

Zwischen der

**Go-Ahead Baden-Württemberg GmbH sowie
Go-Ahead Bayern GmbH**

– einerseits –

und der

**Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer
(GDL)**

– andererseits –

wird der folgende

Haustarifvertrag GA (HausTV GA)

geschlossen:

Gültig ab 1. Januar 2021

Inhaltsverzeichnis	Seite
§ 1 Geltungsbereich	4
§ 2 Arbeitsvertrag	5
§ 3 Probezeit und Befristung	5
§ 4 Ärztliche Untersuchungen	5
§ 5 Allgemeine Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis	5
§ 6 Nebentätigkeit	7
§ 7 Versetzung	7
§ 8 Betriebs- und Konzernzugehörigkeit	8
§ 9 Unternehmensbekleidung	8
§ 10 Jahresarbeitszeit-Soll (gültig bis 31. Dezember 2021)	9
§ 10 Arbeitszeit-Soll (gültig ab 1. Januar 2022).....	9
§ 11 Arbeitszeitkonto (gültig bis 31. Dezember 2022).....	10
§ 11 Arbeitszeit- und Ausgleichkonto (gültig ab 1. Januar 2023).....	10
§11a Übergangsregelung (gültig ab 31. Dezember 2022).....	12
§ 12 Jahres- und Quartalsüberzeit (gültig ab 1. Januar 2023)	12
§ 13 Ruhezeiträume	13
§ 14 Arbeits- und Schichtplanung	13
§ 15 Überzeit (gültig bis 31. Dezember 2022)	15
§ 15 Bleibt frei (gültig ab 1. Januar 2023).....	15
§ 16 Freistellung.....	16
§ 17 Freistellung für gewerkschaftliche Tätigkeit.....	17
§ 18 Urlaubsregelungen	18
§ 19 Wahlrecht „Zusätzlicher Erholungsurlaub“	19
§ 20 Umsetzung des Wahlrechts	19
§ 21 Eingruppierung / Entgeltausgleich.....	20
§ 22 Monatstabellenentgelt	20
§ 23 Jährliche Zuwendung	20
§ 24 Zulagen	21
§ 25 Fortzahlungsentgelt.....	22
§ 26 Sterbegeld.....	23
§ 27 Altersvorsorge	23
§ 28 Einbringung von Zeitguthaben in die betriebliche Altersvorsorge (gültig ab 1. Januar 2023)	24

§ 29	Abweichende Bestimmungen vom KoRa-ZugTV GA und HausTV GA bei der Qualifizierung und Fortbildung der Lokomotivführer und Zugbegleiter	25
§ 30	Qualifizierung der Lokomotivführer und Zugbegleiter für Ausbildung	26
§ 31	Übergangsregelung für Zulagen.....	26
§ 32	Kündigungsfristen.....	26
§ 32a	Abweichung der Höchstüberlassungsdauer des AÜG.....	27
§ 33	Zeugnis	27
§ 34	Ausschlussfristen	28
§ 35	Laufzeit und Kündigung.....	28

Anlagen

Anlage 1	Tätigkeitsgruppenverzeichnis für weitere Arbeitnehmer	30
Anlage 2	Grundsätze zur Ausbildung der Ausbilder / Zugangsvoraussetzung zum Einsatz als Ausbildungslokomotivführer und Trainer (Schulung/ Prüfung AEVO):	31

Soweit in diesem Tarifvertrag die Bezeichnung Arbeitnehmer verwendet wird, sind hiervon sowohl weibliche und männliche Arbeitnehmer sowie Arbeitnehmer des dritten Geschlechts (und ggf. aller weiteren) erfasst. Die ausschließliche Verwendung einer Geschlechtsform soll keinerlei Diskriminierung gegenüber den anderen Geschlechtern darstellen, sondern ausschließlich die Verständlichkeit der Inhalte fördern.

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt im räumlichen, betrieblich/fachlichen und persönlichen Geltungsbereich des Konzerntarifvertrag für das Zugpersonal (KoRa-ZugTV GA).

Protokollnotiz:

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass die Qualifizierungsteilnehmer (Tarifvertragliche Benennung „Lokomotivführer in Ausbildung“ und „Zugbegleiter in Ausbildung“ in der Anlage 1a bzw. 1b KoRa-ZugTV GA) ab 1. Januar 2022 Arbeitnehmer im Sinne der GDL-Tarifverträge sind.

- (2) Dieser Tarifvertrag ist der Haustarifvertrag gem. § 1 Abs. 4 Buchst. a) KoRa-ZugTV GA. Im Geltungsbereich nach Abs. 1 findet der KoRa-ZugTV GA in seiner jeweils geltenden Fassung Anwendung.

Darüber hinaus finden im Geltungsbereich nach Abs. 1 Tarifvertrag über die gemeinsame Einrichtung der Eisenbahnverkehrsunternehmen zur Gewährung von Sozialleistungen (GE-TV GA) sowie der Tarifvertrag über den Beitritt zum „Tarifvertrag zum Personalübergang bei Wechsel des Betreibers einer Schienenpersonennahverkehrsleistung (TV Personalübergang SPNV GDL)“ BeitrittTV GA in ihrer jeweiligen Fassung Anwendung.

- (3) Für den Fall, dass der Arbeitgeber die Erlaubnis gem. § 1 Abs. 1 AÜG hat, als Verleiher Dritten (Entleiher) Arbeitnehmer (Leiharbeiter) gewerbsmäßig zur Arbeitsleistung zu überlassen, gilt dieser Tarifvertrag auch für die Überlassung von Arbeitnehmern i. S. v. § 8 Abs. 2 Satz 1 AÜG und trifft insoweit eine abschließende Regelung für Arbeitnehmer auch während ihrer Tätigkeit bei einem Entleiher.
- (4) Dieser Tarifvertrag gilt auch für an den Arbeitgeber zugewiesene Beamte, soweit nachfolgend nichts anderes geregelt ist und beamtenrechtliche Bestimmungen dem nicht entgegenstehen.

Soweit nachfolgende Regelungen eine Schlechterstellung der Beamten gegenüber Arbeitnehmern beinhalten, ist dies allein beamtenrechtlichen Regelungen geschuldet und stellt keinesfalls eine willkürliche Schlechterstellung der Beamten gegenüber Arbeitnehmern dar.

Abschnitt I Allgemeine Bestimmungen

§ 2 Arbeitsvertrag

- (1) Der Arbeitsvertrag ist schriftlich abzuschließen. Dem Arbeitnehmer ist eine Ausfertigung auszuhändigen, spätestens mit der erstmaligen Aufnahme der Arbeit.
- (2) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

§ 3 Probezeit und Befristung

- (1) Die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.
- (2) Wird der Arbeitnehmer im unmittelbaren Anschluss an ein beim Arbeitgeber erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis eingestellt, wird auf eine Probezeit verzichtet.
- (3) Ein befristeter Arbeitsvertrag darf nur bei Vorliegen eines sachlichen Grundes geschlossen werden.

§ 4 Ärztliche Untersuchungen

- (1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich vor Aufnahme der Tätigkeit ärztlich untersuchen zu lassen. Der Arbeitnehmer muss zulässige Fragen des untersuchenden Arztes wahrheitsgemäß beantworten. Der Arbeitnehmer befreit den untersuchenden Arzt von der ärztlichen Schweigepflicht für die Informationen an den Arbeitgeber, ob er tauglich und geeignet ist für die vorgesehene Tätigkeit. Die hierdurch anfallenden Kosten trägt der Arbeitgeber.
- (2) Der Arbeitnehmer hat jederzeit auf Verlangen des Arbeitgebers seine Tauglichkeit und Eignung für seine Tätigkeit durch das Zeugnis eines von dem Arbeitgeber bestimmten Arztes nachzuweisen. Das Ergebnis der Untersuchung ist dem Mitarbeiter auf seinen Antrag bekannt zu geben. Abs.1 Satz 2, 3 und 4 gelten entsprechend.

§ 5 Allgemeine Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis

- (1) Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragenen Arbeiten gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen. Während der Arbeitszeit einschließlich der Pausen oder während einer Rufbereitschaft ist der Konsum von alkoholischen Getränken oder anderen berauschenden Mitteln untersagt. Der Arbeitnehmer darf während der Arbeitszeit nicht alkoholisiert sein (Null-Promille-Grenze), auch nicht durch Restalkohol, oder anderweitig unter Einfluss berauschender Mittel stehen.
- (2) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, bei dem Unternehmen im Rahmen des rechtlich und tarifvertraglich Zulässigen Schicht-, Wechsel-, und Nachtschicht, Sonn-, Nacht- und Feiertagsarbeit und/oder Rufbereitschafts-/Bereitschaftsdienst zu leisten.

- (3) Ohne vorherige Zustimmung des Arbeitgebers ist der Arbeitnehmer nicht berechtigt, von Institutionen oder Personen, zu denen der Arbeitgeber Geschäftsbeziehungen unterhält oder in sonstiger Weisen für ihn erkennbar in Verbindung steht, Vergütungen, Geschenke oder sonstige Vorteile anzunehmen. Hiervon ausgenommen sind übliche Gelegenheits- und Werbebeschenke, soweit sie nicht den Wert des Bagatellrahmens in Höhe von 20 Euro überschreiten. Die Annahme von derartigen Vorteilen ist dem Vorgesetzten anzuzeigen.
- (4) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet dem Arbeitgeber Veränderungen seiner persönlichen Verhältnisse, soweit diese für das Arbeitsverhältnis bedeutsam sind, unverzüglich schriftlich mitzuteilen und ggf. notwendige Unterlagen in Kopie vorzulegen. Dazu gehören insbesondere:
- a) Veränderung der Lohnsteuerklasse,
 - b) Veränderungen der Adresse,
 - c) Veränderungen des Familienstandes,
 - d) Anzahl der unterhaltspflichtigen Kinder,
 - e) Schwangerschaft,
 - f) Zuerkennung einer Schwerbehinderteneigenschaft,
 - g) körperliche Einschränkungen, soweit diese auf seine Tauglichkeit und Eignung für seine arbeitsvertragliche Tätigkeit Einfluss haben.

Hat der Arbeitnehmer es versäumt, dem Arbeitgeber die Meldung abzugeben oder hat er sie zu spät abgegeben, gehen Nachteile daraus zu seinen Lasten.

