für zukünftige Zeiträume geltend gemacht werden und ist spätestens 6 Monate vor dem Zeitpunkt schriftlich geltend zu machen, in dem der Arbeitnehmer die Reduzierung in Anspruch nehmen will.
- (6) Arbeitnehmer, die eine Reduzierung gem. § 2 Abs. 1 bis 5 vereinbart haben, haben Anspruch auf Teilausgleich des geminderten Tabellenentgelts, der Erholungsbeihilfe und der Jahressonderzahlung. Diese Entgeltbestandteile werden für die Reduzierung der Arbeitszeit nach § 2 Abs. 1 um ca. 45 Regenerationschichten in Höhe von 90 % bezahlt.
- (7) Für Ansprüche aus dem Altersvorsorgetarifvertrag werden Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit nach § 2 Abs. 1 bis 5 reduzieren, so gestellt, als hätten sie ihre Arbeitszeit nicht nach dieser Bestimmung reduziert.

## **§ 5 Nebenbeschäftigung**

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber eine entgeltliche nebenberufliche Tätigkeit, die nicht nur gelegentlich ausgeübt wird, anzuzeigen. Er ist zu einer nebenberuflichen Tätigkeit nur berechtigt, soweit seine arbeitsvertraglichen Verpflichtungen bei der SDG dadurch nicht beeinträchtigt und arbeitszeitrechtliche Grenzen nicht überschritten werden.

## **§ 6 Vergütung**

- (1) Die Eingruppierung der Arbeitnehmer erfolgt nach den im Vergütungsgruppenverzeichnis (Anlage 1) genannten Eingruppierungskriterien entsprechend der von ihm ausgeübten und nicht nur vorübergehend übertragenen Tätigkeit. Berufsbezeichnungen sind dafür nicht maßgebend, wenn die Tätigkeit nicht der Berufsbezeichnung entspricht.

- (2) Der Arbeitnehmer erhält eine Monatstabellenvergütung.

Deren Höhe ergibt sich aus den in den einheitlichen Vergütungstabellen (Anlagen VergTV-SDG) genannten Beträgen für die jeweils zutreffenden Vergütungsgruppen und -stufen.

- (3) Im Falle der Ausübung mehrerer unterschiedlich bewerteter Tätigkeiten erfolgt die Eingruppierung

- bei unterschiedlichem Anteil zweier Tätigkeiten nach der überwiegend ausgeübten Tätigkeit
- bei gleichem Anteil zweier Tätigkeiten nach der höher bewerteten Tätigkeit.

Bei mehr als zwei unterschiedlichen Tätigkeiten werden zur Bestimmung der Vergütungsgruppen nur die beiden Tätigkeiten berücksichtigt, die zusammen den größten Teil der Beschäftigung ausmachen.

- (4) Höherwertige Tätigkeiten werden ab der ersten Stunde mit dem entsprechend höheren Satz vergütet.
- (5) Ein neu eingestellter Arbeitnehmer, bei dem eine Ausbildung Voraussetzung für die Übertragung einer Tätigkeit nach dem Vergütungsgruppenverzeichnis ist, erhält für die Dauer der Ausbildung die Monatstabellenvergütung der nächstniedrigeren Vergütungsgruppe.
- (6) Wenn Arbeitsentgelt ohne Arbeitsleistung zu zahlen ist, wird die Tabellenvergütung gezahlt; § 11 (Urlaubsentgelt) bleibt unberührt.
- (7) Das Arbeitsentgelt wird am 25. Kalendertag des laufenden Monats gezahlt.
- (8) Für jeden Abrechnungszeitraum (in der Regel Monat) ist dem Arbeitnehmer eine Abrechnungsbescheinigung auszuhändigen, in der alle Beiträge der Zusammensetzung des Entgeltes und der Abzüge getrennt aufgeführt sind.
- (9) Der Arbeitnehmer kann durch schriftliche Erklärung verlangen, dass künftige tarifvertragliche Entgeltansprüche vollständig oder anteilig durch Entgeltumwandlung für seine betriebliche Altersversorgung verwendet werden. Wandelt ein Arbeitnehmer Entgelt zum Zwecke der betrieblichen Altersversorgung um, erhält er ab dem 1. Januar 2022 die Weitergabe von 15 % des umgewandelten Betrages, soweit der Arbeitgeber Einsparungen bei den Sozialversicherungsbeiträgen erzielt.

## **§ 7**

### **Zuschläge und Zulagen**

- (1) Überstundenzuschlag  
Überstundenzuschlag wird gezahlt ab der 1. Stunde der Überschreitung der persönlichen Jahresarbeitszeit. Der Überstundenzuschlag beträgt 25 % der Tabellenvergütung.



