

Zwischen der

Die Länderbahn GmbH DLB

und der

**Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer
(GDL)**

wird der folgende

Haustarifvertrag DLB (HausTV DLB)

geschlossen:

Gültig ab 1. März 2021

Inhaltsverzeichnis**Seite**

§ 1	Geltungsbereich	4
-----	-----------------------	---

Teil A – Unternehmensspezifische Regelungen

§ 2	Arbeitsvertrag, Befristung und Probezeit.....	6
§ 3	Betriebszugehörigkeit.....	6
§ 4	Ende des Arbeitsverhältnisses	7
§ 5	Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis	8
§ 6	Schutzzeug und Unternehmensbekleidung.....	10
§ 7	Arbeitszeit und Arbeitszeitverteilung	10
§ 8	Ruhezeiten / Ruhetage	12
§ 9	Rufbereitschaft.....	13
§ 10	Überstunden, Überstundenzuschlag und Minderstunden	13
§ 11	Erholungsurlaub, Urlaubsentgelt und Zeitzuschlag für Nachtarbeit	15
§ 12	Wahlrecht „Zusätzlicher Erholungsurlaub“ (gültig bis 31. Dezember 2021)	18
§ 12	Arbeitszeitwahlmodelle (gültig ab 1. Januar 2022).....	19
§ 13	Erholungsbeihilfe	20
§ 14	Arbeitsbefreiung.....	21
§ 15	Entgelt und Eingruppierung.....	22
§ 16	Entgeltausgleich bei vorübergehend höherwertiger Tätigkeit.....	24
§ 17	Zulagen / Gesetzliche Feiertage	24
§ 18	Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.....	25
§ 19	Reisekosten	26
§ 20	Entschädigung für wechselnde Einsatzorte (gültig ab 1. März 2022).....	26
§ 21	Trennungsentschädigung.....	27
§ 22	Jährliche Zuwendung	27
§ 23	Jubiläumszuwendungen.....	28
§ 24	Arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung / Entgeltumwandlung ...	28
§ 25	Ergänzende Regelung zur vorübergehenden Fahrdienstuntauglichkeit.....	29
§ 26	Haftung des Arbeitnehmers	30

Teil B – Überleitungsregelungen

§ 27	Abweichungen bei den Entgelten.....	31
§ 28	Weitere Abweichungen vom KoRa-ZugTV NE und Teil A.....	31

Teil C – Sicherungsregelungen

§ 29	Absicherung des Entgeltbesitzstandes	33
------	--	----

Teil D – Schlussbestimmungen

§ 30	Ausschlussfrist	35
§ 31	Laufzeit und Kündigung	35

Anlagen

Anlage 1	Entgeltgruppenverzeichnis für weitere Arbeitnehmer	36
Anlage 2a	Entgelttabelle Lokomotivführer gem. § 15 Abs. 7	37
Anlage 2a	Entgelttabelle Lokomotivführer gem. § 12 Abs. 7 („Option Arbeitszeiterhöhung“).....	38
Anlage 2b	Entgelttabelle Zugbegleiter / Bordgastronomie gem. § 15 Abs. 7	39
Anlage 2b	Entgelttabelle Zugbegleiter / Bordgastronomie gem. § 12 Abs. 7 („Option Arbeitszeiterhöhung“).....	40
Anlage 2c	Entgelttabelle Teamleiter / Gruppenleiter und Praxistrainer / Ausbilder und Disponenten gem. § 15 Abs. 7.....	41
Anlage 2c	Entgelttabelle Teamleiter / Gruppenleiter und Praxistrainer / Ausbilder und Disponenten gem. § 12 Abs. 7 („Option Arbeitszeiterhöhung“).....	42
Anlage 3a	Entgelttabelle Lokomotivführer gem. § 27 Abs. 1 Buchst. a)	43
Anlage 3b	Entgelttabelle Zugbegleiter / Bordgastronomie gem. § 27 Abs. 1 Buchst. b).....	45
Anlage 3c	Entgelttabelle Teamleiter / Gruppenleiter und Praxistrainer / Ausbilder und Disponenten gem. § 27 Abs. 1 Buchst. d)	47
Anlage 4	Entgelttabelle für Kontroll- und Service-Personal (KSP) gem. § 27 Abs. 1 Buchst. c).....	49
Anlage 5a	Entgelttabelle Lokomotivführer gem. § 27 Abs. 1 Buchst. a) i.V. m. § 12 Abs. 7 („Option Arbeitszeiterhöhung“).....	51
Anlage 5b	Entgelttabelle Zugbegleiter / Bordgastronomie gem. § 27 Abs. 1 Buchst. a) i.V. m. § 12 Abs. 7 („Option Arbeitszeiterhöhung“)	52
Anlage 5c	Entgelttabelle Teamleiter / Gruppenleiter und Praxistrainer / Ausbilder und Disponenten gem. § 27 Abs. 1 Buchst. a) i.V. m. § 12 Abs. 7 („Option Arbeitszeiterhöhung“).....	53
Anlage 6	Entgelttabelle für Kontroll- und Service-Personal (KSP) gem. § 27 Abs. 1 Buchst. a) i.V. m. § 12 Abs. 7 („Option Arbeitszeiterhöhung“)	54
Anlage 7a	Entgelttabelle Lokomotivführer gem. § 12 Abs. 4 („Option zusätzlicher Erholungsurlaub 12 Tage“)	55
Anlage 7b	Entgelttabelle Zugbegleiter / Bordgastronomie gem. § 12 Abs. 4 („Option zusätzlicher Erholungsurlaub 12 Tage“)	56
Anlage 7b	Entgelttabelle Teamleiter / Gruppenleiter und Praxistrainer / Ausbilder und Disponenten gem. § 12 Abs. 4 („Option zusätzlicher Erholungsurlaub 12 Tage“)	57

Soweit in diesem Tarifvertrag die Bezeichnung Arbeitnehmer verwendet wird, sind hiervon sowohl weibliche wie auch 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

a) **Räumlich:**

Für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

b) **Betrieblich/fachlich:**

Für alle Betriebe der Die Länderbahn GmbH DLB (nachfolgend Arbeitgeber genannt), soweit diese Verkehr im Sinne des Allgemeinen Eisenbahngesetzes auf Schienenwegen öffentlicher Eisenbahninfrastrukturunternehmen betreiben oder als Dienstleister damit beauftragt sind, entsprechende Verkehrsleistungen zu erbringen bzw. hierfür Personal zu überlassen, auch wenn dies nicht den Schwerpunkt ihrer betrieblichen Aufgaben bildet.

c) **Persönlich:**

Für alle Arbeitnehmer die in den Betrieben nach Buchst. b) tätig sind und die unter den Geltungsbereich des KoRa-ZugTV NE fallen bzw. gem. Anlage 1 eingruppiert sind sowie Mitglied der GDL sind, vorbehaltlich des Abs. 4.

In Teil C sind Sicherungsregelungen (Besitzstände) für Arbeitnehmer, die vor dem Inkrafttreten dieses Tarifvertrags eingestellt worden sind, enthalten.

Dieser Tarifvertrag gilt auch für den Arbeitnehmer, der vom Arbeitgeber einem anderen Unternehmen zur Arbeitsleistung überlassen wird.

(2) Dieser Tarifvertrag ist der Haustarifvertrag gem. § 1 Abs. 4 Buchst. a) KoRa-ZugTV NE. Im Geltungsbereich nach Abs. 1 finden der KoRa-ZugTV NE, der Tarifvertrag über die gemeinsame Einrichtung der Eisenbahnverkehrsunternehmen zur Gewährung von Sozialleistungen (GE-TV NE) sowie der Tarifvertrag zum Personalübergang bei Wechsel des Betreibers einer Schienenpersonennahverkehrsleistung (TV PÜ SPNV GDL) in ihrer zwischen dem Arbeitgeber und der GDL abgeschlossenen jeweils geltenden Fassung Anwendung.

(3) Dieser Tarifvertrag findet keine Anwendung auf Arbeitnehmer, die Mitglied der Gewerkschaft EVG sind. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer der EVG beitrifft, nachdem er eine arbeitsvertragliche Verweisungsklausel auf diesen Tarifvertrag vereinbart hat.

(4) Dieser Tarifvertrag findet ferner keine Anwendung auf Arbeitnehmer, die gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich unter Berufung auf eine arbeitsvertraglich vereinbarte Verweisungsklausel, die auf andere Tarifverträge verweist als diesen GDL-Tarifvertrag, Ansprüche geltend machen oder Rechte im Sinne von § 1 Abs. 1 des Tarifvertragsgesetzes herleiten. Ab dem Zeitpunkt des Zugangs der Geltendmachung fällt der Arbeitnehmer aus dem Anwendungsbereich dieses Tarifvertrags heraus und die normative Wirkung dieses Tarifvertrags endet für ihn.

Der Arbeitnehmer fällt wieder unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrags und die normative Wirkung dieses Tarifvertrags lebt für ihn wieder auf, wenn der Arbeitnehmer mit dem Arbeitgeber unter Aufhebung der bisherigen Verweisungsklausel eine arbeitsvertragliche Verweisungsklausel auf diesen Tarifvertrag vereinbart. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, einer solchen Vereinbarung spätestens mit Wirkung zum Beginn des jeweils folgenden Kalenderjahres zuzustimmen (wegen der unterschiedlichen Strukturen der konkurrierenden Tarifverträge in der Regel jedoch nicht unterjährig).

Protokollnotiz zu Abs. 3 und 4:

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass die Inanspruchnahme der jeweils günstigeren Regelungen aus zwei konkurrierenden Tarifverträgen, von denen einer kraft Tarifbindung und einer kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahmeklausel anwendbar ist, ausgeschlossen sein soll. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, die Regelungen des § 1 im Sinne dieser Zielstellung unverzüglich anzupassen, falls sich herausstellen sollte, dass die derzeitige Fassung von § 1 das gemeinsame Ziel nicht rechtssicher herbeiführt.

Teil A
Unternehmensspezifische Regelungen

§ 2
Arbeitsvertrag, Befristung und Probezeit

- (1) Mit dem Arbeitnehmer ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. Dem Arbeitnehmer ist spätestens am ersten Arbeitstag eine Ausfertigung des Arbeitsvertrages auszuhandigen. Nebenabreden bedürfen der Schriftform.
- (2) Wird vor der Einstellung eine persönliche Vorstellung verlangt, sind angefallene Fahrtkosten in Höhe der für die Beschäftigten des Arbeitgebers geltenden Kilometersätze zu ersetzen.
- (3) Ein befristeter Arbeitsvertrag darf nur bei Vorliegen eines sachlichen Grundes geschlossen werden.
- (4) Die ersten drei Monate gelten als Probezeit, es sei denn, dass im Arbeitsvertrag auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart wird oder der Arbeitnehmer im unmittelbaren Anschluss an eine Ausbildung beim Arbeitgeber in ein Arbeitsverhältnis übernommen wird.

§ 3
Betriebszugehörigkeit

- (1) Als Betriebszugehörigkeit gelten Zeiten, die in einem ständigen Arbeitsverhältnis
 - a) beim Arbeitgeber,
 - b) bei der Regental Bahnbetriebs-GmbH (RBG),
 - c) bei der Regentalbahn-AG oder einer Gesellschaft, an der die Regentalbahn-AG beteiligt ist,zurückgelegt wurden.
- (2) Schließt sich ein ständiges Arbeitsverhältnis unmittelbar an ein befristetes Arbeitsverhältnis an, so gilt die Zeit des befristeten Arbeitsverhältnisses als Zeit der Betriebszugehörigkeit.
- (3) Ist der Arbeitnehmer unverschuldet aus einem der vorstehend genannten Arbeitsverhältnisse ausgeschieden (Unterbrechung infolge Arbeitsmangel, Kündigung durch den Arbeitgeber, durch Fort- oder Weiterbildung, soweit nicht Gründe zur fristlosen Entlassung vorlagen), so wird bei der Wiedereinstellung die Zeit seiner früheren Betriebszugehörigkeit angerechnet, sofern die Dauer der Unterbrechung nicht mehr als zwölf Monate betragen hat. Im Falle einer befristeten Gewährung einer Erwerbsminderungsrente bzw. Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) erfolgt eine Anrechnung bis zu 36 Monaten.
- (4) Ist der Arbeitnehmer aus seinem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus einem der vorstehend genannten Arbeitsverhältnisse ausgeschieden, so bleibt die Anrechnung früherer Beschäftigungszeiten dem Arbeitgeber vorbehalten. Sie ist schriftlich zu bestätigen.
- (5) Bei Wehr- oder Zivildienstzeiten gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

§ 4

Ende des Arbeitsverhältnisses

(1) Das Arbeitsverhältnis endet

- a) durch Kündigung,
- b) nach Ablauf der vereinbarten Zeit,
- c) nach Beendigung der vereinbarten Arbeit,
- d) durch Auflösung im beiderseitigen Einvernehmen,
- e) ohne dass es einer Kündigung bedarf, spätestens mit Ablauf des Kalendermonats, in dem der Arbeitnehmer nach den gesetzlichen Bestimmungen in ihrer jeweils geltenden Fassung die für ihn maßgebliche Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht,

ohne dass es einer Kündigung bedarf, vor Erreichen der maßgeblichen Regelaltersgrenze, mit Ablauf des Kalendermonats, der dem Kalendermonat vorausgeht, in dem der Arbeitnehmer erstmals eine Rente wegen Alters tatsächlich bezieht,

- f) ohne dass es einer Kündigung bedarf, bei Gewährung einer unbefristeten Rente wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung gem. §§ 43, 240 SGB VI mit Ablauf des Monats, in dem der Rentenbescheid aus der gesetzlichen Rentenversicherung zugestellt wird. Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages.