- (5) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich so zu verhalten, dass das Ansehen des Arbeitgebers im Gesamten oder einzelner Arbeitnehmer sowohl innerhalb des Unternehmens als auch gegenüber Externen nicht geschädigt wird.
- (6) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, Geräte und sonstiges Eigentum des Arbeitgebers entsprechend den ihm gegebenen Weisungen zu bedienen und dabei pfleglich zu behandeln.
- (7) Der Arbeitnehmer ist weder berechtigt, für außerbetriebliche Zwecke Auszüge, Abschriften oder Kopien von Verzeichnissen oder sonstigen Dokumenten des Arbeitgebers anzufertigen, noch ihm zur Erfüllung seiner Arbeitsleistung überlassene Geräte oder technische Einrichtungen (z. B. E-Mail, Internet) zu privaten Zwecken zu nutzen. Die vorgenannten Bestimmungen sind sinngemäß auch auf elektronische Daten und Datenträger anzuwenden. Der Arbeitgeber kann abweichend von Satz 1 der privaten Nutzung der dem Arbeitnehmer überlassenen Geräte zur Erfüllung seiner Arbeitsleistung (z. B. Handy oder Tablet) zustimmen.
- (8) Der Arbeitnehmer ist im Rahmen seiner Tätigkeit verpflichtet, auf Veranlassung des Arbeitgebers an Trainingskursen und sonstigen Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen. Die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes sind zu beachten.
- (9) Muss der Arbeitnehmer zur Ausübung seiner arbeitsvertraglichen Aufgaben im Besitz eines Führerscheins zum Führen von Triebfahrzeugen sein, so ist er verpflichtet, seiner Geschäftsführung unverzüglich dessen dauerhaften bzw. zeitweiligen Entzug zu melden. Das Gleiche gilt, wenn der Einsatz des Führerscheins oder seiner Zusätze eingeschränkt wird.

- (10) Der Arbeitnehmer hat über alle Dinge und Sachverhalte, die er im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit zur Kenntnis bekommt, während und nach seinem Arbeitsverhältnis Stillschweigen zu bewahren. Es ist ihm untersagt, unternehmens- und konzerninterne Angelegenheiten egal in welcher Form ohne Genehmigung an Medien oder andere Außenstehende weiterzugeben.
- (11) Der Arbeitnehmer hat außerhalb der für ihn geltenden Arbeitszeiten und für ihn geltenden Zeiten der Rufbereitschaft grundsätzlich einen Anspruch auf Nicht-Erreichbarkeit. Insoweit besteht für den Arbeitnehmer ausdrücklich keine Verpflichtung, außerhalb der für ihn geltenden Arbeitszeiten und für ihn geltenden Zeiten der Rufbereitschaft – auch nicht mittels mobiler Endgeräte – erreichbar zu sein.

Der Arbeitnehmer ist außerhalb der für ihn geltenden Arbeitszeiten und für ihn geltenden Zeiten der Rufbereitschaft grundsätzlich nicht verpflichtet, den Empfang von Mitteilungen nach Unterabs. 1 zur Kenntnis zu nehmen, zu bestätigen, automatisch bestätigen zu lassen oder in anderer Weise zu beantworten. Kenntnisnahme- und automatisch gesendete Übermittlungsbestätigungen, die von dem Arbeitnehmer in elektronischer Form außerhalb der für ihn geltenden Arbeitszeit und für ihn geltenden Zeiten der Rufbereitschaft abgesetzt werden, haben keine rechtliche Bindungswirkung. Die Zustellung von Mitteilungen, welche an tarifvertraglich vereinbarte Fristen gebunden sind, bleibt hiervon unberührt.

§ 6 Nebentätigkeit

- (1) Bei Arbeitnehmern in Vollzeitbeschäftigung bedürfen Nebentätigkeiten gegen Entgelt der schriftlichen Beantragung und der vorherigen Zustimmung des Arbeitgebers. Arbeitnehmer in Teilzeitbeschäftigung sind verpflichtet, Nebentätigkeiten gegen Entgelt stets anzuzeigen.

Protokollnotiz:

Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einvernehmen, dass Nebentätigkeiten, die ehrenamtlich bzw. gegen eine Aufwandsentschädigung ausgeübt werden, nicht von der Regelung gem. Abs. 1 erfasst sind.

- (2) Der Arbeitgeber kann seine Zustimmung zur Ausübung von Nebentätigkeiten nur verweigern, wenn diese aus Wettbewerbsgründen den Interessen des Arbeitgebers zuwiderlaufen, betriebliche Belange soweit sie die Erbringung der geschuldeten Arbeitsleistung beim Arbeitgeber gefährden oder durch übermäßige Beanspruchung des Arbeitnehmers dessen vertraglich geschuldete Arbeitsleistung beeinträchtigen. Im Falle der Untersagung ist dieser Grund dem Arbeitnehmer schriftlich mitzuteilen.

§ 7 Versetzen

- (1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, auch andere, seinen Fähigkeiten entsprechende und ihm zumutbare Arbeiten nach näherer Weisung des Arbeitgebers, eventuell auch vertretungsweise, zu übernehmen, wenn dadurch sein Einkommensniveau nicht verschlechtert wird.
- (2) Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer auch an einen anderen Arbeitsort innerhalb des Organisationsbereichs gem. § 1 Abs. 1 KoRa-ZugTV GA zu versetzen, wenn dies aus betrieblichen Gründen erforderlich ist. Die Interessen des Arbeitnehmers müssen dabei angemessen berücksichtigt werden.

- (3) Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer bei anderen Unternehmen (Entleiher) im Wege der Arbeitnehmerüberlassung einzusetzen. Solange der Arbeitnehmer bei einem Entleiher eingesetzt ist, unterliegt er dem Weisungsrecht des Entleihers. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich in den Betrieb des Entleihers und in die dortige Belegschaft zu integrieren.

Protokollnotiz:

Der Arbeitgeber hat bei der Auswahlentscheidung, welcher Arbeitnehmer bei Maßnahmen der Abs. 2 und 3 betroffen sein soll, soziale Gesichtspunkte angemessen zu berücksichtigen. Die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes sind zu beachten.

§ 8

Betriebs- und Konzernzugehörigkeit

Betriebs- und Konzernzugehörigkeit ist die Zeit, die der Arbeitnehmer in einem ununterbrochenen Arbeitsverhältnis bei dem Arbeitgeber bzw. eines Arbeitgebers des gleichen Konzerns steht bzw. stand. Zur Betriebs- und Konzernzugehörigkeit 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 hat. Die Konzernzugehörigkeit wird der Betriebszugehörigkeit hinzugerechnet.

§ 9

Unternehmensbekleidung

- (1) Unternehmensbekleidung für vom Arbeitgeber bestimmte Funktionsgruppen ist Eigentum des Arbeitgebers. Unternehmensbekleidung, die anstelle anderer Kleidung während der Arbeit getragen werden muss, dient der Sicherstellung eines einheitlichen und gepflegten Erscheinungsbildes in der Öffentlichkeit. Mit den zur Verfügung gestellten Kleidungsstücken hat der Mitarbeiter schonend und pfleglich umzugehen. Die Unternehmensbekleidung wird dem Mitarbeiter kostenfrei zur Verfügung gestellt, und ist vom Arbeitnehmer auf seine Kosten zu reinigen. Umfang von Erstbeschaffung und Ersatzbeschaffung von Unternehmensbekleidung mittels einer Betriebsvereinbarung zur Kleiderordnung geregelt. Eine Entschädigung für das Vorhalten und die Reinigung der Unternehmensbekleidung kann durch diese Betriebsvereinbarung ebenfalls geregelt werden.
- (2) An den jeweiligen Einsatzorten befinden sich Räumlichkeiten, die u. a. Arbeitnehmern die Möglichkeit bietet, dienstliche Gebrauchsgegenstände gem. § 5 Abs. 6 und Schutzzeug gem. Abs. 3 soweit diese im Betrieb notwendig sind aufzubewahren. Die Unternehmensbekleidung kann ggf. auch in diesen Räumlichkeiten aufbewahrt werden. Weitere Regelungen zu Aufbewahrungsmöglichkeiten und Räumlichkeiten werden in einer Betriebsvereinbarung geregelt.
- (3) Schutzzeug ist Kleidung, die bei bestimmten Tätigkeiten oder an bestimmten Arbeitsplätzen anstelle oder über die sonstige Kleidung zum Schutze gegen Witterungsunbilden, andere gesundheitliche Gefahren oder außergewöhnliche Beschmutzungen getragen werden muss. Schutzzeug (Schutzkleidung und Schutzstücke), dessen Tragen gesetzlich vorgeschrieben oder arbeitgeberseitig angeordnet ist, wird unentgeltlich zur Verfügung gestellt. Es bleibt Eigentum des Arbeitgebers.

Abschnitt II Arbeitszeit

§ 10 Jahresarbeitszeit-Soll (gültig bis 31. Dezember 2021)

- (1) Das jährliche individuelle regelmäßige Arbeitszeit-Soll des Vollzeitarbeitnehmers ergibt sich aus § 3 Abschn. I Abs. 1 Buchst. a) Satz 1 KoRa-ZugTV GA. Das jährliche individuelle regelmäßige Arbeitszeit-Soll des Teilzeitarbeitnehmers ergibt sich aus § 3 Abschn. I Abs. 1 Buchst. a) Satz 2 KoRa-ZugTV GA.

Für im Unternehmen tätige zugewiesene Beamte beträgt abweichend zur Arbeitszeitregelung in § 3 Abschn. I Abs. 1 Buchst. a) Satz 1 KoRa-ZugTV GA das jährliche individuelle regelmäßige Arbeitszeit-Soll des vollzeitbeschäftigten zugewiesenen Beamten ausschließlich der gesetzlich vorgeschriebenen Mindestruhepausen 2.036 Stunden im Kalenderjahr.

- (2) Ergänzend zu § 3 Abschn. I Abs. 2 dritter Unterabs. KoRa-ZugTV GA gilt, dass darüber hinaus von den 261 Schichten Wochenfeiertage (Montag bis Freitag) gem. § 24 Abs. 2 und sonstiger bezahlter Freizeitausgleich abzuziehen sind.

Protokollnotiz:

Unter dem Begriff Schichten werden alle Tage verstanden, an denen ein Arbeitnehmer eine Arbeitsleistung zu erbringen hätte. Sofern sich eine Arbeitsleistung über zwei Kalendertage erstreckt (z. B. bei Nachtschicht), wird diese nur einmal gezählt.

§ 10 Arbeitszeit-Soll (gültig ab 1. Januar 2022)

- (1) Das jährliche individuelle regelmäßige Arbeitszeit-Soll des Vollzeitarbeitnehmers ergibt sich grundsätzlich aus § 3 Abschn. I Abs. 1 Buchst. a) Satz 1 KoRa-ZugTV GA. Der Abrechnungszeitraum ist das Kalenderjahr.

Ergänzend zu Satz 1 gilt als Vollzeitarbeit eine - auf der Basis beidseitiger Freiwilligkeit - individuell vereinbarte Arbeitszeit von 1.827 bis 2.088 Stunden ausschließlich der gesetzlichen Ruhepausen im Kalenderjahr.

Das jährliche individuelle regelmäßige Arbeitszeit-Soll des Teilzeitarbeitnehmers ergibt sich abweichend von § 3 Abschn. I Abs. 1 Buchst. a) Satz 2 KoRa-ZugTV GA, ab einem jährlichen individuellen regelmäßigen Arbeitszeit-Soll unter 1.827 Stunden im Abrechnungszeitraum.

Für im Unternehmen tätige zugewiesene Beamte beträgt abweichend zur Arbeitszeitregelung in § 3 Abschn. I Abs. 1 Buchst. a) Satz 1 KoRa-ZugTV GA das jährliche individuelle regelmäßige Arbeitszeit-Soll des vollzeitbeschäftigten zugewiesenen Beamten ausschließlich der gesetzlich vorgeschriebenen Mindestruhepausen 2.036 Stunden im Kalenderjahr.