- (2) **Nachtzuschlag**  
Für Nacharbeit zwischen 21:00 und 06:00 Uhr wird ein Nachtzuschlag in Höhe von 2,40 Euro/Std. gezahlt.
- (3) **Sonntagszuschlag**  
Für Arbeit an Sonntagen zwischen 00.00 und 24.00 Uhr wird ein Zuschlag von 40 % des Stundenvergütungssatzes gezahlt.
- (4) **Feiertagszuschlag**  
Für Arbeit an Feiertagen zwischen 00.00 und 24.00 Uhr wird ein Zuschlag von 100 % des Stundenvergütungssatzes gezahlt.
- (5) Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschlagsarten außer Nachtzuschlag wird nur der jeweils höchste Zuschlag gezahlt.
- (6) Für das Werkstattpersonal wird eine Wissensvermittlungsprämie gezahlt. Näheres regelt eine Betriebsvereinbarung.

## **§ 8 Rufbereitschaft**

- (1) Ordnet die SDG Rufbereitschaft für einen Arbeitnehmer an, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, sich zu Hause oder an einer anderen im Nahbereich liegenden und seiner Stammarbeitsstelle mitzuteilenden Stelle aufzuhalten, an der er erreichbar ist, um auf Abruf unverzüglich Arbeitsleistung zu erbringen.
- (2) Die Rufbereitschaft beginnt an Werktagen mit Beendigung der Arbeitsschicht und endet mit Beginn der Arbeitsschicht am folgenden Werktag, bzw. bei arbeitsfreiem nachfolgenden Werktag, Sonntag oder Feiertag um 06.00 Uhr.
- (3) Wird der Arbeitnehmer während der Rufbereitschaft zur Arbeitsleistung herangezogen, so vermindert sich die als Rufbereitschaft abzugeltende Zeit um die Zeit, die ihm für Arbeitszeit zu vergüten ist. Die aus Rufbereitschaft heraus geleistete Arbeitszeit geht in das Haben des Jahresarbeitszeitkontos ein.
- (4) Die Zeit der Rufbereitschaft gilt nicht als Arbeitszeit.
- (5) Bei Arbeitsaufnahme aus der Rufbereitschaft heraus gelten die Wegezeiten zwischen Wohnort/Aufenthaltsort und Arbeitsort als Arbeitszeit.
- (6) Die Vergütung für angeordnete Rufbereitschaftszeiten beträgt je Stunde 2,60 Euro.

## **§ 9 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall**

- (1) Der Arbeitnehmer hat bei Krankheit die SDG unverzüglich über seine Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer zu informieren oder informieren zu lassen. Die ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit hat spätestens

am dritten Arbeitstag ab Eintritt der Arbeitsunfähigkeit bei der SDG vorzuliegen. Anderenfalls kann die Entgeltzahlung verweigert werden.

- (2) Die Entgeltfortzahlung erfolgt bei Krankheit für die Tage Montag - Freitag für 8,0 Std./Tag in Höhe von 100 % des Stundenvergütungssatzes, ohne jegliche Zuschläge. Im übrigen finden die jeweils geltenden gesetzlichen Regelungen Anwendung.

## **§ 10 Erholungsurlaub**

- (1) Der Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.

- (2) Der Urlaubsanspruch beträgt in Abhängigkeit von der erreichten Betriebszugehörigkeit

in den ersten fünf Jahren	27 Arbeitstage
im sechsten bis zehnten Jahr	28 Arbeitstage
ab dem elften Jahr	30 Arbeitstage.

- (3) Angerechnet werden die Arbeitstage Montag bis Freitag.

Dem Arbeitnehmer, der im Rahmen von Schichtplänen an Wochenenden arbeitet, werden die innerhalb des Urlaubes und die unmittelbar vor bzw. direkt nach Urlaubstagen liegenden Wochenenden frei gewährt, sofern mindestens 5 Urlaubstage zusammenhängend genommen werden.

- (4) Bruchteile von Urlaubsanspruchstagen, die weniger als einen halben Tag ergeben, sind abzurunden. Bruchteile von einem halben Tag an sind aufzurunden.

- (5) Der Urlaub beginnt mit dem Tag, an dem der Arbeitnehmer erstmals aus Anlass seiner Beurlaubung die ganze planmäßige Arbeitszeit versäumt.  
Der Urlaub endet mit dem Tag, der dem Tag vorangeht, an dem wieder planmäßig Arbeit zu verrichten ist.

- (6) Der Urlaubsanspruch verringert sich im Falle der Arbeitsbefreiung ohne Lohnfortzahlung, eines ruhenden Arbeitsverhältnisses sowie bei Beginn oder Ende des Arbeitsverhältnisses im laufenden Kalenderjahr für jeden vollen Kalendermonat um je 1/12.

- (7) Urlaub darf erst angetreten werden, wenn er bewilligt worden ist. Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, soweit dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Mitarbeiter, die unter sozialen Gesichtspunkten Vorrang verdienen, nicht entgegenstehen.

- (8) Ansonsten gelten für die Urlaubsanspruchnahme die gesetzlichen Bestimmungen.