Wird nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine befristete Rente gewährt, ruht das Arbeitsverhältnis von dem Tage an, an dem die Rente auf Zeit beginnt, bis zum Ablauf des Tages, bis zu dem die Zeitrente bewilligt ist, längstens jedoch bis zum Ablauf des Tages, an dem das Arbeitsverhältnis endet.

Das Arbeitsverhältnis endet bzw. ruht nicht, wenn der Arbeitnehmer, der nur teilweise erwerbsgemindert ist, nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden kann, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und der Arbeitnehmer innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids eine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt. Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer auf diese Rechtsfolge und die Antragsfrist schriftlich hinzuweisen.

Liegt bei einem schwerbehinderten Arbeitnehmer im Sinne des SGB IX die erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes.

Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber den Rentenbescheid nach der Zustellung unverzüglich vorzulegen.

Verzögert der Arbeitnehmer schuldhaft den Rentenantrag oder ist er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten eines Amtsarztes. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in welchem dem Arbeitnehmer das Gutachten bekannt gegeben worden ist. Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer auf diese Rechtsfolge schriftlich hinzuweisen.

- (2) Der Arbeitnehmer hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein Zeugnis. Das Zeugnis hat Auskunft zu geben über Art und Dauer des Arbeitsvertrages und die ausgeübte Tätigkeit. Auf Verlangen des Arbeitnehmers ist das Zeugnis auf Leistung und Führung auszudehnen. Der Arbeitnehmer kann aus besonderem Anlass ein Zwischenzeugnis verlangen. Ein solcher besonderer Anlass liegt auch dann vor, wenn der Arbeitnehmer Ansprüche aus einem Betreiberwechseltarifvertrag geltend macht.
- (3) Während der Probezeit gem. § 2 Abs. 4 kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

Im Übrigen gilt für die ordentliche Kündigung beiderseits eine Frist von einem Monat zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats.

Bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist darüber hinaus nach einer Betriebszugehörigkeit gem. § 3

von mindestens	2 Jahren	einen	Monat,
von mindestens	5 Jahren	zwei	Monate,
von mindestens	8 Jahren	drei	Monate,
von mindestens	10 Jahren	fünf	Monate,
von mindestens	20 Jahren	sieben	Monate,

zum Ende eines Kalendermonats.

- (4) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedarf der Schriftform. Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.
- (5) Während der Kündigungsfrist ist dem Arbeitnehmer eine angemessene Freizeit zur Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses zu gewähren. Wird das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitgeber gekündigt, besteht Anspruch auf bezahlte Freistellung in angemessenem Umfang.

§ 5

Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis

- (1) Der Arbeitgeber ist gegenüber dem Arbeitnehmer zur Fürsorge verpflichtet. Sie darf die Freiheit des Arbeitnehmers im Betrieb und bei der Arbeit nur soweit einschränken, als es die betrieblichen Belange und der Zweck des Arbeitsverhältnisses unerlässlich erfordern.
- (2) Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung sind menschengerecht zu gestalten.

Insbesondere sind die Arbeits- und Leistungsbedingungen unter Berücksichtigung der betrieblichen und wirtschaftlichen Möglichkeiten so zu gestalten, dass
 - a) sie auch auf Dauer zu keiner gesundheitlichen Beeinträchtigung der Arbeitnehmer führen,
 - b) die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer geschützt und gefördert sowie das Recht auf Menschenwürde geachtet wird.
- (3) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die ihm übertragenen Aufgaben gewissenhaft zu erfüllen, mit Materialien, Rohstoffen, Energie sparsam umzugehen und die Betriebsmittel pfleglich und sachgemäß zu behandeln.

Der Arbeitnehmer hat sich innerhalb und außerhalb des Betriebes so zu verhalten, dass er seine Arbeit im Rahmen der vereinbarten Arbeitszeit einwandfrei ausüben kann. Insbesondere darf er die Arbeit nicht antreten oder fortsetzen, wenn er infolge Einwirkung von berauschenden Mitteln (z. B. Alkohol) oder von Medikamenten in seiner Arbeitsausübung beeinträchtigt ist.

- (4) Nebenbeschäftigungen gegen Entgelt darf der Arbeitnehmer nur nach vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers ausüben.

Der Arbeitgeber kann seine Zustimmung zur Ausübung von Nebentätigkeiten verweigern, wenn diese aus Wettbewerbsgründen den Interessen des Arbeitgebers zuwiderlaufen oder durch übermäßige Beanspruchung des Arbeitnehmers dessen vertraglich geschuldete Arbeitsleistung beeinträchtigen.

- (5) Im Rahmen der betrieblichen Erfordernisse sind Schicht- bzw. Wechselschichtarbeit zu leisten.
- (6) Soweit es betriebliche Gründe erfordern, hat der Arbeitnehmer ohne Änderung des Arbeitsvertrages vorübergehend jede ihm übertragene Tätigkeit - auch an einem anderen Arbeitsort - bis zur Dauer von sechs Monaten auszuüben, die ihm nach seiner Befähigung, Ausbildung, körperlichen Eignung und seinen sozialen Verhältnissen zugemutet werden kann.
- (7) Der Arbeitnehmer hat das Recht auf Einsicht in seine vollständigen Personalakten. Er kann das Recht auf Einsicht auch durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten (z. B. Mitglied des Betriebsrates) ausüben. Das Recht der Akteneinsicht schließt das Recht ein, Abschriften und Ablichtungen aus den Personalakten zu fertigen Erklärungen des Arbeitnehmers zum Inhalt der Personalakten sind diesen auf Verlangen beizufügen.
- (8) Der Arbeitnehmer muss über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für ihn ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. Seine Stellungnahme ist zu den Personalakten zu nehmen.
- (9) Abmahnungen werden spätestens nach drei Jahren aus den Personalakten entfernt, wenn dem Arbeitnehmer in diesem Zeitraum keine weitere Abmahnung erteilt worden ist.
- (10) Veränderungen in den persönlichen Verhältnissen, soweit sie wesentliche Eigenschaften des Arbeitsverhältnisses betreffen, z. B. Zuerkennen der Schwerbehinderteneigenschaft, Berufsunfähigkeit, bei Triebfahrzeugführern und Arbeitnehmern mit Fahrtätigkeit der Entzug/Ablauf oder die Einschränkung der Fahrerlaubnis, sind dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. Erfolgt keine Mitteilung, können aus begünstigenden Tatbeständen keine rückwirkenden Rechte abgeleitet werden.
- (11) Wahrnehmungen bei Schadensfällen, die den Arbeitgeber betreffen, z. B. bei Verkehrsunfällen, hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber unverzüglich zur Kenntnis zu bringen.
- (12) Beim Ausscheiden aus dem Betrieb hat der Arbeitnehmer die ihm anvertrauten Gegenstände ordnungsgemäß zurückzugeben. Für Gegenstände, die durch eigenes Verschulden abhandengekommen oder beschädigt worden sind, kann der Arbeitnehmer unter Berücksichtigung einer eventuellen Wertminderung zur Ersatzleistung herangezogen werden.
- (13) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen besonderen Rechtsschutz gem. § 14 KoRa-ZugTV NE.

- (14) Im Fall von krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit ist der Arbeitnehmer verpflichtet, sich rechtzeitig, d. h. bis spätestens 12:00 Uhr am letzten Tag der Arbeitsunfähigkeit bei der Personaldisposition bzw. Leitstelle über seine Schichteinteilung, sofern ein Dispositionszeitraum bzw. Dispositionszeiträume geplant waren, zu erkundigen (Mitteilung über die Monats- bzw. Wochenplanung gem. § 3 Abschn. III Abs. 2 und 3 KoRa-ZugTV NE).

§ 6

Schutzzeug und Unternehmensbekleidung

- (1) Schutzzeug (Schutzbekleidung und Schutzstücke), dessen Tragen gesetzlich vorgeschrieben oder arbeitgeberseitig angeordnet ist, wird zur Ausübung der jeweiligen Tätigkeit unentgeltlich zur Verfügung gestellt. Es bleibt Eigentum des Arbeitgebers.
- (2) Unternehmensbekleidung sind im Eigentum des Arbeitnehmers stehende Kleidungsstücke, die zur Sicherstellung eines einheitlichen und gepflegten Erscheinungsbildes in der Öffentlichkeit während der Arbeit getragen werden müssen. Die Anschaffungskosten der Unternehmensbekleidung trägt der Arbeitgeber.
- (3) Die Voraussetzungen für das Tragen der Unternehmensbekleidung werden durch Betriebsvereinbarung festgelegt.

§ 7

Arbeitszeit und Arbeitszeitverteilung

Bis 31. Dezember 2021 gilt:

- (1) Die regelmäßige Jahresarbeitszeit beträgt, ausschließlich der Mindestruhepausen gem. § 4 ArbZG, 52 Stunden mehr als die Referenzarbeitszeit gem. § 3 Abschn. I Abs. 1 Buchst. a) KoRa-ZugTV NE im Kalenderjahr für ein Vollzeitarbeitsverhältnis. Der Abrechnungszeitraum ist das Kalenderjahr. Auf diese regelmäßige Jahresarbeitszeit beziehen sich alle Angaben dieses Tarifvertrages.

Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Verlaufe des Kalenderjahres, ergibt sich die während des Bestands des Arbeitsverhältnisses in diesem Kalenderjahr zu erbringende Arbeitszeit des Vollzeitarbeitnehmers, in dem rechnerisch für jede verbleibende Woche jeweils 39 Stunden und für einzelne Kalendertage 5,57 Stunden in Ansatz gebracht werden.

Die Jahresarbeitszeit eines teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers beträgt im Kalenderjahr das Maß der mit ihm individuell vereinbarten Jahresarbeitszeit (ggf. ermittelt aus der individuell vereinbarten Wochenarbeitszeit x 52,2 Wochen oder der individuell vereinbarten Monatsarbeitszeit x 12).

Ab 1. Januar 2022 gilt:

- (1) Die regelmäßige Jahresarbeitszeit entspricht der Referenzarbeitszeit gem. § 3 Abschn. I Abs. 1 Buchst. a) KoRa-ZugTV NE im Kalenderjahr für ein Vollzeitarbeitsverhältnis. Der Abrechnungszeitraum ist das Kalenderjahr. Auf diese regelmäßige Jahresarbeitszeit beziehen sich alle Angaben dieses Tarifvertrages. Auf § 12 wird verwiesen.

Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Verlaufe des Kalenderjahres, ergibt sich die während des Bestands des Arbeitsverhältnisses in diesem Kalenderjahr zu erbringende Arbeitszeit des Vollzeitarbeitnehmers, in dem rechnerisch für jede verbleibende Woche jeweils 38 Stunden und für einzelne Kalendertage 5,43 Stunden in Ansatz gebracht werden.

Die Jahresarbeitszeit eines teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers beträgt im Kalenderjahr das Maß der mit ihm individuell vereinbarten Jahresarbeitszeit (ggf. ermittelt aus der individuell vereinbarten Wochenarbeitszeit x 52,2 Wochen oder der individuell vereinbarten Monatsarbeitszeit x 12). Bei einer Wahl des Arbeitnehmers nach § 12 ist die Regelung sinngemäß anzuwenden.