- (2) Ergänzend zu § 3 Abschn. I Abs. 2 dritter Unterabs. KoRa-ZugTV GA gilt, dass darüber hinaus von den 261 Schichten Wochenfeiertage (Montag bis Freitag) gem. § 24 Abs. 2 und sonstiger bezahlter Freizeitausgleich abzuziehen sind.

Protokollnotiz:

Unter dem Begriff Schichten werden alle Tage verstanden, an denen ein Arbeitnehmer eine Arbeitsleistung zu erbringen hätte. Sofern sich eine Arbeitsleistung über zwei Kalendertage erstreckt (z. B. bei Nachtschicht), wird diese nur einmal gezählt.

§ 11
Arbeitszeitkonto (gültig bis 31. Dezember 2022)

- (1) Für den Arbeitnehmer ist ein Arbeitszeitkonto zu führen, über dessen Stand der Arbeitnehmer monatlich zu informieren ist. Auf diesem Konto sind alle Arbeitszeitanteile zu buchen. Jeder Tag einer Arbeitsunfähigkeit oder einer Arbeitsbefreiung mit Fortzahlung des Entgelts nach gesetzlichen oder tariflichen Bestimmungen wird im Arbeitszeitkonto des Arbeitnehmers mit der geplanten Arbeitszeit verrechnet. War noch keine Arbeitszeit geplant, werden für jeden Werktag von Montag bis Freitag 1/261 des individuellen regelmäßigen Arbeitszeit-Soll gem. § 10 Abs. 1 in das Arbeitszeitkonto gebucht.
- (2) Steht das Arbeitszeitkonto des Arbeitnehmers am Ende des Abrechnungszeitraums im Soll, ist die nicht erbrachte Arbeitszeit (Minderzeit) bis zu fünf Stunden auf das Arbeitszeitkonto des folgenden Abrechnungszeitraum im Soll zu buchen; es erfolgt keine Entgeltkürzung. Durch die Nachleistung von Minderzeit entsteht keine Überzeit. Minderzeit von mehr als fünf Stunden am Ende eines Abrechnungszeitraums verfällt.
- (3) Scheidet der Arbeitnehmer unterjährig aus dem Arbeitsverhältnis aus bzw. begründet er unterjährig das Arbeitsverhältnis, berechnet sich das verbleibende bzw. entstehende Arbeitszeitsoll in der Weise, dass für jeden Werktag von Montag bis Freitag während des Bestandes des Arbeitsverhältnisses im laufenden Kalenderjahr 1/261 des individuellen regelmäßigen Arbeitszeit-Soll gem. § 10 Abs. 1 bzw. 2 unterstellt werden.
- (4) Endet das Arbeitsverhältnis, ist das Arbeitszeitkonto bis zu diesem Zeitpunkt auszugleichen. Der Arbeitgeber schafft die hierfür erforderlichen Voraussetzungen. Ein zum Zeitpunkt des Ausscheidens noch vorhandenes Arbeitszeitsoll ist nur finanziell auszugleichen, wenn dieses vom Arbeitnehmer zu vertreten ist.

§ 11
Arbeitszeit- und Ausgleichskonto (gültig ab 1. Januar 2023)

- (1) Für den Arbeitnehmer ist ein Arbeitszeitkonto zu führen, über dessen Stand der Arbeitnehmer monatlich zu informieren ist. Auf diesem Konto sind alle Arbeitszeitanteile zu buchen. Jeder Tag einer Arbeitsunfähigkeit oder einer Arbeitsbefreiung mit Fortzahlung des Entgelts nach gesetzlichen oder tariflichen Bestimmungen wird im Arbeitszeitkonto des Arbeitnehmers mit der geplanten Arbeitszeit verrechnet. War noch keine Arbeitszeit geplant, werden für jeden Werktag von Montag bis Freitag 1/261 des individuellen regelmäßigen Arbeitszeit-Solls gem. § 10 Abs. 1 in das Arbeitszeitkonto gebucht.

Arbeitszeiten, die sich von einem auf den anderen Kalendertag erstrecken, werden buchungs-technisch dem ersten Kalendertag zu geschieden.

- (2) Der Einsatz des Arbeitnehmers soll mit dem Ziel eines ausgeglichenen Kontostandes am Ende eines Abrechnungszeitraumes geregelt werden.
- (3) Für den Arbeitnehmer wird neben dem Arbeitszeitkonto ein Ausgleichskonto geführt. Am Ende des Abrechnungszeitraums werden Überschreitungen des individuellen Arbeitszeit-Solls auf das Ausgleichskonto übertragen. Der Arbeitnehmer kann anstelle der Übertragung auf das Ausgleichskonto auch eine vollständige oder teilweise Auszahlung oder Umwandlung in die bAV gem. § 28 Abs. 2 wählen. Der Antrag für die Auszahlung oder die Umwandlung in die bAV muss vom Arbeitnehmer einen Monat vor Ende des Abrechnungszeitraums gestellt werden.

- (4) Der Arbeitnehmer soll auf seinen Antrag hin nicht zur Arbeit eingeteilt werden. Freistellungen erfolgen auf Antrag des Arbeitnehmers grundsätzlich aus dem Ausgleichskonto. Sofern das Ausgleichskonto kein Zeitguthaben aufweist, kann der Arbeitnehmer eine Freistellung aus dem Arbeitszeitkonto beantragen. Ein Antrag auf Freistellung darf nur bei Vorliegen betrieblicher Gründe abgelehnt werden. Darüber hinaus kann der Antrag nur abgelehnt werden, wenn erkennbar ist, dass das Arbeitszeitkonto nicht gem. Abs. 2 ausgeglichen werden kann.

Antragsfristen, Fristen und Form der Beantwortung (Ablehnung) des Antrags können in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.

- (5) Zur Teilnahme an satzungsgemäßen Maßnahmen einer Gemeinsamen Einrichtung (z. B. Gesundheitswochen des FairnessBahNen e. V.) kann der Arbeitnehmer auch aus dem Vorjahr übertragene Überzeit nutzen, um sich freustellen zu lassen. Der Arbeitnehmer hat den Freistellungswunsch so früh wie möglich, in der Regel mind. 24 Wochen vor dem gewünschten Termin dem Arbeitgeber mitzuteilen. Sollte aus dringenden betrieblichen Gründen eine Freistellung nicht möglich sein, hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer dies innerhalb von drei Wochen nach Mitteilung des Freistellungswunsches unter Angabe der Gründe schriftlich mitzuteilen. Erfolgt keine Mitteilung, gilt die gewünschte Freistellung verbindlich zugesagt.
- (6) Steht das Arbeitszeitkonto des Arbeitnehmers am Ende des Abrechnungszeitraums im Soll, ist die nicht erbrachte Arbeitszeit (Minderzeit) bis zu fünf Stunden auf das Arbeitszeitkonto des folgenden Abrechnungszeitraums im Soll zu buchen; es erfolgt keine Entgeltkürzung. Durch die Nachleistung von Minderzeit entsteht keine Überzeit. Minderzeit von mehr als fünf Stunden am Ende eines Abrechnungszeitraums verfällt.
- (7) Scheidet der Arbeitnehmer unterjährig aus dem Arbeitsverhältnis aus bzw. begründet er unterjährig das Arbeitsverhältnis, berechnet sich das verbleibende bzw. entstehende Arbeitszeitsoll in der Weise, dass für jeden Werktag von Montag bis Freitag während des Bestandes des Arbeitsverhältnisses im laufenden Kalenderjahr $1/261$ des individuellen regelmäßigen Arbeitszeit-Solls gem. § 10 Abs. 1 bzw. 2 unterstellt werden.
- (8) Endet das Arbeitsverhältnis, ist das Arbeitszeitkonto bis zu diesem Zeitpunkt auszugleichen. Der Arbeitgeber schafft die hierfür erforderlichen Voraussetzungen. Ein zum Zeitpunkt des Ausscheidens noch vorhandenes Arbeitszeitsoll ist nur finanziell auszugleichen, wenn dieses vom Arbeitnehmer zu vertreten ist.
- (9) Übersteigt das Ausgleichskonto einen Wert von 80 Stunden, muss der Arbeitnehmer entscheiden, ob die übersteigenden Stunden ausgezahlt, in die bAV gem. § 28 Abs. 2 umgewandelt oder für eine betriebliche Freistellungsplanung i. V. m § 3 Abschn. III Abs. 1 Buchst. f) KoRa-ZugTV GA oder auch einer unterjährigen betrieblichen Freistellungsplanung verwendet werden sollen. Eine Aufteilung der übersteigenden Stunden auf die verschiedenen Möglichkeiten der Verwendung ist möglich.

Entscheidet sich der Arbeitnehmer für eine Verwendung in der betrieblichen Freistellungsplanung, so soll zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber möglichst einvernehmlich ein Freistellungsplan vereinbart werden. Kommt kein Einvernehmen zustande, kann der Arbeitnehmer eine entsprechende Freistellung aus dem Ausgleichskonto beantragen. Dabei hat der Arbeitnehmer seinen Freistellungswunsch so früh wie möglich für die übernächste noch nicht bekannt gegebene Monatsplanung mitzuteilen. Eine Freistellung am Wochenende ist auf Antrag nur im Rahmen eines Freistellungswunsches von Montag bis Sonntag möglich. Sollte aus dringenden betrieblichen Gründen eine Freistellung nicht möglich sein, hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer dies innerhalb von einer Woche nach Mitteilung des Freistellungswunsches unter Angabe der Gründe in Textform, auch über digitale Medien mitzuteilen. Erfolgt keine Mitteilung, gilt die gewünschte Freistellung als verbindlich zugesagt.

§11a Übergangsregelung (gültig ab 31. Dezember 2022)

- (1) Bezüglich der zum 31. Dezember 2022 entstehenden Überstunden hat der Arbeitnehmer die Wahl die Überstunden vollständig oder teilweise auszahlen lassen oder in die bAV gem. § 28 Abs. 2 umwandeln. Eine nicht nach Satz 1 ausgezahlte oder umgewandelte Überschreitung wird bis zu 118 Stunden in das neu eingerichtete Ausgleichskonto übertragen. Darüberhinausgehende noch verbleibende Stunden der Überschreitung werden in ein Übergangskonto übertragen.
- (2) Am Ende der folgenden Abrechnungszeiträume werden bis zu 38 Stunden aus dem Übergangskonto in das Ausgleichskonto übertragen.
- (3) Der Arbeitnehmer kann beantragen, das Zeitguthaben auf dem Übergangskonto ganz oder teilweise auszahlen zu lassen oder in die bAV gem. § 28 Abs. 2 umzuwandeln. Der Arbeitnehmer muss seinen Antrag mindestens drei Wochen vor dem 1. des Monats, zu dem die neu vereinbarte Einbringung erstmals durchgeführt werden soll, gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich geltend machen.
- (4) Soweit das Ausgleichskonto kein Zeitguthaben aufweist, kann der Arbeitnehmer zur flexiblen Gestaltung seiner Arbeitszeitverteilung aus dem Übergangskonto Freistellung beantragen. Die Freistellung aus Übergangskonto hat Vorrang vor einer Freistellung aus dem Arbeitszeitkonto. Dieser Antrag darf nur bei Vorliegen dringender betrieblicher Gründe abgelehnt werden. Antragsfristen, Fristen und Form der Beantwortung (Ablehnung) des Antrags können in einer Betriebsvereinbarung vereinbart werden. Das Guthaben im Übergangskonto wird entsprechend reduziert. Freistellungen aus dem Übergangskonto werden bei der Ermittlung der Jahresüberzeit sowie der Überstunden nicht berücksichtigt.