- (9) Für jeden Urlaubstag werden 8,0 Stunden im Haben des Jahresarbeitszeitkontos angerechnet und gemäß § 6 Abs. 6 vergütet.

### **§ 11 Urlaubsentgelt**

- (1) Das Urlaubsentgelt bemisst sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, das der Arbeitnehmer in den letzten dreizehn Wochen vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat, mit Ausnahme des zusätzlich für Überstunden gezahlten Arbeitsverdienstes. Bei Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur, die während des Berechnungszeitraumes oder des Urlaubs eintreten, ist von dem erhöhten Verdienst auszugehen.
- (2) Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben für die Berechnung des Urlaubsentgelts außer Betracht.

### **§ 12 Freistellung von der Arbeit**

- (1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung der Vergütung, wenn er die nachfolgend aufgeführten Angelegenheiten wahrnehmen muss und dies nicht außerhalb der Arbeitszeit möglich ist:
- Arbeitsversäumnisse aufgrund öffentlich-rechtlicher persönlicher Verpflichtungen mit Ausnahme der Wahrnehmung behördlicher Termine als Beschuldigter oder als Partei in Zivilprozessen. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die öffentlich-rechtlich zustehende Vergütung in Anspruch zu nehmen und sich anrechnen zu lassen.
  - Ärztliche Untersuchungen und Behandlungen und bei Auftreten einer ansteckenden Krankheit im Haushalt des Arbeitnehmers, solange der Arzt das Fernbleiben von der Arbeit anordnet.
  - Wahrnehmung staatsbürgerlicher Rechte nach deutschem Recht (z. B. Wahlrecht).
  - Teilnahme an Sitzungen von gewerkschaftlichen Tarifkommissionen zur Vorbereitung und Durchführung der Tarifverhandlungen, soweit diese von den zuständigen Organen der diesen Tarifvertrag unterzeichnenden Gewerkschaften einberufen sind.
  - Aufsuchen einer neuen Arbeitsstelle oder des Arbeitsamtes nach arbeitgeberseitiger Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

Die Anrechnung auf das Haben des Jahresarbeitszeitkontos und die Vergütung gem. § 6 Abs. 6 erfolgt für die Dauer der nachweislich unumgänglich notwendigen Abwesenheit, jedoch längstens für die durchschnittlich regelmäßige Arbeitszeit

von 8,0 Stunden je Tag. Dabei hat der Arbeitnehmer vorher alle Möglichkeiten der Dienstplanumgestaltung auszuschöpfen.

Eine Vergütungsfortzahlung erfolgt nicht, soweit ein Dritter zur Ersatzleistung verpflichtet ist.

- (2) Der Arbeitnehmer wird unter Fortzahlung der Vergütung für die durchschnittliche regelmäßige tägliche Arbeitszeit von der Arbeit freigestellt, wenn folgende Ereignisse auf einen dienstplanmäßigen Arbeitstag fallen:

- Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand bzw. Gründung eines eigenen Hausstandes 1 AT
- Silberhochzeit des Arbeitnehmers 1 AT
- Konfirmation, Erstkommunion oder freireligiöse Weihe eines im Haushalt lebenden Kindes 1 AT
- Schwere Erkrankung der zum Haushalt des Arbeitnehmers gehörenden leiblichen Eltern, des Ehegatten oder der Kinder, wenn nach ärztlicher Bescheinigung die Pflege des Kranken und die Anwesenheit beim Kranken unerlässlich sind und der Arbeitnehmer die Pflege selbst übernehmen muss, weil er eine andere Person dazu nicht sofort gewinnen kann bis zu 5 AT je Kalenderjahr

Das gleiche gilt, wenn durch plötzlichen Krankenhausaufenthalt des Ehepartners oder bei einem alleinstehenden Arbeitnehmer der haushaltführenden Person die Versorgung von Kindern, die das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, nur durch den Arbeitnehmer erfolgen kann. Voraussetzung für die Freistellung ist, dass der Arbeitnehmer zuvor die Möglichkeiten aus §§ 24 h SGB V, 38 und 45 SGB V erschöpfend wahrgenommen hat.

- (3) Der Arbeitnehmer wird unter Fortzahlung der Vergütung für die durchschnittliche regelmäßige tägliche Arbeitszeit bei den folgenden Ereignissen von der Arbeit freigestellt, auch wenn diese nicht auf einen dienstplanmäßigen Arbeitstag fallen:

- 25-, 40- und 50-jähriges Dienstjubiläum 1 AT
- eigene Eheschließung 2 AT
- Niederkunft der Ehefrau 2 AT
- Tod von Familienmitgliedern des eigenen Hausstandes
- sowie der Eltern, Stiefeltern, Schwiegereltern und Kinder 1 AT
- Tod des Ehegatten 2 AT

Der erste bzw. einzige Freistellungstag muss spätestens der sechste Kalendertag nach dem Tag sein, der Anlass für die Freistellung ist. Wird diese Frist nicht eingehalten, entfällt die Gewährung der Freistellung. Fallen die Ereignisse in den Urlaub, wird der für die Freistellung vorgesehene Zeitraum nicht auf den Urlaub angerechnet.