- (2) Es gilt § 3 Abschn. I Abs. 2 zweiter Unterabs. KoRa-ZugTV NE mit der Ergänzung, dass für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer drei Stunden angerechnet werden, sofern mit ihnen Arbeitszeitregelungen mit Schichten unterhalb von fünf Stunden arbeitsvertraglich vereinbart sind.
- (3) Für Fortbildungsunterricht wird, abweichend von § 3 Abschn. I Abs. 2 zweiter Unterabs. KoRa-ZugTV NE, dessen tatsächliche Dauer plus die tatsächliche Reisezeit der Arbeitnehmer (inkl. aller Warte- und Umsteigezeiten) von zu Hause zur Stelle des regelmäßigen Fortbildungsunterrichts und zurück angerechnet. Wenn der Fortbildungsunterricht am regelmäßigen Arbeitsort stattfindet, entfällt die Anrechnung der Reisezeit.
- (4) Ergänzend zu § 3 Abschn. I Abs. 7 KoRa-ZugTV NE gilt: Die an einem gesetzlichen Wochenfeiertag zu leistende Arbeit ist nach Möglichkeit durch Arbeitsbefreiung an einem anderen regelmäßigen Arbeitstag innerhalb desselben Abrechnungsmonats, spätestens jedoch innerhalb der beiden folgenden Abrechnungsmonate, auszugleichen. Kann der Freizeitausgleich aus dringenden betrieblichen Gründen innerhalb dieser Frist nicht gewährt werden, wird für die an dem gesetzlichen Wochenfeiertag geleisteten Stunden ein Zuschlag in Höhe von 100 Prozent gezahlt.
- (5) Am 24. Dezember und am 31. Dezember endet die Arbeitszeit um 12:00 Uhr. Die an diesen Tagen ausfallende Arbeitszeit wird angerechnet. Arbeitnehmern, deren Arbeitszeit aus betrieblichen Gründen an diesen Tagen nicht gekürzt werden kann, wird für die nach 12:00 Uhr erbrachte Arbeitszeit ein Zuschlag in Höhe von 100 Prozent gezahlt. Daneben wird kein Sonntags- oder Nachtarbeitszuschlag gezahlt.

Bei Arbeitnehmern, deren bereits geplante Arbeit wegen des verminderten Festtagsverkehrs ganz bzw. teilweise entweder ausfallen oder vorverlegt werden, sind insoweit keine Fehlzeiten zu verbuchen.

- (6) Bei Ausfall, Teilausfall oder Veränderung der zeitlichen Lage von Arbeit gilt § 3 Abschn. III Abs. 5 KoRa-ZugTV NE.
- (7) 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 Jahresarbeitszeitsolls gem. Abs. 1 in das Arbeitszeitkonto gebucht.
- (8) Der Arbeitnehmer ist nach Möglichkeit monatlich über den Stand des Vormonats seines Arbeitszeitkontos gem. Abs. 7, des Überstundenkontos gem. § 10 Abs. 5 Buchst. c) sowie des Freizeitausgleichskonto gem. § 10 Abs. 6 zu informieren.
- (9) Fahrgastfahrten und betriebsbedingte Arbeitsunterbrechungen werden mit 100 Prozent auf die Arbeitszeit angerechnet, sind jedoch nicht Arbeitszeit im Sinne des ArbZG.

- (10) Auf § 3 Abschn. III Abs. 2 Buchst. e) KoRa-ZugTV NE wird verwiesen. Abweichend von § 3 Abschn. III Abs. 2 Buchst. f) KoRa-ZugTV NE ist die Anzahl der Schichten innerhalb der Dispositionszeiträume auf 25 Prozent beschränkt. Es wird zudem klargestellt, dass der Arbeitnehmer für sich, auf Basis der Freiwilligkeit, gem. § 3 Abschn. III Abs. 2 Buchst. g) KoRa-ZugTV NE einen höheren Prozentsatz als 25 für Schichten innerhalb der Dispositionszeiträume mit dem Arbeitgeber vereinbaren kann und dies keine Auswirkung auf andere Arbeitnehmer hat.
- (11) Ab Fahrplanwechsel 2021/2022 gilt: Bei zehn Prozent aller Regelschichten pro Kalenderwoche und Betrieb kann eine Pause im Zug erfolgen bzw. so geplant werden. Sonderverkehre und Baustellen sind hiervon ausgenommen. Die gesetzliche Mindestruhepause soll im mittleren Drittel der Schicht liegen und nach Möglichkeit zusammenhängend gewährt werden. Die gesetzliche Mindestruhepause soll nicht im Zeitraum von zwei Stunden nach Schichtbeginn sowie zwei Stunden vor Schichtende erfolgen.
- (12) Die Einführung von Kurzarbeit ist nach Maßgabe von § 6 Abs. 17 i. V. m. Anlage 4 KoRa-ZugTV NE zulässig.

§ 8

Ruhezeiten / Ruhetage

- (1) Am Dienstort ist, abweichend zu § 3 Abschn. I Abs. 5 KoRa-ZugTV NE, grundsätzlich eine Ruhezeit von mindestens zwölf Stunden zu gewähren. Ausnahmen sind im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer oder bei Zugverspätungen zulässig; § 3 Abschn. I Abs. 5 Satz 2 KoRa-ZugTV NE bleibt unberührt.
- (2) Außerhalb des Dienstortes soll die ununterbrochene Ruhezeit zwischen zwei Schichten, abweichend zu § 3 Abschn. I Abs. 5 KoRa-ZugTV NE, in der Regel elf Stunden betragen; sie kann mit Zustimmung des Betriebsrats auf bis zu neun Stunden verkürzt werden, wenn die Art der Arbeit dies erfordert und die Kürzung der Ruhezeit innerhalb des Kalenderjahres ausgeglichen wird (§ 7 Abs. 1 Ziffer 3 ArbZG; § 11 Abs. 2 ArbZG).
- (3) Es gilt § 3 Abschn. II KoRa-ZugTV NE mit folgenden Ergänzungen bzw. Abweichungen:
 - a) Ruhetage mit einer Dauer von 36 bis 48 Stunden müssen einen ganzen Kalendertag umfassen. Der volle Kalendertag gilt auch dann als gewährt, wenn der Ruhetag um 1:00 Uhr planmäßig beginnt.
 - b) Wochenendarbeit soll im Rahmen des betrieblich Möglichen nicht mehr als zweimal hintereinander angesetzt werden.
 - c) Ruhetage mit einer Ruhezeit nach § 3 Abschn. II Abs. 1 KoRa-ZugTV NE dürfen nicht mehr als zweimal hintereinander angesetzt werden; spätestens nach zwei Ruhetagen im Sinne von § 3 Abschn. II Abs. 1 KoRa-ZugTV NE muss also ein Ruhetag nach § 3 Abschn. II Abs. 2 oder 3 KoRa-ZugTV NE gewährt werden.
- (4) Abweichend von § 3 Abschn. II und III KoRa-ZugTV NE gilt für Einsatzstellen, die weniger als zehn Arbeitnehmer pro Beschäftigungsgruppe (Lokomotivführer und Zugbegleiter) haben, bezogen auf die Ruhetage gem. § 3 Abschn. II Abs. 3 und Abschn. III Abs. 1 Buchst. c) KoRa-ZugTV NE, dass die Ruhetage im Jahresdurchschnitt 60 Stunden umfassen müssen.

Protokollnotiz:

Die Abweichungen der Regelungen dieses Abs. sind nur diejenigen Einsatzstellen mit weniger als zehn Arbeitnehmer pro Beschäftigungsgruppe (Lokomotivführer und Zugbegleiter) zulässig, welche am 18. Oktober 2017 bereits bestanden haben. Für Einsatzstellen mit weniger als zehn Arbeitnehmern pro Beschäftigungsgruppe (Lokomotivführer und Zugbegleiter) die nach dem 18. Oktober 2017 entstehen gelten die Abweichungen nicht. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich bei zukünftigen Tarifverhandlungen zu prüfen ob die Regelungen des Abs. 3 weiterhin zur Anwendung kommen sollen, wenn aufgrund Änderungen des Leistungsvolumens (bei neuen zusätzlichen Verkehrsleistungen aufgrund eines nach dem 18. Oktober 2017 neu abgeschlossenen Verkehrsvertrages) nachweislich weiterhin Meldestellen Einsatzstellen mit weniger als zehn Arbeitnehmer pro Beschäftigungsgruppe (Lokomotivführer und Zugbegleiter) notwendig sind

- (5) Es gilt § 3 Abschn. III KoRa-ZugTV NE. Abweichend von § 3 Abschn. III Abs. 1 zweiter Unterabs. ist der Jahresruhetags- und Urlaubsplan dem Arbeitnehmer spätestens bis zum 15. Dezember des Vorjahres bekannt zu geben.

Abweichend von § 3 Abschn. III Abs. 1 Buchst. a) KoRa-ZugTV NE soll die Urlaubsplanung bis 15. November abgeschlossen sein

§ 9 Rufbereitschaft

Die Einführung und Vergütung von Rufbereitschaft wird betrieblich geregelt. Gelingt eine betriebliche Regelung nicht, erfolgt die Regelung durch die Tarifvertragsparteien.

§ 10 Überstunden, Überstundenzuschlag und Minderstunden

- (1) Überstunden sind diejenigen Arbeitsstunden, die auf Anordnung innerhalb des jeweils maßgeblichen Kalenderjahres über die regelmäßige Jahresarbeitszeit gem. § 7 Abs. 1 erster Unterabs. bzw. über die individuell vereinbarte Jahresarbeitszeit gem. § 7 Abs. 1 dritter Unterabs. hinaus geleistet werden. Bei einer Wahl des Arbeitnehmers nach § 12 erhöht sich die regelmäßige Jahresarbeitszeit entsprechend. Bei der Berechnung wird jede angefangene halbe Stunde als halbe Stunde vergütet.
- (2) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Verlauf des Kalenderjahres, sind Überstunden auch diejenigen Arbeitsstunden, die über die sich aus § 7 Abs. 1 zweiter Unterabs. ergebende Sollarbeitszeit hinaus geleistet werden. Scheidet der Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis aus, werden bis zum Beendigungszeitpunkt nicht durch Freizeit ausgeglichene Überstunden mit der letzten Vergütungsabrechnung ausgezahlt.

Für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer gilt der erste Unterabs. entsprechend nach Maßgabe der mit ihnen individuell vereinbarten Jahresarbeitszeit.

- (3) Überstunden werden, vorbehaltlich der Regelung des Abs. 5, je Stunde mit der auf die Stunde umgerechneten Monatstabellenvergütung gem. § 15 Abs. 7, die im Monat Dezember des betreffenden Kalenderjahres gilt, vergütet. Im Fall von Abs. 2 Satz 2 ist für die Berechnung der Überstundenvergütung die dem Arbeitnehmer zuletzt zustehende Monatstabellenvergütung maßgeblich.

- (4) Für zuschlagspflichtige Überstunden wird ein Zuschlag gem. § 6 Abs. 12 KoRa-ZugTV NE gewährt. Die Vergütung der Überstunden (mit Zuschlägen) wird spätestens Ende Januar des Folgejahres ausgezahlt. Die Gewährung von Freizeitausgleich für erbrachte Überstunden kann, vorbehaltlich der Regelung in Abs. 5, nicht verlangt werden.

Protokollnotiz:

Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht zur Auslegung des Wortes „spätestens“ in Abs. 5 Satz 2 Einvernehmen, dass dem Arbeitnehmer auf schriftlichen Antrag bereits Ende Dezember des Kalenderjahres die Überstundenvergütung (mit Zuschlägen) ausbezahlt ist, wenn er die Sollarbeitszeit gem. § 7 Abs. 1 bereits am 30. November des Kalenderjahres um mindestens 100 Stunden überschritten hat; die weiteren, erst im Dezember anfallenden zusätzlichen Überstunden sind dann Ende Januar des Folgejahres ausbezahlt.