§ 12 Jahres- und Quartalsüberzeit (gültig ab 1. Januar 2023)

- (1) Jahresüberzeit ist die Arbeitszeit, die über das jährliche individuelle regelmäßige Arbeitszeit-Soll gem. § 10 Abs. 1 hinaus geleistet wird.

Dies gilt nicht für die im Unternehmen zugewiesenen Beamten. Ihre Überzeit bestimmt sich nach den beamtenrechtlichen Bestimmungen in der jeweils geltenden Fassung.

- (2) Quartalsüberzeit ist die Zeit, die vom Arbeitnehmer auf Anordnung über ein Viertel des individuellen regelmäßigen Arbeitszeit-Solls, mindestens jedoch über ein Viertel von 1.827 Stunden, geleistet wurde, einschließlich der Zeit, die nach den tarifvertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen zu verrechnen bzw. anzurechnen ist.

Wurden Minderzeiten nach § 11 Abs. 6 vorgetragen, so erhöht sich der Quartalswert nach Satz 1 im Folgejahr um jeweils ein Viertel der vorgetragenen Minderzeit.

- (3) Die Höhe der Überzeitzulage für Jahres- und Quartalsüberzeit ergibt sich aus § 6 Abs. 12 KoRa-ZugTV GA. Am Ende des Abrechnungszeitraums erhält der Arbeitnehmer für jede Stunde der Jahresüberzeit abzüglich der nach Satz 1 bereits gezahlten Zulagen für Quartalsüberzeit ebenfalls die Überzeitzulage nach Satz 1. Bereits gezahlte Überzeitzulagen für Quartalsüberzeiten werden nicht zurückgefordert.

Für die zugewiesenen Beamten ist die vorgenannte Bestimmung analog zu der beamtenrechtlichen Definition der Überzeit anzuwenden.

- (4) Arbeitnehmer sind nicht verpflichtet, Überzeit zu leisten. Auf Basis einer Betriebsvereinbarung dürfen abweichend von Satz 1 für Vollzeit Arbeitnehmer maximal 80 Stunden/Jahr über das jährliche individuelle regelmäßige Arbeitszeit-Soll gem. § 10 Abs. 1 Satz 1. Für Teilzeitarbeiter darf nur das individuelle jährliche Arbeitszeit-Soll gem. 10 Abs. 1 Satz 4. Im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer können darüber hinaus Überstunden geplant werden. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bleibt davon unberührt

§ 13 Ruhetage

- (1) Die Mindestnormen für Ruhetage ergibt sich aus § 3 Abschn. II KoRa-ZugTV GA. Ergänzend dazu gilt:
- a) dass Ruhetage mit einer Dauer von mindestens 36 Stunden einen ganzen Kalendertag umfassen müssen und
 - b) dass ein freies Wochenende gilt als gewährt, wenn ein Arbeitnehmer im Anschluss an die Planung der freien Wochenenden Urlaub beantragt, der unmittelbar vor oder nach einem freien Wochenende gewährt wird. Entsprechendes gilt für die Fälle der Arbeitsunfähigkeit.
- (2) Für den Jahresruhetags- und Urlaubsplan gilt § 3 Abschn. III Abs. 1 KoRa-ZugTV GA.
- (3) Es gilt § 3 Abschn. I Abs. 7 KoRa-ZugTV GA. Darüber hinaus hat er Anspruch auf einen Ausgleichstag, der in Verbindung mit einem geplanten Ruhetag gewährt werden soll. Ist dies nicht möglich, ist der Ausgleichstag als zusätzlicher Ruhetag zu gewähren. Für Arbeit im letzten Quartal eines Abrechnungszeitraums fallenden Wochenfeiertag ist der Ersatzruhetag spätestens innerhalb der diesem Zeitraum folgenden drei Kalendermonate zu gewähren Die Gewährung des Ausgleichstages ist unter Berücksichtigung der jährlich zu erbringenden Arbeitstage sicherzustellen.

§ 14 Arbeits- und Schichtplanung

- (1) Für die Arbeits- und Schichtplanung gilt § 3 Abschn. III Abs. 1a, 2 und 3 KoRa-ZugTV GA. Der Arbeits- oder Schichtplan muss alle Arbeitsleistungen enthalten. Abweichend von § 3 Abschn. III Abs. 1a KoRa-ZugTV GA sind im Kalenderjahr 2023 lediglich Schichtlagen zu verplanen.
- (2) Ab dem Urlaubsjahr 2022 gilt: Bei Urlaub und oder arbeitsfreien Tagen im Rahmen von Blockfreizeiten zum Überstundenabbau gem. § 3 Abschn. III Abs. 1 Buchst. a) und f) KoRa-ZugTV GA, welche mindestens zehn Tage andauern gilt folgendes:
- a) Das späteste Schichtende davor muss spätestens bis 16:00 Uhr geplant werden.
 - b) Der früheste Schichtbeginn danach darf frühestens 6:00 Uhr beginnen.

- (3) Ergänzend zu § 3 Abschn. I Abs. 2 zweiter Unterabs. KoRa-ZugTV GA gilt die Mindestschichtdauer auch für Fortbildungsunterricht.

Für Teilzeitarbeitnehmer gilt § 3 Abschn. I Abs. 2 zweiter Unterabs. KoRa-ZugTV GA (Mindestschichtanrechnung) dergestalt, dass die Mindestschichtanrechnung ebenfalls sechs Stunden beträgt, wenn die Arbeitnehmer regelmäßig in einem verblockten Teilzeitmodell mit reduzierter Anzahl von durchschnittlichen Arbeitstagen pro Woche eingesetzt werden. Ansonsten gilt für Arbeitnehmer mit nicht verblockter Teilzeit abweichend von Satz 1 eine Mindestschichtanrechnung von drei Stunden, wenn individuell keine kürzere tägliche Arbeitszeitverteilung vereinbart ist.

Protokollnotiz:

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass Arbeitnehmer dann in verblockter Teilzeit arbeiten, wenn und sofern sie nicht ihre regelmäßige arbeitstägliche Arbeitszeit absenken sondern bei einer Teilzeitvereinbarung gem. § 8 Abs. 2 und 3 TzBfG die Arbeitszeitverteilung auf bestimmte Arbeitstage beschränken oder bestimmte Arbeitstage ausschließen und in den zu leistenden Arbeitstagen wie ein Vollzeitmitarbeiter eingesetzt werden.

Bahnärztliche Untersuchungen inklusive Reisezeit gelten ebenfalls als Schichten, jedoch findet die Mindestschichtlänge keine Anwendung. Die Ausgestaltung der Wegezeitanrechnung regeln die Betriebsparteien.

- (4) Für Ausfall/Teilausfall/Veränderung der zeitlichen Lage von Schichten gilt § 3 Abschn. III Abs. 5 KoRa-ZugTV GA. Abweichend hiervon gilt:

Wird der Arbeitnehmer

- b) mehr als 72 Stunden vor Beginn der geplanten Schicht über den Ausfall/Teilausfall informiert, erfolgt keine Anrechnung der abgesagten Arbeitszeit.
 - c) innerhalb von 72 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.
- (5) Die angerechnete Arbeitszeit des Arbeitnehmers darf in 168 nacheinander folgenden Stunden nach jedem Arbeitsbeginn planmäßig insgesamt 60 Stunden nicht überschreiten.
- (6) Hinsichtlich der Fahrzeit auf dem Triebfahrzeug gilt § 3a KoRa-ZugTV GA.
- (7) Ergänzend zu § 3 Abschn. I Abs. 5 des KoRa-ZugTV GA beträgt die Mindestruhezeit zwischen zwei Schichten elf Stunden, mindestens jedoch die Dauer der vorangegangenen Schicht.
- (8) Jedem Arbeitnehmer ist ein fester Einsatzort zu zuweisen, an dem jede Schicht beginnt und endet.
- (9) Die Dauer der Ruhepause ist von der Dauer der Arbeitszeit nach §§ 3 und 6 ArbZG abhängig. Eine Ruhepause von 15 Minuten soll im mittleren Drittel der Schicht liegen. Alle weiteren Ruhepausen sollen gleichmäßig verteilt werden.

- (10) Ab Fahrplanwechsel 2021/2022 sind auch Schichten von bis zu zwölf Stunden Dauer auch an Werktagen (Montag bis Samstag) zum Einsatz an anderen Einsatzorten möglich, sofern folgende Prämissen eingehalten werden:
- Am Beginn und am Ende der Schicht ist für zum Einsatzortwechsel und zurück eine Gastfahrt vorzusehen. Eine Gastfahrt hat mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu erfolgen (Zug, Bus, Taxi). Eine selbsttätige Fahrtätigkeit ist keine Gastfahrt.
 - Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG bleibt hiervon unberührt.
 - Ausgleich der Schichtverlängerung soll möglichst durch zusätzliche Ruhetage erfolgen.

Protokollnotiz:

Die Tarifvertragsparteien weisen darauf hin, dass die derzeit vom Arbeitgeber übertariflich gewährte „DFM-Zulage“ durch diese Regelung abgelöst wird.

**§ 15
Überzeit (gültig bis 31. Dezember 2022)**

- (1) Überzeit ist die Arbeitszeit, die über das jährliche individuelle regelmäßige Arbeitszeit-Soll gem. § 10 Abs. 1, abzüglich des Vortrags gem. Abs. 4, hinaus geleistet wird.
- Dies gilt nicht für die im Unternehmen zugewiesenen Beamten. Ihre Überzeit bestimmt sich nach den beamtenrechtlichen Bestimmungen in der jeweils geltenden Fassung.
- (2) Überzeit gem. Abs. 1 wird ab Überschreitung des jährlichen individuellen Jahresarbeitszeitsoll des Vollzeitarbeitnehmers um mehr als 26 Stunden mit einem Zuschlag gem. § 6 Abs. 12 KoRa-ZugTV GA vergütet. Der individuelle Stundenlohn ergibt sich, indem das Monatstabelleentgelt durch 1/12 der Arbeitszeit-Soll gem. § 10 Abs. 1 geteilt wird.
- Für die zugewiesenen Beamten ist die vorgenannte Bestimmung analog zu der beamtenrechtlichen Definition der Überzeit anzuwenden.
- (3) Arbeitnehmer sind nicht verpflichtet, Überzeit (Abs. 1) zu leisten. Auf Basis einer Betriebsvereinbarung dürfen abweichend von Satz 1 für Vollzeitarbeitnehmer maximal 80 Stunden/Jahr über das jährliche individuelle regelmäßige Arbeitszeit-Soll gem. § 10 Abs. 1 Satz 1 abzüglich des Vortrags nach Abs. 4 geplant werden. Für Teilzeitarbeitnehmer darf nur das individuelle jährliche Arbeitszeit-Soll gem. 10 Abs. 1 Satz 2 abzüglich des Vortrags nach Abs. 4 verplant werden. Im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer können darüber hinaus Überstunden geplant werden. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bleibt davon unberührt.
- (4) Am Ende des Abrechnungszeitraums erbrachte Überzeit wird in den nächstfolgenden Abrechnungszeitraum übertragen. Das Arbeitszeitsoll des nächstfolgenden Abrechnungszeitraums vermindert sich entsprechend. Der Arbeitnehmer hat ein Wahlrecht hinsichtlich der Überzeit am Ende des Abrechnungszeitraums zwischen Freizeitausgleich und Ausbezahlung.