- (4) Planbare Ereignisse sind mit einer Ausschlussfrist von einem Monat, soweit dies nicht möglich ist, unverzüglich nach Kenntnis, anzukündigen. Nach Ablauf dieser Frist können Freistellungsansprüche nicht mehr geltend gemacht werden.

### **§ 13 Jahressonderzahlung**

- (1) Vollbeschäftigte Arbeitnehmer, die am 30. November eines Jahres in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen, erhalten eine im Monat Dezember auszahlende Jahressonderzahlung in Höhe von 700 Euro. Bezugszeitraum ist die Zeit vom 1. Dezember des Vorjahres bis zum 30. November des laufenden Jahres. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Jahressonderzahlung entsprechend zeitan- teilig.
- (2) Arbeitnehmer, die im Laufe des Bezugszeitraumes eingetreten sind, oder deren Arbeitsverhältnis wegen Grundwehrdienst, Ersatzdienst, Erziehungsurlaub oder sonstiger Gründe im Bezugszeitraum ruht, erhalten die Jahressonderzahlung in Höhe von 1/12 für jeden vollen Kalendermonat, in dem das Arbeitsverhältnis be- standen und nicht geruht hat. Für je 22 Arbeitstage der Arbeitsunfähigkeit im Sinne § 9 während des Bezugszeitraumes, die nicht durch einen Arbeitsunfall im Sinne des SGB VII verursacht wurden, wird die Jahressonderzahlung um 1/12 gekürzt.
- (3) Arbeitnehmer, die bis zum 1. April des Folgejahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, erhalten keine Jahressonderzahlung bzw. haben diese in voller Höhe zurückzuzahlen. Das gilt nicht für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis wegen des Bezuges von Rente wegen Berufsunfähigkeit oder teilweiser oder vol- ler Erwerbsminderung, Altersrente oder wegen betriebsbedingter Kündigung en- det.
- (4) Mit der Jahressonderzahlung sind Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, 13. Monatsent- gelt und andere Formen einer Sondervergütung abschließend geregelt. Alle bis- herigen derartigen Regelungen werden damit gegenstandslos. Einzelvertragliche Zusagen werden auf die Jahressonderzahlung angerechnet.
- (5) Auszubildende erhalten eine Jahressonderzahlung in Höhe von 50 % des An- spruches eines Arbeitnehmers.

### **§ 13a Jubiläumszuwendungen**

Arbeitnehmer der SDG erhalten bei Vollendung einer 25-jährigen Betriebszugehörig- keit eine Jubiläumszuwendung in Höhe von 260 Euro und bei Vollendung einer 40jäh- rigen Betriebszugehörigkeit eine Jubiläumszuwendung in Höhe von 300 Euro.

### **§ 14 Vermögenswirksame Leistungen**

Jeder Arbeitnehmer erhält vermögenswirksame Leistungen in Höhe von 13,29 Euro/Monat.

## **§ 15 Sterbegeld**

- (1) Bei Tod eines Arbeitnehmers erhält der Ehegatte oder andere unterhaltsberechtignte Angehörige Sterbegeld, falls der Verstorbene im Sterbemonat einen Entgeltanspruch hat. Der Arbeitgeber bestimmt unter Ausschluss des Rechtsweges, an welchen der vorgenannten Angehörigen das Sterbegeld entrichtet wird. Sind mehrere Anspruchsberechtigte vorhanden, so wird die SDG durch Zahlung an einen von ihnen befreit.
- (2) Das Sterbegeld besteht aus der vollen Monatstabellenvergütung für den Sterbemonat und für einen weiteren Monat. Bei einer Betriebszugehörigkeit von mehr als 20 Jahren erhöht sich das Sterbegeld um die Monatstabellenvergütung für einen weiteren Monat.
- (3) Gleichzeitig wird bei Tod des Arbeitnehmers dessen Jahresarbeitszeitkonto aufgelöst. Zum Sterbetag vorhandenes Zeitguthaben wird an den Hinterbliebenen gem. Abschnitt 1 ausgezahlt und erhöht das Sterbegeld. Sind an den Verstorbene bereits Arbeitsentgelte oder Vorschüsse über den Sterbetag hinaus gezahlt worden, werden diese auf das Sterbegeld angerechnet und mindern das Sterbegeld. Dazu zählen auch Minusstunden des Jahresarbeitszeitkonto im Haben gegenüber dem Soll.

## **§ 16 Reisekosten**

Bei Dienstreisen richtet sich der Aufwändungsersatz für Verpflegungskosten und den Einsatz des privaten PKW nach den jeweils geltenden Lohnsteuerrichtlinien.