- (5) Im Sinne dieses Absatzes gilt als Vollzeitarbeit eine – auf der Basis beidseitiger Freiwilligkeit – individuell vereinbarte Arbeitszeit von 1.827 bis 2.088 Stunden (individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll) ausschließlich der gesetzlichen Ruhepausen im Kalenderjahr (Abrechnungszeitraum). Als Teilzeitarbeit gilt ein individuell vereinbartes regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll von weniger als 1.827 Stunden im Abrechnungszeitraum.
- a) Die individuelle Verpflichtung des Vollzeitarbeitnehmers zur Leistung von Überstunden ist für jeden Abrechnungszeitraum auf 80 Stunden oberhalb des individuell vereinbarten regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls beschränkt. Ein Einsatz des Arbeitnehmers über diese Beschränkung hinaus bleibt auf einvernehmlicher Basis jederzeit möglich. Eine Ablehnung der Leistung von Überstunden oberhalb dieser Schwelle hat für den Arbeitnehmer keinerlei arbeitsrechtliche Konsequenzen.
 - b) Für Teilzeitbeschäftigte i. S. dieses Abs. besteht keine Verpflichtung, Überstunden zu leisten.
 - c) Überstunden im Sinne dieses Absatzes werden in ein gesondertes Überstundenkonto gebucht, das unabhängig von dem Arbeitszeitkonto gem. § 7 Abs. 7 zu führen ist. Die maximale Höhe des gesonderten Überstundenkontos beträgt 250 Stunden.
 - d) Die individuelle Verpflichtung von Überstunden senkt sich pro Jahr um die Differenz zu 250 Stunden, wenn diese geringer ist als 80 Stunden (Bsp.: Überstundenkonto i. H. v. 210 Stunden = max. 40 Überstunden anstatt 80; Zeitkonto i. H. v. 250 Stunden = keine Überstundenverpflichtung).
 - e) Der Arbeitnehmer hat jeder Zeit die Wahlmöglichkeit aus dem Überstundenkonto Werte in Freizeit (nach betrieblicher Lage) oder Entgelt zu entnehmen.
 - f) Freiwillige Überstunden, sind diejenigen Überstunden, welche im Jahr oberhalb der Schwellenwerte der Buchst. a) und c) bzw. im Fall von Überstunden eines Teilzeitbeschäftigten anfallen. Freiwillige Überstunden werden nicht kontiert, sondern unverzüglich ausgezahlt.

Die Entnahme der Werte in Freizeit aus dem gesonderten Zeitkonto gem. Buchst. c) ist im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten zu gewähren. Der jeweilige Freizeitausgleich ist rechtzeitig vor Antritt schriftlich zu beantragen und bedarf der Zustimmung des Arbeitgebers. Werte in Freizeit sind vorrangig aus dem Freizeitausgleichskonto gem. Abs. 6 zu entnehmen, bis dieses erschöpft ist.

Bei Entnahme der Werte in Entgelt aus dem gesonderten Zeitkonto gem. Buchst. c) erfolgt die Auszahlung nur zum Ende eines Kalendervierteljahres; sie muss bis spätestens zum 10. Tag des Auszahlungsmonats schriftlich beim Arbeitgeber beantragt werden.

- (6) Sofern am 31. Dezember 2016 im bis dahin für jeden Arbeitnehmer geführten Freizeit- ausgleichskonto, welches auf höchstens 100 Stunden begrenzt ist, noch Überstunden bzw. Überstundenzuschläge erfasst sein sollten gilt folgende Regelung:

Die Entnahme der Werte in Freizeit aus diesem Konto ist im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten zu gewähren. Der jeweilige Freizeitausgleich ist rechtzeitig vor Antritt schriftlich zu beantragen und bedarf der Zustimmung des Arbeitgebers.

Bei Entnahme der Werte in Entgelt aus diesem Konto erfolgt die Auszahlung nur zum Ende eines Kalendervierteljahres; sie muss bis spätestens zum 10. Tag des Auszahlungsmonats schriftlich beim Arbeitgeber beantragt werden.

- (7) Scheidet ein Arbeitnehmer während des Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis aus, ist die geschuldete Arbeitszeit, soweit betrieblich möglich, bis zum Beendigungszeitpunkt auszugleichen. Ist ein Ausgleich nicht möglich, gilt Folgendes:
- a) Scheidet ein Arbeitnehmer aus eigenem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis aus, und wird die bis zum Beendigungszeitpunkt zu er- rechnende Arbeitszeit nicht erreicht (Arbeitszeitschuld), ist die zu viel gezahlte Ver- gütung zurückzuzahlen bzw. mit noch ausstehenden Vergütungszahlungen zu ver- rechnen.
 - b) Scheidet ein Arbeitnehmer nicht aus eigenem Verschulden oder nicht auf eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis aus und wird die bis zum Beendigungszeit- punkt zu errechnende Arbeitszeit nicht erreicht, ist die zu viel gezahlte Vergütung nicht zurückzuzahlen und nicht mit noch ausstehenden Vergütungszahlungen zu verrechnen.
- (8) Wird die regelmäßige Jahresarbeitszeit nach § 7 Abs. 1 in einem Kalenderjahr nicht er- reicht, ist die nicht geleistete Arbeitszeit nicht nachzuholen. Auf den Minderstunden-TV DLB wird verwiesen.

§ 11

Erholungsurlaub, Urlaubsentgelt und Zeitzuschlag für Nachtarbeit

Erholungsurlaub

- (1) Abweichend von § 4 Abs. 1 KoRa-ZugTV NE hat der Arbeitnehmer unter Zugrundele- gung einer 5-Tage-Woche im Kalenderjahr Anspruch auf einen Erholungsurlaub von
- a) 28 Urlaubstagen,
 - b) 29 Urlaubstagen nach 2 Jahren Betriebszugehörigkeit gem. § 3 sowie
 - c) 30 Urlaubstagen nach 4 Jahren Betriebszugehörigkeit gem. § 3.

Maßgebend für die Urlaubsdauer ist das Jahr der Betriebszugehörigkeit, das der Arbeit- nehmer im Urlaubsjahr vollendet. Der Urlaubsanspruch entsteht erstmals nach einer sechsmonatigen ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit. Diese Wartezeit ist auch bei Wiedereintritt in den Betrieb zu erfüllen.

Im laufenden Kalenderjahr eintretende Arbeitnehmer erhalten für jeden vollen Beschäftigungsmonat ein Zwölftel des tariflichen Jahresurlaubs. Diese Zwölftelung gilt auch, wenn der Arbeitnehmer nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte des Kalenderjahres aus dem Betrieb ausscheidet.

Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.

- (2) 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.

Bei Gewährung einer vollständigen Urlaubswoche (Montag bis Freitag) ist das nachfolgende Wochenende (Samstag und Sonntag) automatisch Bestandteil der Urlaubswoche. Das davor liegende Wochenende liegt außerhalb des Urlaubs.

Protokollnotiz:

Zu § 3 Abschn. III Abs. 1 Buchst. c) KoRa-ZugTV NE besteht Einvernehmen, dass ein solches Wochenende auch auf das Wochenende vor dem Urlaub gelegt werden kann, sofern die erforderliche Mindestlänge (60 Stunden) bis Sonntag 24:00 Uhr erreicht ist

- (3) Der Urlaub ist nach Möglichkeit zusammenhängend zu gewähren, es sei denn, dem stehen berechnete Belange des Betriebes oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe entgegen. Kann der Urlaub nicht zusammenhängend gewährt werden, und hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaub von mehr als zehn Arbeitstagen, so muss einer der Urlaubsteile mindestens zehn aufeinanderfolgende Arbeitstage umfassen.
- (4) Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen Gründen nicht im laufenden Urlaubsjahr abgewickelt werden, ist er bis spätestens 30. Juni des folgenden Kalenderjahres abzuwickeln.

Konnte der Urlaub wegen Krankheit nicht genommen werden, erlischt der Urlaubsanspruch 15 Monate nach Ablauf des betreffenden Urlaubsjahres.

- (5) Während des Urlaubs darf der Arbeitnehmer keine dem Urlaubszweck widersprechende Tätigkeiten verrichten.
- (6) Im Jubiläumsjahr erhält der Arbeitnehmer als zusätzlichen Urlaub bei einer
- aa) 25jährigen Betriebszugehörigkeit gem. § 3 5 Arbeitstage sowie
 - ba) 40- bzw. 50jährigen Betriebszugehörigkeit gem. § 3 8 Arbeitstage.
- (7) Schwerbehinderte haben in jedem Falle Anspruch auf den gesetzlichen Zusatzurlaub.
- (8) Zum Besuch von Veranstaltungen, die der Fort- oder Weiterbildung dienen, kann Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung der Vergütung bis zu zwei Wochen im Kalenderjahr gewährt werden. Der Besuch dieser Veranstaltungen ist nachzuweisen.
- (9) In den Fällen einer rechtmäßigen außerordentlichen Kündigung durch den Arbeitgeber oder bei vertragswidriger Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer entfällt der über den gesetzlichen Anspruch hinausgehende tarifliche Urlaubsanspruch für das laufende Kalenderjahr.

Bis 31. Dezember 2021 gilt:

- (10) Für jeden angerechneten Erholungsurlaubstag ist die geplante Arbeitszeit anzurechnen. Ist keine Arbeitszeit geplant, werden bei Vollzeitarbeitnehmern pro angerechnetem Erholungsurlaubstag 7,8 Stunden, bei Wahl der Option „Zusätzlicher Erholungsurlaub“ (§ 12) 8,0 Stunden angerechnet. Ist bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern keine Arbeitszeit geplant, gelten die in Satz 2 genannten Stundenwerte anteilig nach dem Maß der mit ihnen individuell vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit.

Ab 1. Januar 2022 gilt:

- (10) Für jeden angerechneten Erholungsurlaubstag ist die geplante Arbeitszeit anzurechnen. Ist keine Arbeitszeit geplant, werden bei Vollzeitarbeitnehmern pro angerechnetem Erholungsurlaubstag 7,6 Stunden, bei Wahl einer Option gem. § 12 7,8 Stunden angerechnet. Ist bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern keine Arbeitszeit geplant, gelten die in Satz 2 genannten Stundenwerte anteilig nach dem Maß der mit ihnen individuell vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit.

Protokollnotiz:

Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einigkeit darüber, dass bei den im Jahresruhetags- und Urlaubsplan ausgewiesenen Urlaubstagen die durchschnittliche Arbeitszeit in Ansatz zu bringen ist, da insoweit für den Arbeitnehmer im weiteren zeitlichen Verlauf für diese Tage keine Arbeitszeit mehr geplant wird. Dies gilt sinngemäß auch bei unterjähriger Urlaubsgewährung, sofern die betreffende Monatsplanung noch nicht abgeschlossen ist.

Urlaubsentgelt

- (11) Das Urlaubsentgelt bemisst sich nach dem durchschnittlichen Verdienst der letzten drei Abrechnungsmonate vor Beginn des Urlaubs, mit Ausnahme des zusätzlich für Überstunden gezahlten Arbeitsverdienstes. Bei Entgelterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur, die während oder nach Ablauf des Berechnungszeitraumes eintreten, ist vom erhöhten Verdienst auszugehen. Entgeltkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben für die Berechnung des Urlaubsentgeltes außer Betracht. Bei der Berechnung des durchschnittlichen Entgeltes werden nicht berücksichtigt: einmalige Zahlungen, wie z. B. jährliche Zuwendungen, Jubiläumsgelder, das Urlaubsgeld, Kostenersatzleistungen, wie z. B. Tage-/Übernachtungsgelder sowie sonstige Zahlungen, die Aufwendungen abgelten sollen, die während des Urlaubs nicht entstehen.

Das tägliche Urlaubsentgelt errechnet sich aus einem 65tel des dreimonatigen Durchschnittsverdienstes.

Leistet der Arbeitnehmer während des Urlaubs eine Erwerbstätigkeit, so entfällt der Anspruch auf Urlaubsentgelt. Bereits gezahltes Urlaubsentgelt ist zurückzuzahlen.

Zeitzuschlag für Nachtarbeit

- (12) Für die Berechnung des Zeitzuschlags werden die Zeiten gem. § 4 Abs. 2 KoRa-ZugTV NE minutengenau erfasst und fortlaufend addiert. Der Zeitzuschlag wird am Ende des Kalendermonats berechnet. Hat die Summe der Zeitzuschläge das Volumen von 1/261 des arbeitsvertraglichen Jahresarbeitszeitsolls erreicht, hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf einen Tag Zusatzurlaub, vorbehaltlich der Regelung im zweiten Unterabs. Zeitzuschläge für Nachtarbeit, die keinen vollen Zusatzurlaubstag ergeben, werden ins folgende Jahr übertragen.