**§ 15
Bleibt frei (gültig ab 1. Januar 2023)**

§ 16 Freistellung

- (1) Wird der Arbeitnehmer nach den Bestimmungen dieses Paragraphen unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts von der Arbeit freigestellt, erhält er das Arbeitsentgelt, das er auch ohne die Freistellung von der Arbeit erhalten hätte.
 - (2) Der Arbeitnehmer darf grundsätzlich nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers der Arbeit fernbleiben. Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, ist sie unverzüglich nach Wegfall des Hemmnisses zu beantragen. Bei nicht genehmigtem und unentschuldigtem Fernbleiben besteht kein Anspruch auf Arbeitsentgelt.
 - (3) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber eine Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer schnellstmöglich, spätestens jedoch am übernächsten Arbeitstag vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, in begründbaren Einzelfällen die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der vorgelegten Bescheinigung angegeben, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dies dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen und eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.
 - (4) Sucht der Arbeitnehmer während der Arbeitszeit einen Arzt auf und setzt er danach die Arbeit fort, hat er nur Anspruch auf Arbeitsentgelt für die Zeit der Arbeitsbefreiung, wenn der Arzt den Besuch bescheinigt. Die Kosten der Bescheinigung trägt der Arbeitgeber.
- (2) Als Fälle nach § 616 BGB, in denen der Arbeitnehmer unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt wird, gelten die folgenden Anlässe:
- | | |
|---|------------------------------|
| a) Eigene Eheschließung bzw. Eintragung der eigenen Lebenspartnerschaft. | 2 Arbeitstage |
| b) Niederkunft der Ehefrau bzw. eingetragenen Lebenspartnerin/Lebensgefährtin. | 2 Arbeitstage |
| c) Tod des Ehegatten/eingetragenen Lebenspartner/Lebensgefährten, eines Kindes oder Elternteil. | 2 Arbeitstage |
| d) Umzug aus dienstlichem oder betrieblichen Grund. | 2 Arbeitstage |
| e) 10-, 25-, 40-, und 50-jähriges Arbeitsjubiläum. | 1 Arbeitstag |
| f) Schwere Erkrankung | |
| I. Eines Angehörigen, soweit er in demselben Haushalt lebt. | 1 Arbeitstag im Kalenderjahr |
| II. Eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht | |

vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat.

bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr

III. Einer Betreuungsperson, wenn der Arbeitnehmer deshalb die Betreuung seines Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss.

bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr

Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und ein Arzt in den Fällen der Ziff. I. und II. die Notwendigkeit der Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

g) Ärztliche Behandlung des Arbeitnehmers, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss.

erforderliche Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten

- (3) Im Falle des Buchst. f) vermindert sich der Anspruch auf Freistellung um jeden in den Anspruchszeitraum fallenden arbeitsfreien Tag.
- (4) Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts nur insoweit, als der Arbeitnehmer nicht Ansprüche auf Ersatz des Arbeitsentgelts geltend machen kann. Die fortgezahlten Beträge gelten in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. Der Arbeitnehmer hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.
- (5) Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts bis zu drei Arbeitstagen gewähren.
- (6) In begründeten Fällen kann kurzfristige Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Arbeitsentgelts gewährt werden, wenn die betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

§ 17

Freistellung für gewerkschaftliche Tätigkeit

- (1) Für die erforderliche Zeit zur Teilnahme an Sitzungen der für diesen Tarifvertrag zuständigen satzungsmäßigen Gremien sowie für Sitzungen der satzungsmäßigen überörtlichen Gremien wird das Mitglied auf Einladung der Tarifvertrag schließenden Gewerkschaft unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freigestellt. Die Anzahl der entsprechenden Sitzungen ist auf das erforderliche Maß einzuschränken.

- (2) Ergänzend zu § 10 Abs. 2 KoRa-ZugTV GA gilt, dass die Bemessung der Betriebszugehörigkeit keine Anwendung bei der Bemessung tarifvertraglicher Ansprüche des Arbeitsjubiläums findet.

Sofern der Arbeitgeber nach Ablauf der Arbeitsbefreiung keinen Verkehrsvertrag mehr besitzt und dem Arbeitnehmer auch keinen anderen geeigneten Arbeitsplatz vorweisen kann, entsteht hieraus kein sinnentleertes Arbeitsverhältnis. Satz 1 gilt sinngemäß bei Bemessung etwaiger Abfindungsansprüche aus einer Sozialauswahl.

§ 18 Urlaubsregelungen

- (1) Der Erholungsurlaubanspruch ergibt sich gem. § 4 Abs. 1 KoRa-ZugTV GA. Auf § 29 Abs. 1 wird verwiesen.
- (2) Dem Arbeitnehmer steht in jedem Urlaubsjahr Erholungsurlaub zu. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
- (3) Der Arbeitnehmer hat erstmalig Anspruch auf die tatsächliche Inanspruchnahme seines vollen Jahreseholungsurlaubs, wenn sein Arbeitsverhältnis sechs Monate ununterbrochenen Bestand hatte.
- (4) Begründet oder beendet der Arbeitnehmer im laufenden Kalenderjahr sein Arbeitsverhältnis, so hat er Anspruch auf 1/12 seines tarifvertraglichen Erholungsurlaubs für jeden vollen Kalendermonat des Bestandes seines Arbeitsverhältnisses. Errechnen sich dabei keine ganzen Erholungstage, wird kaufmännisch auf volle Erholungsurlaubstage gerundet. Satz 1 und 2 gelten sinngemäß bei Arbeitnehmern die unterjährig die Qualifizierungsmaßnahmen zum Lokomotivführer oder Zugbegleiter erfolgreich absolvieren.
- (5) Der Erholungsurlaub ist rechtzeitig durch den Arbeitnehmer zu beantragen. Der Arbeitgeber hat den Antrag umgehend zu bescheiden und der Erholungsurlaub ist dann entsprechend dem genehmigten Antrag zu beginnen und zu beenden.
- (6) Der Arbeitnehmer muss die Zeitspanne in Kalendertagen beantragen, die er wegen des Erholungsurlaubs freigestellt werden will. Der Arbeitgeber kann dem Antrag entsprechen, den Antrag ablehnen oder mit dem Arbeitnehmer eine andere Antragstellung vereinbaren.
- (7) Wurde dem Arbeitnehmer für den Zeitraum Montag bis Freitag zusammenhängender Urlaub genehmigt, so ist das vorhergehende oder nachfolgende Wochenende Bestandteil der Urlaubswoche. Beim Jahreshaupturlaub, welchen der Arbeitnehmer explizit benennt, ist das unmittelbar vor und nach dem Urlaub liegende Wochenende auf Antrag des Arbeitnehmers als Ruhe zu gewähren.
- (8) Der Erholungsurlaub ist im laufenden Urlaubsjahr zu nehmen. Kann der Urlaub aus dringlichen betrieblichen Gründen nicht bis zum Ende des Urlaubsjahres genommen werden, ist er spätestens bis zum 31. März des Folgejahres zu nehmen. Urlaub, der nicht bis zu diesem Termin beantragt und genommen ist, verfällt; für den gesetzlichen Mindesturlaub sind im Falle der Arbeitsunfähigkeit die allgemeinen rechtlichen Bedingungen maßgeblich.
- (9) Für alle Tage von Montag bis Freitag mit Ausnahme der gesetzlichen Feiertage, die in die Zeitspanne der Freistellung wegen des Erholungsurlaubs fallen, wird ein Erholungsurlaubstag angerechnet. Für jeden Erholungsurlaubstag wird 1/261 des individuellen regelmäßigen Arbeitszeit-Solls gem. § 10 Abs. 1 angerechnet. Für einen Samstag und Sonntag erfolgt keine Verrechnung.

- (10) Arbeitnehmer, die nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von zehn Jahren wegen Erreichen der Altersgrenze oder wegen Inanspruchnahme der flexiblen Altersgrenze in der zweiten Hälfte eines Jahres ausscheiden, erhalten den vollen Jahresurlaub.
- (11) Für die Berechnung des Zeitzuschlags werden die Zeiten gem. § 4 Abs. 2 KoRa-ZugTV GA minutengenau erfasst und fortlaufend addiert. Der Zeitzuschlag wird am Ende des Kalendermonats berechnet. Hat die Summe der Zeitzuschläge nach Abs. 11 das Volumen von 1/261 des arbeitsvertraglichen Arbeitszeit-Solls erreicht, hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf einen Tag Zusatzurlaub. Zeitzuschläge für Nachtarbeit, die am Ende eines Kalenderjahres keinen vollen Zusatzurlaubstag ergeben, werden ins folgende Kalenderjahr übertragen.

§ 19

Wahlrecht „Zusätzlicher Erholungsurlaub“

- (1) Arbeitnehmer können sechs Tage zusätzlichen Erholungsurlaub beanspruchen.
- (2) Entscheiden sich Arbeitnehmer mit einem individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll in Höhe der Referenzarbeitszeit von 1.984 Stunden für diesen zusätzlichen Erholungsurlaub, erhöht sich ihr individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll auf 2.036 Stunden. Das für sie maßgebliche Entgelt wird dadurch nicht erhöht und richtet sich unabhängig von ihrem neuen individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll weiterhin nach der Referenzarbeitszeit von 1.984 Stunden und somit nach den Werten der Entgelttabelle Anlage 2a, 2b bzw. 2c KoRa-ZugTV GA.
- (3) Bei einer individuell vereinbarten Arbeitszeit gem. § 10 Abs. 1 Satz 3 bis 2.036 Stunden ist Abs. 2 sinngemäß anzuwenden.
- (4) Für Arbeitnehmer mit einem individuellen regelmäßigen Arbeitszeit-Soll unterhalb von 1.984 Stunden findet Abs. 2 unter proportionaler Anpassung des erhöhten neuen individuellen Arbeitszeit-Solls und des Entgelts entsprechend Anwendung.
- (5) Arbeitnehmer in einer Qualifizierungsmaßnahme zum Lokomotivführer oder Zugbegleiter haben erst nach Abschluss der Qualifizierungsmaßnahme (Umschulung) den Anspruch gem. Abs. 1. § 20 Abs. 2 bleibt bezogen auf das Wahlrecht, welches nach erfolgreichem Abschluss der Qualifizierungsmaßnahme (Umschulung) in Kraft tritt, hiervon unberührt.
- (6) Es gelten die gesetzlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Bestimmungen zum Erholungsurlaub, insbesondere § 18.