## **§ 17 Unternehmensbekleidung und Schutzzeug**

- (1) Unternehmensbekleidung sind im Eigentum des Arbeitnehmers stehende Kleidungsstücke, die zur Sicherstellung eines einheitlichen und gepflegten Erscheinungsbildes in der Öffentlichkeit anstelle anderer Kleidung während der Arbeitszeit getragen werden müssen.
- (2) Die Voraussetzung für das Tragen der Unternehmensbekleidung werden durch Betriebsvereinbarung festgelegt.
- (3) An den Kosten der Unternehmensbekleidung beteiligt sich der tragepflichtige Arbeitnehmer mit 5,11 Euro monatlich.
- (4) Schutzzeug (Schutzkleidung und Schutzstücke), dessen Tragen gesetzlich vorgeschrieben oder arbeitgeberseitig angeordnet ist, wird zur Ausübung der jeweiligen Tätigkeit unentgeltlich zur Verfügung gestellt und bleibt Eigentum der SDG. Schutzkleidung sind Kleidungsstücke, die bei bestimmten Tätigkeiten oder an bestimmten Arbeitsplätzen anstelle oder über der sonstigen Kleidung zum Schutze gegen Witterungsunbilden, andere gesundheitliche Gefahren oder

außergewöhnliche Beschmutzung getragen werden müssen, Schutzstücke dienen dem Schutz gegen Unfall- und gesundheitliche Gefahren.

### **§ 18 Fortbildung**

- (1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die von der SDG zur persönlichen und fachlichen Fortbildung angebotenen Maßnahmen wahrzunehmen, soweit ihm dies auf Grund seiner persönlichen Verhältnisse zugemutet werden kann.
- (2) Die SDG trägt regelmäßig die Kosten für Qualifizierungs- und Schulungsmaßnahmen, die sie selbst veranlasst hat. Dazu gehört bei regelmäßigen Schulungen der Arbeitnehmer im sicherheitsrelevanten Bereich, die Voraussetzung für die weitere Ausübung der Tätigkeit sind, auch die Freistellung von der Arbeitsleistung in dem erforderlichen Umfang.

### **§ 19 Freifahrt**

Die Arbeitnehmer der SDG, ihre Ehepartner und im Haushalt lebenden Kinder, für die der Arbeitnehmer kindergeldberechtigt ist, erhalten jährlich 12 freie Fahrten auf den Strecken der SDG.

### **§ 20 Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

- (1) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses hat schriftlich zu erfolgen. Hinsichtlich der Kündigungsfristen finden die jeweils geltenden gesetzlichen Regelungen Anwendung.
- (2) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,
  - mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das Regelrentenalter erreicht,
  - mit Ablauf des Monats, auf den die erstmalige Gewährung vorzeitigen Altersruhegeldes wegen Inanspruchnahme der flexiblen Altersgrenze nach den Vorschriften des SGB VI folgt, wenn spätestens sechs Monate vor dem beabsichtigten Zeitpunkt ein entsprechender Auflösungsvertrag oder ein Altersteilzeitvertrag abgeschlossen worden ist,
  - bei Eintritt der Berufsunfähigkeit oder der teilweisen oder vollen Erwerbsminderung des Arbeitnehmers mit Ablauf des Monats, in dem der Rentenbescheid dem Arbeitnehmer zugestellt wird. Der Arbeitnehmer hat die SDG vom Zugang des Rentenbescheides unverzüglich zu informieren.

Ist die Rente zeitlich befristet, endet das Arbeitsverhältnis ebenfalls. Im Falle des Wegfalles der Rente wegen Wiedererlangen der Arbeitsfähigkeit hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Wiedereinstellung im Rahmen der betrieblichen

Möglichkeit unter Anrechnung seiner bei Ende des Arbeitsverhältnisses erreichten Betriebszugehörigkeit.

- (3) In Altersteilzeitarbeitsverträgen kann einzelvertraglich vereinbart werden, dass die während der Gesamtdauer der Altersteilzeitarbeit anfallende Arbeitszeit in einem Zeitraum bis zu 5 Jahren so verteilt wird, dass sie in der ersten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses geleistet und der Arbeitnehmer anschließend entsprechend dem von ihm erworbenen Zeitguthaben von der Arbeit freigestellt wird.

## **§ 21 Ausschlussfristen**

Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, auch im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sind innerhalb von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend zu machen. Nach Ablauf dieser Frist können Ansprüche nicht mehr geltend gemacht werden.

Die Regelungen des Mindestlohngesetzes bleiben unberührt.

## **§ 22 Schlussbestimmungen**

- (1) Dieser Manteltarifvertrag tritt am 1. Januar 2024 in Kraft.
- (2) Der Manteltarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum 31. Mai 2025, danach mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden.
- (3) Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.