Für den daraus zu bildenden Urlaubsanspruch gilt: Solange der Urlaubsanspruch nach Abs. 1 höher ist als der Urlaubsanspruch nach § 4 Abs. 1 KoRa-ZugTV NE, entfaltet ein nach § 4 Abs. 2 KoRa-ZugTV NE zu bildender Urlaubsanspruch erst dann und insoweit Wirkung, wie sich ein über Abs. 1 hinausgehender Anspruch ergibt. Sobald demgemäß ein Urlaubstag für Nachtarbeit erarbeitet wurde, beginnt die minutengenaue Erfassung der Zeiten nach § 4 Abs. 2 KoRa-ZugTV NE von vorn. Unterabs. 1 S. 4 gilt entsprechend.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer hat im Kalenderjahr 2021 einen Urlaubstag mehr als der KoRa-ZugTV NE vorsieht. Ein Zusatzurlaubstag für Nachtarbeit entsteht erst dann, wenn er sich 16 Stunden erarbeitet hat. Hat er beispielsweise nur 12 Stunden Freizeit erarbeitet, gehen in das neue Kalenderjahr vier Stunden über. Die verbleibenden acht Stunden werden zum Jahresende genullt. Hat der Arbeitnehmer weniger als 40 Stunden pro Woche Arbeitszeit, gilt Satz 1 und 2 sinngemäß.

Ab dem Zeitpunkt, ab dem die Höhe des Urlaubsanspruchs nach Abs. 1 mit der Höhe des Urlaubsanspruchs nach § 4 Abs. 1 KoRa-ZugTV NE identisch ist, entfällt Unterabs. 2 ohne Nachwirkung.

§ 12

Wahlrecht „Zusätzlicher Erholungsurlaub“ (gültig bis 31. Dezember 2021)

- (1) Arbeitnehmer können sechs Tage zusätzlichen Erholungsurlaub beanspruchen.
- (2) Entscheiden sich Arbeitnehmer mit einem individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll in Höhe der betrieblichen Jahresarbeitszeit gem. § 7 Abs. 1 für diesen zusätzlichen Erholungsurlaub, erhöht sich ihr individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll auf 2.088 Stunden. Das für sie maßgebliche Entgelt wird dadurch nicht erhöht und richtet sich unabhängig von ihrem neuen individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll weiterhin nach der betrieblichen Jahresarbeitszeit gem. § 7 Abs. 1 und somit nach den Werten der Entgelttabelle Anlage 2a, 2b bzw. 2c, soweit sich aus Teil B nichts Abweichendes ergibt. Das im Jahr 2021 unter Berücksichtigung von Anbindungswerten geltende Monatstabellenentgelt (MTE) richtet sich nach den Anlagen 3a, 3b und 3c, für Kontroll- und Service-Personal (KSP) nach der Anlage 4.
- (3) Für Arbeitnehmer mit einem individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll unterhalb der betrieblichen Jahresarbeitszeit gem. § 7 Abs. 1 findet Abs. 2 unter proportionaler Anpassung des erhöhten neuen individuellen Jahresarbeitszeit-Solls und des Entgelts entsprechend Anwendung.
- (4) Es gelten die gesetzlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Bestimmungen zum Erholungsurlaub.
- (5) Das Wahlrecht nach Abs. 1 bis 4 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 betrieblichen Jahresarbeitszeit gem. § 7 Abs. 1 und dem Alternativmodell „Zusätzlicher Erholungsurlaub“ gem. Abs. 1 bis 4 ist kalenderjährlich möglich.

Protokollnotiz:

Sofern eine Betriebsvereinbarung einen früheren Termin als den 30. Juni für den Beginn der Urlaubsplanung vorsieht, so ist dieses Datum maßgebend bis wann der Arbeitnehmer sein Wunsch mitgeteilt haben muss.

- (6) Neu eingestellte Arbeitnehmer können bei ihrer Einstellung ebenfalls das Wahlrecht nach Abs. 1 bis 4 ausüben.

§ 12

Arbeitszeitwahlmodelle (gültig ab 1. Januar 2022)

- (1) Die Arbeitnehmer haben nach Maßgabe der nachfolgenden Abs. das Recht, zwischen zusätzlichem Erholungsurlaub von sechs oder (ab dem Jahr 2023) zwölf Tagen oder einem höheren Jahresarbeitszeit-Soll ohne zusätzliche Erholungsurlaubstage mit entsprechend höherem MTE zu wählen. Für das Jahr 2023 hat die Wahl der Arbeitnehmer bis spätestens 31. März 2022 zu erfolgen.
- (2) Arbeitnehmer können:
- a) sechs Tage oder
 - b) ab 1. Januar 2023 zwölf Tage
- zusätzlichen Erholungsurlaub beanspruchen oder
- c) das individuelle Jahresarbeitszeit-Soll ohne zusätzliche Erholungsurlaubstage nach Buchst. a) oder b) um eine Stunde pro Woche von 1.984 Stunden auf 2.036 Stunden, bei gleichzeitiger Hochrechnung des MTE in entsprechender Anwendung der Protokollnotiz zu § 6 Abs. 4 KoRa-ZugTV NE, erhöhen.
- (3) Entscheiden sich Arbeitnehmer mit einem individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll in Höhe der betrieblichen Jahresarbeitszeit gem. § 7 Abs. 1 für sechs Tage zusätzlichen Erholungsurlaub, erhöht sich ihr individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll auf 2.036 Stunden. Das für sie maßgebliche MTE wird dadurch nicht erhöht und richtet sich unabhängig von ihrem neuen individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll weiterhin nach der betrieblichen Jahresarbeitszeit und somit nach den Werten der Entgeltabelle Anlagen 2a, 2b bzw. 2c zum KoRa-ZugTV NE, soweit sich aus Teil B für das Jahr 2022 nichts Abweichendes ergibt. Das im Jahr 2022 unter Berücksichtigung von Anbindungswerten geltende Monatstabellenentgelt (MTE) richtet sich nach den Anlagen 3a, 3b und 3c, für Kontroll- und Service-Personal (KSP) nach der Anlage 4.
- (4) Entscheiden sich Arbeitnehmer mit einem individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll in Höhe der betrieblichen Jahresarbeitszeit gem. § 7 Abs. 1 für zwölf Tage zusätzlichen Erholungsurlaub, erhöht sich ihr individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll auf 2.036 Stunden. Das für sie maßgebliche MTE wird abgesenkt und richtet sich unabhängig von ihrem neuen individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll nach Entgelttabellen, die sich bei einer haustarifvertraglichen Jahresarbeitszeit von 1.931 Stunden und entsprechender Anwendung der Protokollnotiz zu § 6 Abs. 4 KoRa-ZugTV NE ergeben würden. Die insoweit maßgeblichen Entgelttabellen sind diesem Tarifvertrag als Anlagen 7a, 7b, und 7c beigelegt.
- (5) Für Arbeitnehmer mit einem individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll unterhalb der betrieblichen Jahresarbeitszeit finden die Abs. 3 und 4 unter proportionaler Anpassung des erhöhten neuen individuellen Jahresarbeitszeit-Solls und des Entgelts entsprechend Anwendung.
- (6) Es gelten die gesetzlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Bestimmungen zum Erholungsurlaub.

- (7) Bei Arbeitnehmern, die sich für die Option Arbeitszeiterhöhung gem. Abs. 2 Buchst. c) entscheiden, erhöht sich das individuelle Jahresarbeitszeit-Soll von 1.984 Stunden auf 2.036 Stunden. Das für sie maßgebliche MTE richtet sich nach Entgelttabellen, die sich bei einer haustarifvertraglichen Jahresarbeitszeit von 2.036 Stunden und entsprechender Anwendung der Protokollnotiz zu § 6 Abs. 4 KoRa-ZugTV NE ergeben. Das Monatstabellenentgelt (MTE) richtet sich nach den Anlagen 2a, 2b und 2c, soweit sich für das Jahr 2022 aus Teil B nichts Abweichendes ergibt. Das im Jahr 2022 unter Berücksichtigung von Anbindungswerten geltende Monatstabellenentgelt (MTE) richtet sich nach den Anlagen 5a, 5b und 5c, für Kontroll- und Service-Personal (KSP) nach der Anlage 6.
- (8) Das Wahlrecht nach Abs. 1 bis 4 besteht grundsätzlich jeweils zu Beginn eines Kalenderjahres. Der Arbeitnehmer muss bis zum 30. Juni des Vorjahres seinen Wunsch dem Arbeitgeber schriftlich mitteilen. Abs. 1 Satz 2 bleibt hiervon unberührt. Ein Wechsel zwischen dem individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll in Höhe der betrieblichen Jahresarbeitszeit gem. § 7 Abs. 1 und dem Alternativmodell „Zusätzlicher Erholungsurlaub“ gem. Abs. 3 oder 4 ist kalenderjährlich möglich. Abweichend von Satz 1 und 2 gilt, dass der Arbeitnehmer, der eine Wahl gem. Abs. 2 Buchst. b) ausgeübt hat, an diese Wahl einmalig zwei Jahre gebunden ist; danach kann unter Beachtung der in Satz 2 genannten Frist wieder jährlich gewählt werden.
- (9) Neu eingestellte Arbeitnehmer können bei ihrer Einstellung ebenfalls das Wahlrecht nach Abs. 1 bis 7 ausüben.

§ 13 Erholungsbeihilfe

- (1) Arbeitnehmer, die am 1. Juni in einem Arbeitsverhältnis stehen, erhalten eine Erholungsbeihilfe gem. § 40 Abs. 2 Nr. 3 EStG nach Maßgabe der folgenden Absätze.
- (2) Die Höhe der Erholungsbeihilfe beträgt
 - a) für vollbeschäftigte Arbeitnehmer 156 Euro,
 - b) für nicht vollbeschäftigte Arbeitnehmer den Anteil des Betrag von 156 Euro der dem Maß der mit ihnen für den Monat Juni vereinbarten regelmäßigen durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht.
- (3) Bei einem Arbeitnehmer, der die Voraussetzungen nach Abs. 1 erfüllt, vermindert sich die Erholungsbeihilfe für jeden Kalendermonat in der Zeit vom 1. Januar bis 31. Dezember des jeweils maßgeblichen Kalenderjahres ohne Anspruch auf Vergütung (§ 15 Abs. 7) oder Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§ 18), um 1/12 des sich aus Abs. 2 jeweils ergebenden Betrags.
- (4) Die Erholungsbeihilfe wird bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht berücksichtigt.
- (5) Wurde die Erholungsbeihilfe geleistet, obwohl sie dem Arbeitnehmer nicht oder nur teilweise zustand, ist sie in entsprechender Höhe zurückzuzahlen. Dies gilt auch, wenn sich die Voraussetzungen für die Kürzung nach Abs. 3 erst nach der Auszahlung der Erholungsbeihilfe ergeben. Unter Beachtung der Pfändungsfreigrenzen erfolgt eine Verrechnung mit den nächsten Vergütungszahlungen, im Falle des Ausscheidens mit der Abrechnung des Arbeitsverhältnisses.
- (6) Die Erholungsbeihilfe darf gem. § 40 Abs. 2 Nr. 3 EStG von den Arbeitnehmern nur zu Erholungszwecken verwendet werden.

- (7) Jeder Arbeitnehmer hat auf Verlangen des Arbeitgebers schriftlich zu versichern, dass die Erholungsbeihilfe für Erholungszwecke verwendet worden ist (Urlaubsreise, Ausflugsfahrt, sonstige Freizeitaktivitäten mit Erholungscharakter); auf Verlangen des Arbeitgebers oder der Finanzbehörden sind vom Arbeitnehmer über die entsprechenden Ausgaben Belege vorzulegen (Sicherstellung der sachgerechten Beihilfeverwendung).
- (8) Der Arbeitgeber trägt die auf die Erholungsbeihilfe entfallende Pauschalsteuer (Lohnsteuer, Solidaritätszuschlag, pauschalierte Kirchensteuer), sofern dies steuerrechtlich zulässig ist.
- (9) Die Zahlung der Erholungsbeihilfe erfolgt mit der Entgeltabrechnung für den Monat Juni des jeweils maßgeblichen Kalenderjahres.