§ 20

Umsetzung des Wahlrechts

- (1) Das Wahlrecht nach § 19 besteht grundsätzlich jeweils zu Beginn eines Kalenderjahres. Der Arbeitnehmer muss bis zum 30. Juni des Vorjahres seinen Wunsch dem Arbeitgeber schriftlich mitteilen. Ein Wechsel zwischen dem individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll in Höhe der Referenzarbeitszeit von 1.984 Stunden und dem Alternativmodell „Zusätzlicher Erholungsurlaub“ gem. § 19 ist kalenderjährlich möglich.

Abweichend von Satz 2 gilt die Wahl des Arbeitnehmers für die Jahre 2021 und 2022. Dies gilt auch für diejenigen Arbeitnehmer die bereits im Jahr 2019 von ihrem Wahlrecht Gebrauch gemacht haben. Ab dem Jahr 2023 (Wahl im ersten Halbjahr 2022) gilt Satz 2 uneingeschränkt.

- (2) Neu eingestellte Arbeitnehmer können bei ihrer Einstellung ebenfalls das Wahlrecht nach § 19 ausüben.

Abschnitt III Entgelt

§ 21 Eingruppierung / Entgeltausgleich

- (1) Für Arbeitnehmer, die vom KoRa-ZugTV GA erfasst werden, richtet sich die Eingruppierung nach § 5 KoRa-ZugTV GA.
- (2) Ab 1. Oktober 2021 gilt: Ergänzend zu § 5 Abs. 2 KoRa-ZugTV GA gilt, dass Arbeitnehmer die vom Arbeitgeber ausdrücklich zum Ausbildungszugbegleiter ernannt werden, die die Entgeltgruppe 2.3 eingruppiert werden. Die Eingruppierungsmerkmale ergeben sich aus Anlage 1. Anlage 1 ist Bestandteil dieses Tarifvertrages.
- (3) Bei Höher- und Rückgruppierungen ist § 5 Abs. 7 KoRa-ZugTV GA sinngemäß anzuwenden.
- (4) Ergänzend zu § 5 Abs. 3 dritter Unterabs. KoRa-ZugTV GA gilt Folgendes:

Übt der Arbeitnehmer eine höherwertige Tätigkeit, deren Eingruppierung nicht seiner Eingruppierung entspricht, nur vorübergehend aus, hat er Anspruch auf einen Entgeltausgleich pro geleistete Schicht. Der Entgeltausgleich entspricht dem Unterschiedsbetrag zwischen seinem Monatstabellenentgelt und dem Monatstabellenentgelt der entsprechenden Entgeltgruppe in der Stufe, die dem Arbeitnehmer zuzuweisen wäre, würde er die höherwertige Tätigkeit dauerhaft ausüben.

§ 22 Monatstabellenentgelt

- (3) Das Monatstabellenentgelt (MTE) wird für den laufenden Monat gezahlt und muss spätestens am vorletzten Werktag zum Monatsende dem Arbeitnehmer zur Verfügung stehen. Zulagen werden monatlich nachträglich für den Vormonat gezahlt.
- (4) Ab 1. Januar 2022 gilt: Hat ein Arbeitnehmer gem. § 10 Abs. 1 zweiter Unterabs. ein individuell vereinbartes Arbeitszeit-Soll von 1.827 bis 2.088 Stunden, welches nicht 1.984 Stunden beträgt, vereinbart, ist § 6 Abs. 4 KoRa-ZugTV GA sinngemäß anzuwenden.
- (5) Anspruch auf die Vergütung der Entgeltgruppe 1.0 der Anlage 1a KoRa-ZugTV GA besteht für neu eingestellte Arbeitnehmer, die die übrigen Eingruppierungsmerkmale erfüllen. Sofern in einer anderen Tätigkeit beschäftigte Arbeitnehmer des Arbeitgebers eine Qualifizierungsmaßnahme gem. § 2 Anlage 3a KoRa-ZugTV GA absolvieren und das vorhergehende Entgelt höher ist als der jeweilige Wert der Entgeltgruppe 1.0, erhalten sie ihr bisheriges Entgelt für die Dauer der Qualifizierungsmaßnahme weiter.

§ 23 Jährliche Zuwendung

- (1) Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine jährliche Zuwendung gem. § 6 Abs. 15 KoRa-ZugTV GA. Hiervon ausgenommen sind die im Unternehmen zugewiesenen Beamten. Auf § 29 Abs. 4 wird verwiesen.

- (2) Die Höhe der jährlichen Zuwendung beträgt 50 Prozent des individuellen MTE des Arbeitnehmers im September. Hatte der Arbeitnehmer nicht für den gesamten Monat September einen Anspruch auf Entgelt- oder Entgeltfortzahlung, so gilt der letzte Monat mit vollem Vergütungsanspruch anstelle des Monats September.
- (3) Von der Höhe der jährlichen Zuwendung gem. Abs. 2 werden die jeweils lohnsteuerrechtlich geltenden Höchstbeträge (derzeit 156 Euro für jeden Arbeitnehmer, 104 Euro für dessen Ehegatten und 52 Euro für jedes Kind des Arbeitnehmers) als Erholungsbeihilfe in zeitlichem Zusammenhang mit dem Erholungsurlaub gezahlt, die zum Zwecke der Erholung verwendet werden muss. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, auf Verlangen des Arbeitgebers und/oder des Finanzamtes die Verwendung für den Erholungszweck durch Belege nachzuweisen.

Der Arbeitgeber trägt die auf die Erholungsbeihilfe entfallende Pauschalsteuer (Lohnsteuer, Solidaritätszuschlag, pauschalierte Kirchensteuer), sofern dies steuerrechtlich zulässig ist.

- (4) Hat der Arbeitnehmer nicht während des gesamten Kalenderjahres einen Vergütungsanspruch gehabt, so vermindert sich die jährliche Zuwendung um 1/12 für jeden Kalendermonat, in den der Arbeitnehmer kein Entgelt erhalten hat.
- (5) Die Auszahlung der jährlichen Zuwendung abzüglich der geleisteten Erholungsbeihilfe erfolgt mit der Entgeltzahlung für den Monat November.

§ 24 Zulagen

- (1) Die Zulagen werden gem. § 6 KoRa-ZugTV GA gezahlt. Auf § 31 wird verwiesen.
- (2) Feiertagsarbeit ist die, für am Einsatzort gem. § 14 Abs. 8 geltenden gesetzlichen Feiertage, geleistete oder angerechnete Arbeitszeit. Ostermontag und Pfingstsonntag gelten als gesetzliche Feiertage im Sinne dieser Regelung.
- (3) Ab 1. Oktober 2021 gilt: Arbeitnehmer, welche in die Entgeltgruppen 1.1, 1.2, 1.3 als Lokomotivführer international (ab 1. Januar 2022 gilt: oder 2.1, 2.2 bzw. 2.3 als Zugbegleiter international) eingruppiert sind und die im Rahmen ihrer Tätigkeit Arbeitnehmer oder Auszubildende aus- bzw. fortbilden, erhalten eine Leistungszulage pro Schicht für die höherwertige Tätigkeiten eine Zulage von 15 Euro.

Protokollnotizen:

1. *Die Leistungszulage gilt ausdrücklich auch für Lokomotivführer die das „Fahren unter Überwachung“ begleiten sowie Zugbegleiter, die im Rahmen der „Patentätigkeit“ Wissen vermitteln.*
 2. *Die Leistungszulage gem. Abs. 3 wird zusätzlich zum Entgeltausgleich gem. § 21 Abs. 4 oder einer entsprechend höheren Eingruppierung gewährt.*
 3. *Fahrten zum Erwerb von Streckenkunde zählen nicht als eine höherwertige Tätigkeit.*
- (4) Durch die Betriebsparteien können weitere Zulagen zu Gunsten der Arbeitnehmer durch eine Betriebsvereinbarung geregelt werden.

§ 25 Fortzahlungsentgelt

- (1) Das Fortzahlungsentgelt bemisst sich nach dem durchgehend zu zahlenden Monatstabelleentgelt zuzüglich der variablen Entgeltbestandteile, die der Arbeitnehmer in den Bezugsmonaten, das sind die letzten drei Kalendermonate, durchschnittlich erhalten hat. Die variablen Entgeltbestandteile ergeben sich aus den über das durchgehend zu zahlende Monatstabelleentgelt hinaus anfallenden Entgelten ausschließlich des Überstundenentgeltes, der Jährlichen Zuwendung, einer sonstigen Einmalzahlung und eines eventuellen Aufwendungsersatzes.
- (2) Arbeitnehmer erhalten bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit die Vergütung nach den Vorschriften des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG). Die Höhe der Entgeltfortzahlung beträgt 100 Prozent des Entgeltes gem. Abs. 1 und wird bis zur Dauer von sechs Wochen gezahlt.
- (3) Nach einjähriger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses erhält von der siebten Woche der unverschuldeten Arbeitsunfähigkeit an, der krankversicherungspflichtige Arbeitnehmer einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialversicherungsträgers und dem Nettoarbeitsentgelt im Entgeltfortzahlungszeitraum. Der Krankengeldzuschuss ist der Unterschiedsbetrag zwischen 100 Prozent des Nettofortzahlungsentgelts im Krankheitsfall und dem Bruttokrankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung oder der entsprechenden Leistung aus der gesetzlichen Unfallversicherung.
- (4) Der Krankengeldzuschuss nach Abs. 3 wird gewährt
 - a) bei einer Betriebs- und Konzernzugehörigkeitszeit von mehr als einem Jahr bis zur Dauer von 13 Wochen sowie
 - b) bei einer Betriebs- und Konzernzugehörigkeitszeit von mehr als drei Jahren bis zur Dauer von 26 Wochen.

Die Dauer der Entgeltfortzahlung gem. Abs. 2 wird angerechnet.

Protokollnotiz:

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet den Gesundungsprozess aktiv nach bestem Wissen und Gewissen unterstützen.

- (5) Soweit Schadenersatzansprüche gegen Dritte nicht nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz an den Arbeitgeber übergegangen sind, sind sie an den Arbeitgeber abzutreten.
- (6) Für die Zeit des Urlaubs und die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen wird das Fortzahlungsentgelt gem. Abs. 1 gezahlt.
- (7) Der Entgeltanspruch bei vorübergehender Fahrdienstuntauglichkeit gem. § 8 Abs. 7 KoRa-ZugTV, ist, sofern dem betroffenen Arbeitnehmer keine zumutbare, ggf. auch geringwertigere, andere Tätigkeit arbeitgeberseitig angeboten werden kann, auf maximal 26 Wochen begrenzt. Zudem hat sich der betroffene Arbeitnehmer am Genesungsprozess bzw. dem Prozess zur Wiederherstellung seiner Fahrdiensttauglichkeit aktiv zu beteiligen.

§ 26 Sterbegeld

- (1) Beim Tod des Arbeitnehmers während des bestehenden Arbeitsverhältnisses erhalten der Ehegatte/eingetragene Lebenspartner oder unterhaltsberechtigter Angehöriger Sterbegeld.