Annaberg-Buchholz, den 17. August 2023

.....  
Für die SDG Sächsische  
Dampfeisenbahngesellschaft mbH

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

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

G. EL



### **Grundsätze der Eingruppierung**

1. Die Eingruppierung der Arbeitnehmer in eine Vergütungsgruppe erfolgt nach der überwiegend ausgeübten Tätigkeit entsprechend der für die Vergütungsgruppe typischen Tätigkeitsmerkmale sowie unter Beachtung der genannten Tätigkeitsbeispiele.
2. Nicht genannte Tätigkeiten werden analog bzw. vergleichsweise eingruppiert.
3. Arbeitnehmer in der Probezeit werden nach der nächstniedrigeren Vergütungsgruppe entlohnt.
4. Eine bestimmte Ausbildung für sich allein begründet noch keine Einordnung in eine bestimmte Vergütungsgruppe.
5. Eine Höhergruppierung ist nur bei Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit möglich, die überwiegend ausgeübt wird. Dies gilt nicht bei der Höhergruppierung nach Ablauf der Probezeit.

### **Vergütungsgruppenverzeichnis**

#### **Vergütungsgruppe 1**

*Qualifikation / Ausbildung:*

Keine abgeschlossene Berufsausbildung. Die für die Ausführung von Tätigkeiten erforderlichen Kenntnisse werden über das Einweisen hinaus durch Einarbeiten erworben.

*Handlungsspielraum / Verantwortungsrahmen:*

Führt einfache Tätigkeiten nach konkreten Anweisungen vom unmittelbaren Vorgesetzten aus.

*Tätigkeitsmerkmale:*

Einfache Tätigkeiten mit geringem Schwierigkeitsgrad an nicht sicherheitsrelevanten Bauteilen.

*Tätigkeitsbeispiele:*

- Einfache Lager- und Transporttätigkeiten, die ohne weitere Ausbildung, z. B. Fahrzeugführer-, Kran- oder Staplerschein, ausgeführt werden können
- Reinigung von Fahrzeugen und Fahrzeugteilen ohne maschinelle Unterstützung bspw. am Waschtisch
- Bahnhofshilfsarbeiter
- Betriebsarbeiter

## **Vergütungsgruppe 2**

### Qualifikation / Ausbildung:

Keine abgeschlossene Berufsausbildung. Die für die Ausführung von Tätigkeiten erforderlichen Kenntnisse werden durch Anlernen erworben.

### Handlungsspielraum / Verantwortungsrahmen:

Führt Tätigkeiten nach Anweisung und allgemeinen Richtlinien aus, die Ausführung kann im Rahmen von vorgegebenen Alternativen erfolgen.

Nutzt bestehende, klar definierte Verfahren zur Lösung von einfachen Routineaufgaben.

### Tätigkeitsmerkmale:

Einfache Tätigkeiten mit geringem Schwierigkeitsgrad aber von unterschiedlicher Art, für die Ablauf und Ausführung festgelegt sind und für die eine betriebliche Anlernung erforderlich ist.

### *Tätigkeitsbeispiele:*

- Technisch unterstützte Lager- und Transporttätigkeiten (Voraussetzung bspw. Fahrzeugführer-, Stapler- oder Kranschein)
- Technisch unterstützte Reinigung von Fahrzeugteilen (Bedienung von Waschanlagen, Waschtischen, Reinigungsmaschinen)
- Bürogehilfe
- Kassierer
- Rangierbegleiter

## **Vergütungsgruppe 3**

### Qualifikation / Ausbildung:

Erfolgreich abgeschlossene fachspezifische Berufsausbildung oder entsprechende betriebliche Funktionsausbildung.

### Handlungsspielraum / Verantwortungsrahmen:

Führt Tätigkeiten nach Anweisung und allgemeinen Richtlinien aus, die Ausführung kann im Rahmen von vorgegebenen Alternativen erfolgen, ggf. auch mit engem Handlungsspielraum für Kleinstentscheidungen.

Nutzt bestehende, klar definierte Verfahren zur Lösung von einfachen Routineaufgaben.

### Tätigkeitsmerkmale:

Tätigkeiten, die geringe Fachkenntnisse und Erfahrungen erfordern.

### *Tätigkeitsbeispiele:*

- Einfache Montage-/Demontagetätigkeiten, für die nur eine UVV-Unterweisung notwendig ist
- Gleisbauer
- Heizer
- Zugschaffner

## **Vergütungsgruppe 4**

### Qualifikation / Ausbildung:

Erfolgreich abgeschlossene fachspezifische Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf oder eine entsprechende betriebliche Ausbildung.

### Handlungsspielraum / Verantwortungsrahmen:

Führt Aufgaben selbstständig nach allgemeinen Anweisungen und allgemeinen Richtlinien aus, die Ausführung kann im Rahmen von Alternativen erfolgen, ggf. auch mit Handlungsspielraum für Kleinstentscheidungen.

Nutzt bestehende Verfahren zur Lösung von Problemstellungen.

### Tätigkeitsmerkmale:

Tätigkeiten, die erweiterte Fachkenntnisse und Berufserfahrung erfordern. Selbstständig durchzuführende Prüftätigkeiten an für die Sicherheit nicht relevanten Bauteilen.