§ 14 Arbeitsbefreiung

- (1) Als Fälle, in denen eine Fortzahlung des Entgelts gem. § 616 Abs. 1 BGB in nachstehend genanntem Ausmaß stattfindet, geltenden die folgenden Anlässe:

- | | | |
|----|---|---------------------------------|
| a) | Wohnungswechsel mit eigenem Haushalt | 2 Arbeitstage, |
| b) | eigene Eheschließung | 2 Arbeitstage, |
| c) | eigene Silberhochzeit | 1 Arbeitstag, |
| d) | Niederkunft der mit dem Arbeitnehmer in häuslicher Gemeinschaft lebenden Lebensgefährtin. | 2 Arbeitstage, |
| e) | Tod des ständigen Lebenspartners, eines Kindes, oder Elternteils, Geschwister oder Schwiegereltern | 2 Arbeitstage, |
| f) | Eheschließung des Kindes, Adoptiv-, Stief- oder Pflegekindes | 1 Arbeitstag, |
| g) | schwere Erkrankung der zur Hausgemeinschaft des Arbeitnehmers gehörenden Familienmitglieder, soweit der Arzt die Notwendigkeit der Abwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege bescheinigt | bis zu 7 Tagen im Kalenderjahr, |

Soweit nach § 45 SGB V (Kinder bis zum zwölften Lebensjahr) Anspruch auf Krankengeld bei Erkrankung eines Kindes besteht, besteht kein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nach Buchst. g).

- | | | |
|----|--|---|
| h) | Teilnahme der Mitglieder von Tarifkommissionen oder Beschlussgremien der Gewerkschaft an Sitzungen in denen tarifliche Angelegenheiten beraten oder beschlossen werden | für die Dauer der erforderlichen nachgewiesenen Abwesenheitszeit, |
| i) | ärztliche Behandlung des Arbeitnehmers, wenn diese nach ärztlicher Bescheinigung während der Arbeitszeit erfolgen muss | für die Dauer der erforderlichen nachgewiesenen Abwesenheitszeit, |

- j) Wahrnehmung öffentlich rechtlicher Verpflichtungen, und zwar:
 - aa) zur Ausübung des Wahl- und Stimmrechts und Beteiligung an Wahlausschüssen
 - bb) zur Ausübung öffentlicher Ehrenämter- für die tatsächlich
 - cc) zur Wahrnehmung amtlicher, z. B. gerichtlicher, erforderliche Zeit, polizeilicher Termine, soweit sie nicht durch eigenes Verschulden oder private Angelegenheit des Arbeitnehmers veranlasst sind
 - k) Ablegung von beruflichen oder der Fortbildung dienenden Prüfungen, soweit dieselben vom Betrieb veranlasst sind für die Dauer der tatsächlichen nachgewiesenen Abwesenheitszeit.
- (2) Soweit dem Arbeitnehmer eine etwaige öffentlich-rechtliche Vergütung zusteht, entfällt in entsprechendem Umfang der Anspruch auf Arbeitsentgelt gegenüber dem Arbeitgeber.

§ 15 Entgelt und Eingruppierung

- (1) Für Arbeitnehmer, die vom KoRa-ZugTV NE erfasst werden, richtet sich die Eingruppierung nach § 5 KoRa-ZugTV NE. Für weitere Arbeitnehmer richtet sich die Eingruppierung gem. § 5 Abs. 2 KoRa-ZugTV NE nach Anlage 1. Anlage 1 ist Bestandteil dieses Tarifvertrages.
- (2) Bei der Einstufung bemisst sich das Monatstabellenentgelt (MTE) für Wagenmeister und Informationsassistenten nach der Berufserfahrung nach Maßgabe der nachfolgenden Regelungen gem. Buchst. a) und b):
- a) Als Berufserfahrung bei Wagenmeistern gilt die Zeit der Tätigkeit als Wagenmeister ab Ersterwerb der Qualifikation.
 - b) Für Informationsassistenten gilt § 5 Abs. 4 Buchst. c) KoRa-ZugTV NE sinngemäß.
War ein Arbeitnehmer vor seiner Tätigkeit als Informationsassistent bei der DLB als Lokomotivführer, Zugbegleiter oder KSP tätig und kehrt er später in seine vorherige Tätigkeit als Lokomotivführer, Zugbegleiter oder KSP zurück, wird die zwischenzeitlich ausgeübte Tätigkeit als Informationsassistent als Berufserfahrung berücksichtigt. Wird ein Informationsassistent Disponent, wird die Berufserfahrung als Informationsassistent bei der DLB, ergänzend zu § 5 Abs. 4 Buchst. c) KoRa-ZugTV NE, ebenfalls als Berufserfahrung berücksichtigt.
- (3) Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass zum Zeitpunkt des Tarifabschlusses und unter Würdigung der vom Arbeitgeber dargelegten Tätigkeitsinhalte die Personaldisponenten in die EG 3.1 und die Disponenten BLZ in die EG 3.2 einzugruppieren sind.
- (4) Abweichend von § 5 Abs. 4 Buchst. b) und c) KoRa-ZugTV NE gilt folgendes: Bezüglich der Anrechnung externer Vorberufserfahrung bei Arbeitnehmern, die gem. Anlage 1b und 1c KoRa-ZugTV NE sowie Anlage 1 eingruppiert werden, ist eine zeitlich ununterbrochene Unterbrechung von bis zu drei Jahren unschädlich. Nur soweit es sich um eine Unterbrechung der Berufserfahrung auf Basis gesetzlicher Ruhensregelungen (z. B. Elternzeit, Pflegezeit, etc.) handelt, sind auch längere Unterbrechungszeiträume unschädlich. § 5 Abs. 4 vorletzter Unterabs. KoRa-ZugTV NE bleibt davon unberührt.

- (5) Zu § 5 Abs. 5 KoRa-ZugTV NE wird klargestellt, dass Berufserfahrung im Sinne des § 5 Abs. 4 KoRa-ZugTV NE auch dann zu berücksichtigen ist, wenn sie außerhalb der Bundesrepublik Deutschland erworben wurde und vom Arbeitnehmer durch Vorlage geeigneter Dokumente nachgewiesen wird.
- (6) Abweichend von § 5 Abs. 7 KoRa-ZugTV NE wird einem Arbeitnehmer, der zunächst als Zugbegleiter oder Kontroll- und Servicepersonal beschäftigt war und anschließend als Lokomotivführer beschäftigt wird, die als Zugbegleiter/KSP erworbene Berufserfahrung nicht als Lokomotivführer-Berufserfahrung angerechnet, so dass er als Lokomotivführer in die Berufserfahrungsstufe 1 seiner neuen Entgeltgruppe eingestuft wird

Bis 31. Dezember 2021 gilt:

- (7) Die Arbeitnehmer erhalten ein Monatstabellenentgelt (MTE). Gem. § 6 Abs. 4 KoRa-ZugTV NE wird das Entgelt der Arbeitnehmer entsprechend dem Jahresarbeitszeit-Soll gem. § 7 Abs. 1 im Verhältnis zur Referenzarbeitszeit gem. § 3 Abschn. I Abs. 1 Buchst. a) KoRa-ZugTV NE angepasst. Das MTE richtet sich nach den Anlagen 2a, 2b und 2c sofern sich aus Teil B nichts Abweichendes ergibt. Die Anlagen 2a, 2b und 2c sind Bestandteil dieses Tarifvertrages.

Ab 1. Januar 2022 gilt:

- (7) Die Arbeitnehmer erhalten ein Monatstabellenentgelt (MTE). Das MTE richtet sich nach den Anlagen 2a, 2b und 2c zum KoRa-ZugTV NE in ihrer jeweils geltenden Fassung, sofern sich aus § 12 (Arbeitszeitwahlmodelle) und/oder Teil B nichts Abweichendes ergibt.
- (8) Der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer erhält vom MTE den Teil, der dem Maß der mit ihm arbeitsvertraglich vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit entspricht.
- (9) Soll aus dem Monatsentgelt ein Stundensatz ermittelt werden, so ist das MTE durch 169,65 (ab 1. Januar 2022: 165,33) zu teilen. Bei einer Wahl des Arbeitnehmers nach § 12 ist der Divisor für die Errechnung des Stundensatz nach Satz 1 169,65. Bei der Berechnung von Teilen des MTE fallen Bruchteile eines Cents bis 0,49 Cent weg, höhere Bruchteile eines Cents werden auf einen Cent aufgerundet.
- (10) Bei Versäumnis von Arbeitszeit wird das MTE um den auf die versäumte Arbeitszeit entfallenden Anteil gekürzt, sofern nicht Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht.
- (11) Das MTE und die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile werden am Monatsletzten, die anderen Entgeltbestandteile jeweils mit der Entgeltzahlung des darauffolgenden Monats ausgezahlt. Auf Wunsch des Arbeitnehmers können Abschlagszahlungen gewährt werden.
- (12) Bei bargeldloser Entgeltzahlung ist das Entgelt so rechtzeitig zu überweisen, dass der Arbeitnehmer am Zahltag darüber verfügen kann. Für Verschulden der Empfängerbank wegen verspäteter Gutschrift haftet der Arbeitgeber nicht.
- (13) Für jeden Abrechnungszeitraum ist dem Arbeitnehmer eine übersichtliche Abrechnungsbescheinigung auszuhändigen, in der die Beträge, aus denen sich das Entgelt zusammensetzt und die Abzüge getrennt aufzuführen sind. Der Arbeitnehmer hat unverzüglich die Entgeltabrechnung nachzuprüfen.
- (14) Für die Rückforderung überzahlten Entgelts gelten die Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches über die Herausgabe einer ungerechtfertigten Bereicherung.

- (15) Anspruch auf die Vergütung der Entgeltgruppe 1.0 der Anlage 1a KoRa-ZugTV NE 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 NE 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.

§ 16

Entgeltausgleich bei vorübergehend höherwertiger Tätigkeit

- (1) Wird einem Arbeitnehmer vorübergehend eine höher bewertete Tätigkeit übertragen, erhält er für jede in dieser Tätigkeit erbrachte Schicht eine Zulage in Höhe des Differenzbetrages zwischen der ihm zugewiesenen Entgeltgruppe/-stufe und der Entgeltgruppe/gleiche Stufe, in welche die vorübergehend ausgeübte höher bewertete Tätigkeit fällt.
- (2) Wird einem Arbeitnehmer vorübergehend eine höher bewertete Tätigkeit übertragen, deren Vergütung sich nach einem anderen Tarifvertrag als diesem Tarifvertrag richtet, so ist zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer arbeitsvertraglich ein angemessener Entgeltausgleich zu vereinbaren, der auch die unterschiedlichen Strukturen der beiden Tarifverträge zu berücksichtigen hat; auf Wunsch des Arbeitnehmers ist der Betriebsrat an der zu treffenden Abrede zu beteiligen.

§ 17

Zulagen / Gesetzliche Feiertage

- (1) Die Zulagen ergeben sich aus § 6 Abs. 9 bis 15 KoRa-ZugTV NE, sofern in Abs. 2 nichts Abweichendes geregelt ist.
- (2) Abweichend von § 6 Abs. 10 und 11 Buchst. a) KoRa-ZugTV NE betragen die Zulagen je Stunde
- a) für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen: 8,12 Euro
 - b) für Nachtarbeit: 4,07 Euro

Neben der Feiertagszulage (Buchst. a) wird keine Sonntagszulage gezahlt.

Neben der Zulage für Nachtarbeit, werden die Zulagen gem. § 6 Abs. 11 Buchst. b) KoRa-ZugTV NE zusätzlich gewährt.

Mit Ablauf des 31. Dezember 2022 tritt Abs. 2 außer Kraft und die Zulagen für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen und Nachtarbeit ergeben sich aus § 6 Abs. 10 bis 11 KoRa-ZugTV NE i. V. m. Abs. 1.

- (3) Arbeitnehmer die in die Entgeltgruppen 1.1 und 1.2, als Lokomotivführer international in die Entgeltgruppe 1.3 gem. Anlage 1a KoRa-ZugTV NE oder Arbeitnehmer die in die Entgeltgruppen 2.2 und 2.3 gem. Anlage 1b KoRa-ZugTV NE als auch als KSP gem. Anlage 1 eingruppiert sind erhalten für jede Schicht, in der sie eine Belehrungsfahrt durchführen, eine Zulage in Höhe von elf Euro.