Sind Angehörige im Sinne von Satz 1 nicht vorhanden, kann eine Unterstützung in Höhe des Sterbegeldes an sonstige Personen gezahlt werden, die die Kosten der letzten Krankheit oder die der Beisetzung getragen haben, höchstens bis zur Höhe ihrer Aufwendungen. Der Arbeitgeber bestimmt im Einvernehmen mit dem Betriebsrat, an wen die Unterstützung zu zahlen oder wie sie unter mehrere Berechtigte aufzuteilen ist.

- (2) Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats das MTE nach § 22 gezahlt.

Das Sterbegeld erhöht sich nach einer Betriebszugehörigkeit von

- a) bis zu fünf Jahren um ein weiteres Monatstabellenentgelt,
- b) fünf bis zehn Jahren um zwei weitere Monatstabellenentgelte und
- c) ab zehn Jahren um drei weitere Monatstabellenentgelte.

- (3) Durch Zahlung des Sterbegeldes an einen der nach Abs. 1 Berechtigten erlöschen die Ansprüche etwaiger anderer Berechtigter.

§ 27 Altersversorgung

- (1) Ab 1. Januar 2022 gilt: Arbeitnehmer erhalten, abweichend von § 9 Abs. 1 KoRa-ZugTV GA einen monatlichen Beitrag zur betrieblichen Altersvorsorge (AGbAV) in Höhe von 2,7 Prozent, mindestens jedoch 60 Euro. Der Mindestbeitrag wird für Teilzeitarbeitnehmer zeitanteilig gewährt.

- (2) Stockt ein Arbeitnehmer diesen Betrag durch Entgeltumwandlung auf, erhält er als weitere Arbeitgeberleistung die durch seine Entgeltumwandlung eingesparten Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung. Der monatlich zur betrieblichen Altersversorgung zur Verfügung stehenden Gesamtbetrag darf maximal vier Prozent der jeweils maßgeblichen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung betragen. Möglicher Durchführungsweg ist der Pensionsfonds der DEVK Versicherungen.

Die ersparten Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung bei der Entgeltumwandlung wird gem. Unterabs. 1 von dem Arbeitgeber an den Versorgungsträger abgeführt, bei dem der Arbeitnehmer seine Altersvorsorge im Wege der Entgeltumwandlung aufbaut.

Protokollnotiz:

Bei Bestandsverträgen für Entgeltumwandlung neu eingestellter Arbeitnehmer kann im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer ein anderer Durchführungsweg wie auch Versorgungsträger gewählt werden. Die Bestimmungen des § 27 sind sinngemäß anzuwenden.

- (3) Ergänzend zu § 9 Abs. 4 KoRa-ZugTV GA gilt: Arbeitnehmer, die unmittelbar nach ihrem Arbeitsverhältnis bei einem anderen Unternehmen ein Arbeitsverhältnis mit derselben Tätigkeit mit einem Unternehmen im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages begründet haben, haben Anspruch auf die Arbeitgeberleistungen zur betrieblichen Altersversorgung ab Beginn des Arbeitsverhältnisses. Auf § 29 Abs. 5 wird verwiesen.

- (4) Zu § 9 Abs. 5 KoRa-ZugTV GA wird folgende Protokollnotiz vereinbart.

Protokollnotiz:

Für Verträge der betrieblichen Altersvorsorge, welche bis zum 31. Dezember 2018 bei einem anderen Versorgungsträger als der DEVK Pensionsfonds AG geschlossen wurden, gelten die Bestimmungen des § 27 sinngemäß und können insofern fortgeführt werden.

- (5) bAV-Prämie nach Übernahme von Auszubildenden:
- a) Arbeitnehmer, die eine Berufsausbildung i. S. d. BBiG in einem Unternehmen im Geltungsbereich des KoRa-ZugTV GA erfolgreich abschließen und nach Übernahme in ein Arbeitsverhältnis zwei Jahre ununterbrochen in einem Unternehmen im Geltungsbereich des KoRa-ZugTV GA tätig waren, haben einen Anspruch auf eine einmalige arbeitgeberfinanzierte Prämie zur betrieblichen Altersvorsorge in Höhe von 1.000,00 Euro (bAV-Prämie).
 - b) Sind Arbeitnehmer i. S. d. Buchst. a) ein weiteres Jahr ununterbrochen in einem Unternehmen im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages tätig, haben sie Anspruch auf eine zusätzliche einmalige arbeitgeberfinanzierte Prämie zur betrieblichen Altersvorsorge in Höhe von 500,00 Euro (bAV-Prämie).
- (6) Durch Betriebsvereinbarung kann geregelt werden, dass Arbeitnehmer künftige tarifvertragliche Entgeltansprüche durch Entgeltumwandlung für eine Sachleistung verwenden können. Sachleistung im Sinne dieser Vorschrift ist die Zurverfügungstellung von Fahrrädern oder Elektro-Fahrrädern (E-bikes, Pedelecs o. Ä.) durch den Arbeitgeber unter Einräumung eines privaten Nutzungsrechts.

Protokollnotiz:

Die Tarifvertragsparteien stimmen darüber ein, dass mit Abs. 6 kein normativer Anspruch eines Arbeitnehmers auf ein „Job-Bike“ gegeben ist.

- (7) Einzelheiten zu § 27 werden betrieblich geregelt.

§ 28

Einbringung von Zeitguthaben in die betriebliche Altersvorsorge (gültig ab 1. Januar 2023)

- (1) Der Arbeitnehmer kann auf Antrag Zeitguthaben aus Überzeit ganz oder teilweise in die betriebliche Altersvorsorge umwandeln.
- (2) Macht der Arbeitnehmer von dieser Entgeltumwandlungsmöglichkeit Gebrauch, wird das umzuwandelnde Zeitguthaben mit dem Stundensatz bewertet, der sich aus den jeweiligen tarifvertraglichen Entgeltbestimmungen zum Zeitpunkt der Entgeltumwandlung ergibt (Geldwert).
- (3) Der Geldwert nach Abs. 2 wird an den DEVK-Pensionsfonds als Versorgungsträger abgeführt.
- (4) Die Umwandlung dieser Geldwerte in die betriebliche Altersvorsorge ist begrenzt durch die Erreichung der Sozialversicherungsfreiheitsgrenze gem. § 1 Abs. 1 Nr. 9 Sozialversicherungsentgeltverordnung in Verbindung mit § 3 Nr. 63 Einkommenssteuergesetz. Oberhalb dieser Grenze können Geldwerte nicht umgewandelt werden.

- (5) Der Arbeitgeber stellt dem Arbeitnehmer zur Ausübung seines Antragsrechts aus dieser Fördervereinbarung entsprechendes Informationsmaterial zur Verfügung. Dazu gehören u. a. ein Musterantrag, die Angabe der für die Antragsbearbeitung zuständigen Stelle sowie beispielhafte Berechnungen.
- (6) Der Arbeitgeber stellt dem Arbeitnehmer im Rahmen der monatlichen Entgeltabrechnung eine Auskunft darüber zur Verfügung, welcher Geldwert zu diesem Zeitpunkt von Arbeitgeber und Arbeitnehmer bis zur Erreichung der Sozialversicherungsfreiheitsgrenze (§ 2 Abs. 4) in die betriebliche Altersvorsorge umgewandelt werden kann. Der Arbeitgeber berücksichtigt hierbei sämtliche, vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer genutzten Möglichkeiten der Altersvorsorge entsprechend der Regelungen im § 27.
- (7) Der Arbeitnehmer beantragt beim Arbeitgeber auf dieser Grundlage das von ihm umzuwandelnde Volumen aus seinem Zeithaben.
- (8) Die Unverfallbarkeit der nach Abs. 1 erworbenen Anwartschaften auf betriebliche Altersvorsorge tritt mit sofortiger Wirkung ein.
- (9) Der Arbeitgeber übernimmt die Verwaltungskosten für diesen Tarifvertrag bzgl. der Stückkosten und rechnungsmäßiger Verwaltungskosten.

Protokollnotiz:

Der Übertrag von Überstunden in die bAV ab dem 1. Januar 2023 tritt in Kraft, sofern die technische Voraussetzung hierfür erfüllt werden bzw. keine unverhältnismäßigen Verwaltungskosten hierdurch entstehen. Der Arbeitgeber informiert die GDL, sofern die Voraussetzungen nicht erfüllbar sind.

Abschnitt IV
Qualifizierung und Fortbildung der Lokomotivführer und Zugbegleiter und weitere Übergangsregelungen

§ 29

Abweichende Bestimmungen vom KoRa-ZugTV GA und HausTV GA bei der Qualifizierung und Fortbildung der Lokomotivführer und Zugbegleiter

- (1) Abweichend von § 4 KoRa-ZugTV GA i. V. m. § 18 hat der Arbeitnehmer während der Qualifizierungsmaßnahme einen kalenderjährlichen Anspruch auf 20 Urlaubstage. § 18 Abs. 4 gilt sinngemäß. § 18 Abs. 11 (Zeitzuschlag für Nachtarbeit) findet keine Anwendung.
- (2) Abweichend von Anlage 2a KoRa-ZugTV GA beträgt der Wert der Entgeltgruppe 1.0 72,25 Prozent der Entgeltgruppe 1.2 Erfahrungsstufe 1 der Anlage 2a KoRa-ZugTV GA.

Daraus ergeben sich folgende Werte:

Ab dem 1. Januar 2021:	2.153 Euro
Ab dem 1. Oktober 2021:	2.183 Euro
Ab dem 1. Oktober 2022:	2.222 Euro
Ab dem 1. März 2023:	2.255 Euro

- (3) Abweichend von Anlage 2b KoRa-ZugTV GA beträgt der Wert der Entgeltgruppe 2.0 bis zum 1. März 2.023 2.446 Euro. Mit Ablauf des 31. März 2023 gilt Anlage 2b KoRa-ZugTV GA uneingeschränkt.
- (4) Abweichend von § 6 Abs. 16 i. V. m. § 20 besteht kein Anspruch die jährliche Zuwendung.
- (5) Abweichend von §27 besteht kein Anspruch auf die AGbAV.

- (6) Bis zum Ablauf des 31. Dezember 2021 besteht kein Anspruch abweichen von § 6 KoRa-ZugTV GA i. V. m. §§ 24 und 31 auf Zulagen für Arbeit an Sonn- und Feiertagen bzw. Nachtarbeit.
- (7) Die Regelung von § 27 Abs. 5 Buchst. b) (bAV-Prämie) findet sinngemäß Anwendung auf Arbeitnehmer die in die Entgeltgruppe 1.0 eingruppiert sind.

Erlangt der Arbeitnehmer wirksam die Zusatzbescheinigung gem. § 5 Abs. 2 Triebfahrzeugführerscheinverordnung (TfV) und kommt zwischen den Parteien im Anschluss an die Qualifizierungsmaßnahme wirksam ein Arbeitsverhältnis zustande, erhält der Arbeitnehmer einmalig eine ZB-Prämie in Höhe von 2.000,00 Euro, fällig spätestens am Monatsletzten des auf den ersten Tätigkeitsmonat im Arbeitsverhältnis folgenden Monat.