### *Tätigkeitsbeispiele:*

- Industriemechaniker (Schlosser / Loks Schlosser)
- Elektroniker (Sfz, Kfz, Nfz)
- Tischler
- Schweißer
- Mechatroniker
- Zerspaner
- Lackierer
- Servicekräfte (z. B. Verkauf, Messen)
- Sachbearbeiter
- Triebfahrzeugführer Klasse 1
- Kundenbetreuer mit betrieblichen Aufgaben

## **Vergütungsgruppe 5**

### Qualifikation / Ausbildung:

Erfolgreich abgeschlossene fachspezifische Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf oder eine entsprechende betriebsdienstliche Ausbildung und zusätzlich eine einschlägige Zusatzqualifikation.

### Handlungsspielraum / Verantwortungsrahmen:

Führt Aufgaben nach allgemeinen Anweisungen und allgemeinen Richtlinien aus, die Ausführung kann im Rahmen von Alternativen erfolgen, ggf. Handlungsspielraum für routinemäßige Koordinationstätigkeiten.

Nutzt bestehende Verfahren zur Lösung von schwierigen Problemstellungen.

### Tätigkeitsmerkmale:

Tätigkeiten, die erweiterte Fachkenntnisse und Fertigkeiten erfordern. Selbständiges Durchführen von spezialisierten Fachtätigkeiten nach allgemeinen Anweisungen.

Berechtigung zur selbständigen Ausübung definierter Aufgaben in für die Eisenbahnbetriebssicherheit der Fahrzeuge oder Komponenten relevanten Bereichen, sowie selbständige Durchführung der dazu erforderlichen Prüftätigkeiten und Systemkontrollen oder hochwertige, selbständig durchzuführende Prüftätigkeiten an für die

Eisenbahnbetriebssicherheit relevanten Bauteilen deren Ergebnisse selbständig bewertet werden.

*Tätigkeitsbeispiele*

- Qualifizierte Instandhaltung Bremse / Bremsenschlosser
- Armaturen- und Pumpenschlosser
- Stangenschlosser
- Messschlosser
- Zerspaner (CNC)
- Gießen von Schwermetalllegierungen
- Schweißen nach Druckbehälterverordnung und an Sonderwerkstoffen (bspw. Grauguß, Rotguß, Aluminium)
- EDV-gestützte Lager und Logistiktätigkeiten
- Sicherheitsbeauftragter
- Sachkundiger für Druckbehälter
- Zertifizierter Werkstoffprüfer (VT, MT, PT, UT)
- Prüfer für elektrische Anlagen
- Triebfahrzeugführer Klasse 2 und 3
- Zugleiter
- Zugführer im Zugleitbetrieb incl. Zugleiter im Ein-Zug-Betrieb
- Fachsachbearbeiter

**Vergütungsgruppe 6**

Qualifikation / Ausbildung:

Erfolgreich abgeschlossene fachspezifische Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf und zusätzlich eine einschlägige Zusatzqualifikation mit einem allgemein anerkannten Abschluss oder eine entsprechende gleichwertige betriebsdienstliche Ausbildung.

Handlungsspielraum / Verantwortungsrahmen:

Führt Aufgaben nach allgemeinen Anweisungen und allgemeinen Richtlinien aus, die Ausführung kann im Rahmen von Alternativen erfolgen, ggf. erweiterter Handlungsspielraum für routinemäßige Koordinationstätigkeiten. Nutzt bestehende Verfahren zur Lösung von umfangreichen Problemstellungen. Nimmt in eingeschränktem Umfang Überwachungsfunktionen wahr.

Tätigkeitsmerkmale:

Selbständiges Durchführen schwieriger Fachtätigkeiten in einem umfangreichen Sachgebiet.

*Tätigkeitsbeispiele:*

- Ausbilder nach AusbEignVO
- Schweißfachmann
- Spezialsachbearbeiter
- Bahnmeister
- Ausbildungs- und Brigadelokführer
- Zugleiter im Mehr-Zug-Betrieb

## **Vergütungsgruppe 7**

### Qualifikation / Ausbildung:

Erfolgreich abgeschlossene Fachschulausbildung oder erfolgreich abgeschlossene fachspezifische Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf. Zusätzlich eine einschlägige Zusatzqualifikation mit einem allgemein anerkannten Abschluss oder eine entsprechende gleichwertige betriebsdienstliche Ausbildung.

### Handlungsspielraum / Verantwortungsrahmen:

Führt Aufgabengebiete nach allgemeinen Anweisungen und allgemeinen Richtlinien aus, die Ausführung kann eigenständig entschieden werden. Nutzt vorrangig bestehende und neue Verfahren zur Lösung von umfangreichen Problemstellungen und nicht standardisierten Problemen.