Belehrungsfahrten dienen dazu, auszubildenden Lokomotivführern und auszubildenden Zugbegleitern bzw. KSP erforderliche Kenntnisse über alle praxisrelevanten Betriebsabläufe (einschließlich Vorbereitungs- und Abschlussarbeiten usw.) zu vermitteln.

Nicht zu den Belehrungsfahrten zählen Fahrten, die lediglich zur Vermittlung von Streckenkunde dienen.

- (4) Weitere Zulagen können, abweichend von § 6 Abs. 7 KoRa-ZugTV NE, im Rahmen von Betriebsvereinbarungen, die zu Ihrer Wirksamkeit der schriftlichen Zustimmung durch die Tarifvertragsparteien bedürfen, geregelt werden. Das Zustimmungserfordernis gilt auch im Falle der Änderung einer solchen Betriebsvereinbarung.

Protokollnotiz:

Den zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrags mit den Betriebsräten der Standorte Schwandorf, Neumark und Kempten bereits abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen „Betriebsvereinbarung über eine befristete Erschwerniszulage für Zugbegleiter im alex-Verkehr“ vom 27.05.2019, 28.05.2019 bzw. 04.06.2019 sowie der mit dem Gesamtbetriebsrat der DLB bereits abgeschlossenen „Gesamtbetriebsvereinbarung 03/2019 über eine betriebliche Funktionszulage für PraxisCoaches im Fahrbetrieb“ vom 14.11.2019 sowie der „Ergänzende Zusatzvereinbarung zur Gesamtbetriebsvereinbarung Nr. 03/2019“ vom 14.04.2020 haben die Tarifvertragsparteien mit Abschluss dieses Tarifvertrages ihre Zustimmung erteilt.

- (5) Die maßgeblichen gesetzlichen Feiertage gem. § 6 Abs. 10 KoRa-ZugTV NE sind durch Betriebsvereinbarung zu regeln.

§ 18

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

- (1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Bei Krankheit, die länger als drei Tage dauert, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer, spätestens am darauffolgenden allgemeinen Arbeitstag vorzulegen. Der Arbeitgeber kann in begründeten Fällen vom Arbeitnehmer bereits vom ersten Tag an die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung verlangen.
- (2) Bei einer Arbeitsunfähigkeit nach Abs. 1 bleibt der Anspruch auf Arbeitsentgelt für die Dauer von bis zu sechs Wochen erhalten. Wird der Arbeitnehmer innerhalb von zwölf Monaten infolge derselben Krankheit wiederholt arbeitsunfähig, so verliert er den Anspruch auf Entgelt nur für die Dauer von insgesamt sechs Wochen nicht; war der Arbeitnehmer vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit jedoch mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig, so verliert er wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit den Anspruch nach Satz 1 für einen weiteren Zeitraum von höchstens sechs Wochen nicht. Die Höhe der arbeitstäglichen Entgeltfortzahlung richtet sich nach den Bestimmungen des § 11 Abs. 11.
- (3) Mit Beginn der siebten Woche erhalten arbeitsunfähige Arbeitnehmer zu den Leistungen der Kranken- oder Unfallversicherungen als Krankengeldzuschuss den Differenzbetrag zwischen den Leistungen der Versicherungsträger und des durchschnittlichen aus Abs. 2 resultierenden Nettoentgelts.

Der Krankengeldzuschuss wird nach einer Betriebszugehörigkeit

- | | | | | | |
|----|--------------|-----------|-------------------|----|---------|
| a) | von mehr als | 5 Jahren | für die Dauer von | 4 | Wochen, |
| b) | von mehr als | 10 Jahren | für die Dauer von | 8 | Wochen, |
| c) | von mehr als | 15 Jahren | für die Dauer von | 10 | Wochen |

und bei Arbeitsunfähigkeit infolge eines beim Arbeitgeber erlittenen Arbeitsunfalls ohne Rücksicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit bis zur Dauer von 26 Wochen gewährt.

Der Anspruch auf Krankengeldzuschuss entfällt, wenn sich der Arbeitnehmer die Arbeitsunfähigkeit durch eigenes Verschulden zugezogen hat oder wenn er sich einer vom Arbeitgeber angeordneten Untersuchung durch einen Betriebs- oder Vertrauensarzt nicht innerhalb der ihm hierfür mitgeteilten Frist unterzieht.

- (4) Ordnet der Arbeitgeber eine Untersuchung durch einen Betriebs- oder Vertrauensarzt an, so trägt er die Kosten dieser Untersuchung.
- (5) Wurde die Arbeitsunfähigkeit durch Dritte herbeigeführt, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, die ihm gegenüber Dritten zustehenden Schadensersatzansprüche in Höhe seines Anspruches auf Weiterzahlung des Arbeitsentgeltes an den Arbeitgeber abzutreten. Insoweit darf der Arbeitnehmer über die Schadensersatzansprüche nicht anderweitig verfügen.

Bei der Geltendmachung dieser Schadensersatzansprüche muss der Arbeitnehmer den Arbeitgeber nach besten Kräften unterstützen, ihr insbesondere Auskunft erteilen und Unterlagen zugänglich machen.

§ 19 Reisekosten

- (1) Anfallende Übernachtungskosten werden gegen Vorlage des Belegs bis zur jeweiligen zulässigen Steuerhöchstgrenze vergütet, es sei denn, vom Arbeitgeber wird eine geeignete Unterkunft zur Verfügung gestellt.
- (2) Für eine dienstplanmäßige auswärtige Übernachtung wird dem Arbeitnehmer ein Übernachtungsgeld in Höhe von 17,90 Euro gewährt.

§ 20 Entschädigung für wechselnde Einsatzorte (gültig ab 1. März 2022)

- (1) Bei Fahrten zu anderen Einsatzorten als dem arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitsort entscheidet der Arbeitgeber über das Verkehrsmittel. Etwaige anfallende Kosten (ÖPNV/Taxi) trägt der Arbeitgeber. Bei genehmigter PKW-Nutzung erhält der Arbeitnehmer eine Kilometerpauschale in Höhe von 0,30 Euro je zusätzlich im Vergleich zum regelmäßigen Arbeitsweg gefahrenen Kilometer. Die zusätzlich aufgewendete Wegezeit zwischen einem anderen Einsatzort als dem arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitsort wird mit 100 Prozent der aufgewendeten Arbeitszeit vergütet, ist darüber hinaus aber nicht zuschlagspflichtig.
- (2) Der Arbeitnehmer hat ein Wahlrecht, ob die Regelung gem. Abs. 1 zur Anwendung gebracht werden soll oder ob es anstatt der Regelung gem. Abs. 1 bei der für ihn jeweils geltenden betrieblichen Regelung verbleiben soll.
- (3) Die Regelung gem. Abs. 1 findet für die Dauer ihrer Abwahl keine Anwendung. Mit der Erklärung, dass die Regelung gem. Abs. 1 angewendet werden soll, muss der Arbeitnehmer zugleich erklären, dass er für die Dauer seiner Wahl auf die Anwendung der jeweils geltenden betrieblichen Regelungen verzichtet. Dieser Verzicht ist Voraussetzung für die Anwendung der Regelung gem. Abs. 1.

- (4) Die Wahlmöglichkeit besteht kalenderjährlich und muss dem Arbeitgeber schriftlich spätestens bis 30. Juni für das Folgejahr mitgeteilt werden. Im Jahr 2022 findet die Wahl, abweichend von Satz 1 bis 28. Februar 2022 statt. Der Arbeitnehmer bleibt solange an seine Wahl gebunden, bis er eine andere Wahl trifft.

Protokollnotizen:

1. *Sofern arbeitsvertraglich kein konkreter Arbeitsort benannt ist, gilt die steuerrechtliche erste Tätigkeitsstätte als vereinbarter Arbeitsort im Sinne dieser Regelung.*
2. *Es besteht Einigkeit zwischen den Tarifvertragsparteien, dass die diesbezüglich bislang praktizierten betrieblichen Regelungen zum 1. März 2022 nicht entfallen, die Anwendung der bisherigen betrieblichen Regelungen und die Anwendung des Abs. 1 sich aber gegenseitig ausschließen sollen.*

§ 21

Trennungsentschädigung

Arbeitnehmer, die zu Dienstleistungen vom Sitz des Betriebes nach einem anderen Ort abgestellt werden, erhalten für die ersten sechs Kalendertage die vollen Spesensätze. Vom siebten Kalendertag an erhält der Arbeitnehmer eine Trennungsentschädigung pro Kalendertag. Der Spesensatz ist in voller Höhe je Kalendertag weiter zu gewähren, wenn vom Arbeitgeber keine geeignete Unterkunft zur Verfügung gestellt wird. Als Trennungsentschädigung werden 16,62 Euro je Kalendertag vergütet.

§ 22

Jährliche Zuwendung

- (1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine jährliche Zuwendung in Höhe von 50 Prozent seines Monatstabellenentgelts gem. § 6 Abs. 16 KoRa-ZugTV NE, sofern er am 1. November in einem ungekündigten und nicht kraft Gesetzes ruhenden Arbeitsverhältnis steht und seit dem 1. Juli ununterbrochen beim Arbeitgeber beschäftigt ist.
- (2) Als Bemessungsgrundlage für die jährliche Zuwendung gilt jeweils das Monatstabellenentgelt, das der Arbeitnehmer im Oktober erhalten hat oder erhalten hätte, wenn er gearbeitet hätte.
- (3) Hat der Arbeitnehmer nicht während des ganzen Kalenderjahres Anspruch auf Entgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss gegen den Arbeitgeber gehabt, vermindert sich die jährliche Zuwendung um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, für den kein solcher Anspruch bestanden hat.
- (4) Die jährliche Zuwendung wird mit der Entgeltabrechnung für den Monat November gezahlt und gilt als Einmalzahlung im Sinne der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften.
- (5) Die Höhe des anteiligen Anspruchs eines teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers richtet sich nach dem Verhältnis der mit ihm vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten; maßgeblich sind die für den Monat Oktober geltenden Vereinbarungen.
- (6) Die jährliche Zuwendung bleibt bei der Berechnung von Durchschnittsentgelten oder in sonstigen Fällen, in denen Ansprüche von der Höhe des Arbeitsentgeltes abhängig sind, außer Ansatz.

§ 23 Jubiläumszuwendungen

Der Arbeitnehmer erhält als Jubiläumszuwendung nach Vollendung einer Betriebszugehörigkeit gem. § 3

- | | | |
|----|---------------|---------------------|
| a) | von 25 Jahren | 620,00 Euro, |
| b) | von 40 Jahren | 1.240,00 Euro sowie |
| c) | von 50 Jahren | 2.000,00 Euro |

sofern er am Jubiläumstag in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis steht.

§ 24 Arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung / Entgeltumwandlung

- (1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung gem. § 9 KoRa-ZugTV NE. Auf § 28 Abs. 2 wird verwiesen.
- (2) Der Arbeitnehmer kann nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften in ihrer jeweils gültigen Fassung vom Arbeitgeber betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung bezüglich künftiger Ansprüche auf jährliche Zuwendung (§ 6 Abs. 16 KoRa-ZugTV NE i. V. m. § 22) verlangen. Das Verlangen bedarf der Schriftform, ist mindestens 14 Tage vor der Fälligkeit des Entgeltanspruchs geltend zu machen und muss die umzuwandelnden Entgeltbestandteile eindeutig bezeichnen. Die Durchführung des Anspruchs des Arbeitnehmers wird durch Vereinbarung mit dem Arbeitgeber geregelt. Der Beschäftigte ist an die jeweilige Entscheidung, tarifliche Entgeltbestandteile umzuwandeln, für das laufende Kalenderjahr gebunden, es sei denn, seine persönlichen Lebens- oder Einkommensverhältnisse ändern sich wesentlich.
- (3) Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann festgelegt werden, dass auch andere Entgeltbestandteile (laufende Monatsvergütung usw.) umgewandelt werden können und welche Bestandteile davon vorrangig umzuwandeln sind.
- (4) Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann zum Zwecke der Abwicklungserleichterung festgelegt werden, dass das gesamte umzuwandelnde Entgelt unabhängig von der Fälligkeit des einzelnen umgewandelten Entgeltanspruchs zu einem einheitlichen Termin als einmaliger Betrag behandelt wird; der festzulegende Fälligkeitstermin für den einheitlichen Betrag darf nicht nach dem 1. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres liegen.
- (5) Wandelt der Arbeitnehmer einen Betrag seines Entgeltes um, zahlt der Arbeitgeber ihm zehn Prozent der Umwandlungssumme, höchstens jedoch 100,00 Euro jährlich, als Arbeitgeberzuschuss.
- (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 Elektro-Fahrrädern (E-bikes) durch den Arbeitgeber unter Einräumung eines privaten Nutzungsrechts.