§ 30

Qualifizierung der Lokomotivführer und Zugbegleiter für Ausbildung

Die Arbeitnehmer, die vom Arbeitgeber als Lokomotivführer und Zugbegleiter für Ausbildung ausdrücklich benannt sind, haben ab dem 1. Januar 2022 Anspruch eine Ausbildung für Ausbilder nach AEVO. Die Grundsätze hierfür ergeben sich aus Anlage 2. Anlage 2 ist Bestandteil dieses Tarifvertrages.

§ 31

Übergangsregelung für Zulagen

Abweichend von § 6 Abs. 9, 10, 11 Buchst. a) KoRa-ZugTV GA i. V. m. § 24 gelten im Zeitraum 1. Januar 2021 bis 30. Juni 2024 folgen Werte für die:

- a) Sonntagszulage: 5,01 Euro; ab 1. Januar 2022: 5,25 Euro; ab 1. Juli 2023: 5,46 Euro,
- b) Feiertagszulage: 5,67 Euro; ab 1. Januar 2022: 5,95 Euro; ab 1. Juli 2023: 6,19 Euro und
- c) Nachtarbeitszulage: 2,80 Euro; ab 1. Januar 2022: 2,94 Euro; ab 1. Juli 2023: 3,07 Euro

Mit Ablauf des 30. Juni 2024 tritt § 31 ohne Nachwirkung außer Kraft und es gilt § 6 Abs. 9, 10, 11 Buchst. a) KoRa-ZugTV GA i. V. m. § 24 uneingeschränkt.

Abschnitt V Schlussbestimmungen

§ 32

Kündigungsfristen

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf
 - b) aufgrund von Befristung,
 - c) im gegenseitigen Einvernehmen,
 - d) mit Ablauf des Kalendermonats, in dem der Arbeitnehmer das Alter für die gesetzliche Regelaltersrente erreicht,

- e) mit Ablauf des Kalendermonats, in dem der Arbeitnehmer den Bescheid für eine unbefristete Rente wegen voller Erwerbsminderung erhält; im Falle einer befristeten Rente wegen voller Erwerbsminderung ruht das Arbeitsverhältnis.
- (2) Wird einem Arbeitnehmer, der nach Vollendung einer Betriebszugehörigkeit von mindestens zehn Jahren aufgrund Gewährung einer Rente wegen Erwerbsminderung ausscheidet, vor Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung die Rente rechtskräftig wieder entzogen, ist er auf Antrag vorzugsweise wieder einzustellen, sobald ein für ihn geeigneter Arbeitsplatz bei dem Arbeitgeber frei ist, bei dem der Arbeitnehmer ausgeschieden ist.

Der Arbeitnehmer, der vor der Gewährung einer unbefristeten Rente wegen voller Erwerbsminderung nach Satz 1 als Lokomotivführer gem. Anlage 1a zum KoRa-ZugTV GA eingruppiert war, hat in diesem Fall Anspruch auf die Regelung gem. § 8 KoRa-ZugTV GA.

- (3) Das unbefristete Arbeitsverhältnis kann beiderseits unter Einhaltung folgender Fristen gekündigt werden:
- a) Während der vereinbarten Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten mit einer Frist von 14 Tagen gekündigt werden.
 - b) Im Übrigen gilt § 622 BGB.

Einzelvertraglich können längere Kündigungsfristen bis maximal drei Monate für einen Arbeitnehmer vereinbart werden. Die Kündigungsfrist für den Arbeitnehmer darf nicht länger sein als die Kündigungsfrist des Arbeitgebers.

- (4) Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt davon unberührt.
- (5) Die Kündigung, gleich von welcher Vertragspartei, bedarf der Schriftform.
- (6) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer die dem Arbeitgeber gehörenden Sachen (Werkzeuge, Dienst- und Schutzkleidung, Vorschriften, Ausweise, Bescheinigungen usw.) zurückzugeben und für fehlende Sachen Ersatz zu leisten.

§ 32a Abweichung der Höchstüberlassungsdauer des AÜG

Abweichend von § 12 Abs. 2 KoRa-ZugTV gilt die Einschränkung hinsichtlich der Höchstüberlassungsdauer von bis zu 60 Monaten, dass der Verleiher ein mit GDL abgeschlossener Tarifvertrag für die Leiharbeitnehmer haben muss, bis zum 30. Juni 2023 nicht. Mit Ablauf des 30. Juni 2023 tritt §32a ohne Nachwirkung außer Kraft.

§ 33 Zeugnis

Der Arbeitnehmer hat bei berechtigtem Interesse auf Antrag Anspruch und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein qualifiziertes Zeugnis.

§ 34
Ausschlussfristen

- (1) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, müssen innerhalb von vier Monaten schriftlich geltend gemacht werden, diese Frist beginnt mit dem Bekanntwerden des Anspruches, spätestens jedoch mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Frist geltend gemacht werden, sind verwirkt.
- (2) Nach einer schriftlichen Ablehnung eines geltend gemachten Anspruchs oder bei Nichterklärung innerhalb von drei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, verwirkt dieser, wenn er nicht durch eine innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung oder Fristablauf einzureichende Klage weiterverfolgt wird.
- (3) Diese Ausschlussregelung gilt nicht für die Haftung aus einer Pflichtverletzung für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers, der Gesundheit oder der Freiheit sowie für eine Haftung für sonstige Schäden, die auf einer vorsätzlichen oder grobfahrlässigen Pflichtverletzung einer Partei oder ihres gesetzlichen Vertreters oder Erfüllungsgehilfen beruhen. Diese Ausschlussregelung gilt ebenfalls nicht für Ansprüche nach dem Mindestlohngesetz.

§ 35
Laufzeit und Kündigung

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt rückwirkend zum 1. Januar 2021 in Kraft und ersetzt den Haustarifvertrag GABW (HausTV GABW) vom 3. Juli 2018 sowie den Haustarifvertrag GABY (HausTV GABY) vom 18. Juli 2019.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats, frühestens zum 31. Juni 2023, schriftlich gekündigt werden.
- (3) Abweichend von Abs. 2 können die Regelungen des § 14 Abs. 10 mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats, frühestens zum 31. Dezember 2022, schriftlich durch die GDL gekündigt werden.
- (4) Sollte bezüglich einzelner Regelungen dieses HausTV GA Nachbesserungsbedarf bestehen, verpflichten sich die Tarifvertragsparteien, durch Aufforderung einer Tarifvertragspartei, Verhandlungen zu dieser Regelung aufzunehmen mit dem Ziel, eine Einigung herbeizuführen.

Berlin, den 19. August 2021

Go-Ahead Baden-Württemberg GmbH

Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer

.....
(Patrick Verwer)
Geschäftsführer

.....
(Claus Weselsky)
Bundesvorsitzender

.....
(Katinka Heppekausen)
Personalleitung / CHRO

.....
(Thomas Gelling)
Geschäftsführer Tarifabteilung

Go-Ahead Bayern GmbH

.....
(Patrick Verwer)
Geschäftsführer

.....
(Katinka Heppekausen)
Personalleitung / CHRO

Tätigkeitsgruppenverzeichnis für weitere Arbeitnehmer

Gem. § 5 Abs. 2 KoRa-ZugTV GA wird das Tätigkeitsgruppenverzeichnis um die folgenden Arbeitnehmergruppen ergänzt:

- 2.3 **Ausbildungszugbeleiter** sind Arbeitnehmer, die vom Arbeitgeber ausdrücklich als Ausbildungszugbegleiter benannt sind und regelmäßig Zugbegleiter oder Arbeitnehmer bzw. Auszubildende in der Ausbildung zum Zugbegleiter fachlich ausbilden, fortbilden, anleiten oder überwachen. Hierzu zählt auch die betrieblich benannte „Patentätigkeit“, bei der Wissen vermittelt wird.

Anlage 2 zum HausTV GA

Grundsätze zur Ausbildung der Ausbilder / Zugangsvoraussetzung zum Einsatz als Ausbildungslokomotivführer und Trainer (Schulung/ Prüfung AEVO):

Ausbilder haben maßgeblichen Einfluss auf die Qualität in der Beruflichen Bildung. Die Ausbilder-eignungsverordnung (AEVO) regelt, über welche Kenntnisse sie verfügen müssen und wie diese nachzuweisen sind. Diese umfangreichen Kenntnisse lassen sich auch in Fortbildungen, welche nicht mit der Berufsbildung im Zusammenhang stehen anwenden. Sie fördern den Erwerb berufs- und arbeitspädagogischer Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten der in der Ausbildung tätigen Beschäftigten.

Mit dem Arbeitnehmer ist deshalb, möglichst vor dem ersten Einsatz als Ausbildungslokomotivführer/ Trainer, zu vereinbaren, an einer entsprechenden Weiterbildung zum Erwerb der entsprechenden Ausbilderkompetenzen und anschließender Kammerprüfung erfolgreich teilzunehmen.

Der Lehrgang umfasst die in der AEVO berufs- und arbeitspädagogische Eignung, die Kompetenz zum selbstständigen Planen, Durchführen und Kontrollieren der Berufsausbildung in den Handlungsfeldern:

1. Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen,
2. Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken,
3. Ausbildung durchführen und
4. Ausbildung abschließen.

Ob Kenntnisse in diesen vier Themenfeldern vorliegen, wird im Rahmen einer Ausbildungseignungsprüfung ermittelt. Diese wird durch die zuständigen Stellen (IHK) vorgenommen.

Die für die Prüfung relevanten Kenntnisse werden in sogenannten „Ausbildung der Ausbilder“-Kursen (AdA-Kurse) vermittelt. Hierzu hat der Arbeitgeber eine anerkannte Ausbildungsstätte mit der Fortbildung durch einen Lehrgang zu beauftragen und trägt die Kosten des Lehrgangs, der Kammerprüfung sowie eventuell notwendiger Wiederholungsprüfungen. Die Zeit der Fortbildung sowie notwendiger Selbstlernphasen und die Teilnahme an den Prüfungen ist Arbeitszeit.

Für den Zugang zu den „Ausbildung der Ausbilder“-Kursen (AdA-Kurse) ist die Ausbildereignungsverordnung (AEVO) zu beachten. Der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung BiBB hat einen Rahmenplan für diese Vorbereitungskurse veröffentlicht. Er enthält Angaben darüber, welche Kenntnisse in den Vorbereitungskursen im Detail zu vermitteln sind. Damit trägt er zur Sicherung eines bundesweit einheitlichen Qualitätsstandards bei der Durchführung von Lehrgängen zum Erwerb der Ausbildereignung bei.

„Ausbildung der Ausbilder“-Kursen (AdA-Kurse) finden an vielen Standorten statt und können vollständig in Präsenz bzw. mit teilweisen Selbstlernphasen durchgeführt werden. Sie beinhalten auch die obligatorische Prüfungsvorbereitung für die schriftliche und mündliche Kammerprüfung bei den zuständigen Stellen. Die Prüfungen können bei der Heimat-IHK des Unternehmens oder auch des Arbeitnehmers stattfinden. Prüfungstermine finden über das ganze Jahr verteilt statt.