Höherwertige betriebliche Standard-/Routineaufgaben, die verschiedene Aufgabengebiete umfassen mit einem höheren Schwierigkeitsgrad und mit einer höheren Variationsbreite als in Vergütungsgruppe 6. Selbständige Ausführung komplexer und / oder planerischer Aufgaben und kleiner Projekte.

### Tätigkeitsmerkmale:

Qualifizierte gewerblich technische Tätigkeiten verbunden mit der Leitung und Führung einer Meisterei mit einer oder mehreren Gruppen von Mitarbeitern. Anleitung und Verantwortlichkeit für zugeordnete Mitarbeiter.

Entscheiden über die Beauftragung und Zurückstellung von Instandhaltungsarbeiten an Fahrzeugen in Routinefällen.

Freigabe von Fahrzeugen aus der Instandhaltung in Routinefällen, einschließlich selbständigen Ausführens von Fahrzeug- und Prozessprüfungen im Rahmen des Freigabeprozesses.

### *Tätigkeitsbeispiele:*

- Werkstattmeister
- Qualitätskontrolle
- Disponenten
- Sonder- und Stabsfunktionen

## **Vergütungsgruppe 8**

### Qualifikation / Ausbildung:

Erfolgreich abgeschlossenes, insgesamt mindestens vierjähriges Regelstudium an einer Hochschule oder Fachhochschule (z. B. Bachelor).

### Handlungsspielraum / Verantwortungsrahmen:

Führt Aufgabenbereiche nach Richtlinien aus, Orientierung an funktionsgebundenen Zielvorgaben und eigenständiger Handlungsspielraum, besondere Verantwortung für Teilgebiete bzw. begrenzte Leitungsaufgaben, steuert und optimiert kontinuierlich die relevanten Prozesse. Nutzt bestehende und neue Verfahren zur Lösung von umfangreichen Problemstellungen und nicht standardisierten Problemen.

**Tätigkeitsmerkmale:**

Durchführen von Tätigkeiten besonders schwieriger Art in einem umfassenden Fachgebiet, die nach allgemeinen Richtlinien ausgeführt werden und in eigener Verantwortung Entscheidungen für den Betriebsablauf beinhalten. Spezialwissen auf Teilgebieten.

*Tätigkeitsbeispiele:*

- Fachingenieure
- Fachbereichsleiter
- Sonder- und Stabsfunktionen

## **Bestimmungen zur Beschäftigung von Auszubildenden**

### **§ 1 Geltungsbereich**

- (1) Die folgenden Bestimmungen gelten für Auszubildende, die nach dem Berufsbildungsgesetz bei der SDG ausgebildet werden.
- (2) Die nachfolgenden Bestimmungen gelten nicht für
  - minderjährige Arbeitnehmer
  - Arbeitnehmer in betrieblicher Fort- und Weiterbildung
  - Trainees und Praktikanten.

### **§ 2 Ausbildungsvertrag/Probezeit**

- (1) Der Berufsausbildungsvertrag hat den Bestimmungen der Industrie- und Handelskammern bzw. Handwerkskammern zu entsprechen und ist schriftlich zu vereinbaren.
- (2) Für das Ausbildungsverhältnis gelten die Grundsätze des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) und für minderjährige Auszubildende die des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG).
- (3) Die Probezeit beträgt drei Monate.
- (4) Der Auszubildende hat sich an die Arbeitsordnung des Ausbildungsbetriebs zu halten.

### **§ 3 Ausbildungszeit**

- (1) Die Ausbildungszeit wird im Ausbildungsvertrag festgelegt. Sie darf jedoch 40 Stunden in der Woche (Montag bis Freitag) nicht überschreiten.
- (2) Ausbildungszeiten an Samstagen, Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen sowie in der Zeit zwischen 20.00 und 06.00 Uhr sind nur zulässig, wenn das Ausbildungsziel nur an diesen Tagen bzw. in dieser Zeitspanne erreicht werden kann.
- (3) Dem Auszubildenden ist während der Ausbildungszeit die Gelegenheit zum Führen eines Berichtsheftes bzw. etwas Gleichartigem zu geben.
- (4) An Tagen an denen der Auszubildende zur Berufsschule muss, darf er nicht zur praktischen Ausbildung eingeteilt werden. Das Gleiche gilt an Prüfungstagen und an den Tagen, die zur Vorbereitung auf Prüfungen vorgesehen sind.

**§ 4**  
**Erholungsbeihilfe**

Der Auszubildende hat jährlich den Anspruch auf Zahlung einer Erholungsbeihilfe in Höhe von 156 Euro. § 3 Vergütungstarifvertrag gilt insoweit auch für den Auszubildenden.

**§ 5**  
**Erholungsurlaub**

- (1) Der Auszubildende hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub.
- (2) Die Höhe des Erholungsurlaubs beträgt 27 Arbeitstage. Die gesetzlichen Bestimmungen sind zu beachten; der Anzahl der Arbeitstage Erholungsurlaub liegt eine 5-Tage-Woche zugrunde.

**Ende der Anlage 2**