§ 25

Ergänzende Regelung zur vorübergehenden Fahrdienstuntauglichkeit

Hinsichtlich § 8 Abs. 7 KoRa-ZugTV NE gelten folgende ergänzenden Regelungen:

Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einigkeit, dass Ansprüche nach dieser Regelung nur dann bestehen, wenn ein Arbeitnehmer für seine Tätigkeit eine gesundheitliche Fahrdiensttauglichkeit nachweisen muss.

Vorrangiges Ziel ist die Wiederherstellung der Fahrdiensttauglichkeit des betroffenen Arbeitnehmers. Der betroffene Arbeitnehmer ist verpflichtet, aktiv an der Erreichung dieses Zieles mitzuwirken. Bietet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ein Verfahren analog eines BEM (§ 167 Abs. 2 SGB IX) an, hat der Arbeitnehmer daran mitzuwirken.

Hinsichtlich der „Zumutbarkeit“ einer anderen Tätigkeit gilt § 8 Abs. 3 Buchst. f) KoRa-ZugTV NE sinngemäß mit der Ergänzung, dass auch sämtliche im NETINERA-Konzern mit der GDL tarifvertraglich vereinbarten Tätigkeiten, mit Ausnahme der EG 1 des METV metronom, zumutbar sind, für Lokomotivführer nur, soweit für die Tätigkeit üblicherweise eine Berufsausbildung erforderlich ist.

Für die Dauer der vorübergehenden gesundheitsbedingten und vom Bahnarzt attestierten Fahrdienstuntauglichkeit, während der dem Arbeitnehmer eine andere Tätigkeit zugewiesen wird, die nicht von Anlagen 1a, 1b oder 1c KoRa-ZugTV NE erfasst ist, finden die Regelungen des § 3 KoRa-ZugTV NE mit Ausnahme des bereits genehmigten Urlaubs keine Anwendung. Der Arbeitnehmer wird in diesem Fall zeitnah in einen seiner neuen Tätigkeit entsprechenden Dienstplan eingeteilt. Die Regelungen des § 3 KoRa-ZugTV NE finden unverändert weiter Anwendung, wenn die zugewiesene andere Tätigkeit von Anlagen 1a, 1b oder 1c KoRa-ZugTV NE erfasst ist oder die haustarifvertraglichen Bestimmungen in §§ 7 und 8 die Anwendung des § 3 KoRa-ZugTV NE darüber hinaus für die zugewiesene Tätigkeit vorschreiben. In diesem Fall wird der Arbeitnehmer zeitnah in einen seiner neuen Tätigkeit entsprechenden Dienstplan eingeteilt, der den Vorgaben des KoRa-ZugTV NE mit den ergänzenden haustarifvertraglichen Bestimmungen entspricht; der bereits genehmigte Urlaub bleibt unangetastet.

Sofern und solange der Arbeitgeber dem betroffenen Arbeitnehmer keine zumutbare, andere Tätigkeit zuweisen kann, erhält der Arbeitnehmer Entgeltfortzahlung gem. den jeweils gültigen haustarifvertraglichen Regelungen gem. § 18 für maximal sechs Wochen. Besteht nach den jeweils gültigen haustarifvertraglichen Regelungen in § 18 zudem Anspruch auf Krankengeldzuschuss, erhält der Arbeitnehmer über den Anspruch nach Satz 1 hinaus vom Arbeitgeber Entgelt (brutto) in der Höhe und für die Dauer des persönlichen Anspruchs auf Krankengeldzuschuss, in der die Krankenversicherung Krankengeld zahlen würde.

Rechenweg:

der Arbeitnehmer würde (fiktiv) von der Krankenkasse ein Krankengeld i. H. v. X Euro ausgezahlt bekommen (Nettokrankengeld). In dieser Höhe erhält der Arbeitnehmer ein Bruttoentgelt.

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach jeweils gültigen haustarifvertraglichen Regelungen bleibt ansonsten unberührt.

§ 26

Haftung des Arbeitnehmers

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

Protokollnotiz:

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

Teil B
Überleitungsregelungen

§ 27
Abweichungen bei den Entgelten

- (1) Abweichend von § 6 Abs. 1 i. V. m. Anlage 2a bis 2c KoRa-ZugTV NE und von § 15 Abs. 7 gelten besondere Monatsentgelttabellen, die auf einem Anbindungswert bezogen auf die jeweils gültige Monatsentgelttabelle in den Anlagen 2a bis 2c zum KoRa-ZugTV NE bzw. Anlagen 2a bis 2c zu diesem Tarifvertrag basieren.

Dieser Anbindungswert beträgt:

- a) Für Arbeitnehmer, die gem. Anlage 1a KoRa-ZugTV NE eingruppiert sind:
 - 97 Prozent ab der Erfahrungsstufe 1
- b) Für Zugbegleiter, die gem. Anlage 1b KoRa-ZugTV NE eingruppiert sind
 - 99 Prozent in den Erfahrungsstufen 1, 2 und 3
 - 100 Prozent ab der Erfahrungsstufe 4
- c) Für Kontroll- und Servicepersonal (KSP), das gem. Anlage 3 eingruppiert ist
 - 95 Prozent in der Erfahrungsstufe 1
 - 97 Prozent in der Erfahrungsstufe 2
 - 98 Prozent ab der Erfahrungsstufe 3
- d) Für Arbeitnehmer die gem. Anlage 1c KoRa-ZugTV NE eingruppiert sind:
 - in die Entgeltgruppe 3.1 eingruppiert sind 97 Prozent sowie
 - in die Entgeltgruppe 3.2 eingruppiert sind 88 Prozent

Das jeweilige MTE ergibt sich aus den Anlagen 3a bis 6. Die Anlagen 3a bis 6 sind Bestandteil des Tarifvertrages.

- (2) Mit Ablauf des 31. Dezember 2022 tritt § 27 ohne Nachwirkung außer Kraft und das MTE ergibt sich ab dem 1. Januar 2023 uneingeschränkt aus § 15 Abs. 7.

§ 28
Weitere Abweichungen vom KoRa-ZugTV NE und Teil A

- (1) Abweichend von der Protokollnotiz zu § 8 KoRa-ZugTV NE hat der Arbeitgeber bis auf Weiteres nicht die Absicht, sich an einer Versicherungslösung für die Problematik des Verlusts der persönlichen Eignung mit einem Arbeitgeberbeitrag zu beteiligen.
- (2) Abweichend von § 9 Abs. 1 KoRa-ZugTV NE i. v. m. § 24 Abs. 1 beträgt die Höhe der AGbAV ein Prozent des jeweils maßgeblichen MTE.
- (3) Die Verpflichtungen aus § 12 KoRa-ZugTV NE gelten nicht für Leiharbeitnehmer, die für einen befristeten Zeitraum von maximal zwölf Monaten beim Arbeitgeber im Wege der Arbeitnehmerüberlassung von Unternehmen mit Sitz in der Bundesrepublik Deutschland, an denen die NETINERA Deutschland GmbH direkt oder indirekt beteiligt ist, eingesetzt werden. Die Vorschriften des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes im Übrigen sowie die Beteiligungsrechte des Betriebsrates bleiben unberührt.

Der befristete Zeitraum von maximal zwölf Monaten kann am Stück oder mit beliebigen Unterbrechungen erbracht werden; maßgeblich ist die Zeitsumme.

- (4) Abweichend von Anlage 2a und 2b gelten bis zum 31. Dezember 2022 für die Entgeltgruppen 1.0 und 2.0 besondere Entgelte:
- a) Die Höhe des MTE der Entgeltgruppe 1.0 beträgt 81 Prozent der Eingangsstufe der Entgeltgruppe 1.2.
 - b) Die Höhe des MTE der Entgeltgruppe 2.0 beträgt für Zugbegleiter 89 Prozent der Eingangsstufe der Entgeltgruppe 2.2.
 - c) Die Höhe des MTE der Entgeltgruppe 2.0 beträgt für KSP 84 Prozent der Eingangsstufe der Entgeltgruppe 2.2.
- Für die Zugbegleiter in Ausbildung gilt, dass diese in der Ausbildungsphase bis zur Abschlussprüfung KSP den für KSP ausgewiesenen Prozentsatz erhalten. Zugbegleiter in Ausbildung erhalten nach erfolgreicher Abschlussprüfung KSP in der sich anschließenden Qualifizierungsphase zum Zugbegleiter mit betrieblichen Aufgaben den für ZUB ausgewiesenen Prozentsatz.
- d) Mit Ablauf des 31. Dezember 2022 tritt Abs. 4 ohne Nachwirkung außer Kraft und das MTE ergibt sich ab dem 1. Januar 2023 uneingeschränkt aus § 15 Abs. 7 i. V. m. Anlage 2a bis 2c.
- (5) Abweichend von Anlage 3b KoRa-ZugTV NE wird § 1 Ziffer 2 Satz 1 um den Zusatz „vorzugsweise“ ergänzt.
- (6) § 3 Abschn. III Abs. 1a KoRa-ZugTV NE (Jahresschichtplan) findet im Kalenderjahr 2022 keine Anwendung.

Teil C
Sicherungsregelungen

§ 29
Absicherung des Entgeltbesitzstandes

- (1) **Für Arbeitnehmer die bereits vor dem 1. Juli 2014 beim Arbeitgeber eingestellt wurden gilt folgendes:**

Ab dem Monat Januar 2015 erhalten Arbeitnehmer, deren individuelle Jahresbruttovergütung nach dem Tarifvertrag für Lokomotivführer und Zugbegleiter (Lf/ZubTV VBG) vom 27. März 2014, bestehend aus dem 12,5 fachen des ihnen für den Monat Juli 2014 zustehenden Monatstabellenentgelts bzw. der individuellen Monatsvergütung nach § 35 Abs. 3 zustehenden Monatstabellenentgelts bzw. der individuellen Monatsvergütung nach § 35 Abs. 3 des Tarifvertrags für Lokomotivführer und Zugbegleiter (Lf/ZubTV VBG) vom 27. März 2014 (Fälle der Deckelung), geringer ist als ihre individuelle Jahresbruttovergütung nach dem (für sie mindestens bis zum 30. Juni 2014 geltenden) EVG-Tarifvertrag, bestehend aus dem 12 fachen des ihnen für den Monat Juni 2014 zustehenden Monatsgrundlohns, zuzüglich der ihnen individuell im Jahr 2014 zustehenden jährlichen Zuwendung (Prozentsatz gem. der differenzierenden Regelung des § 16 Abs. 2 EVG-Manteltarifvertrag, Bemessungsgrundlage jedoch Monatsgrundlohn von Juni 2014), zuzüglich des ihnen individuell im Jahr 2014 (gem. § 10 Abs. 11 bzw. Abs. 12 EVG-Manteltarifvertrag) zustehenden Urlaubsgelds, zum Zwecke der Sicherung ihres Besitzstands eine monatliche Besitzstandszulage (BZ 1) in Höhe von einem Zwölftel der ermittelten Differenz.

- (2) **Überleitung EVG-Mantel- und Entgelttarifvertrag zu HaustV DLB:**

Ab dem Monat Dezember 2016 erhalten Arbeitnehmer, deren individuelle Jahresbruttovergütung nach diesem Tarifvertrag, bestehend aus dem 12,5 fachen des ihnen für den Monat Dezember 2016 zustehenden Monatstabellenentgelts bzw. der individuellen Monatsvergütung nach § 23 zustehenden Monatstabellenentgelts bzw. der individuellen Monatsvergütung nach § 24 (Fälle der Deckelung), geringer ist als ihre individuelle Jahresbruttovergütung nach dem (für sie im November 2016 geltenden) EVG-Tarifvertrag, bestehend aus dem 12 fachen des ihnen für den Monat November 2016 zustehenden Monatsgrundlohns, zuzüglich der ihnen individuell im Jahr 2016 zustehenden jährlichen Zuwendung (Prozentsatz gem. der differenzierenden Regelung des § 16 Abs. 2 EVG-Manteltarifvertrag), zuzüglich des ihnen individuell im Jahr 2016 (gem. § 10 Abs. 11 bzw. Abs. 12 EVG-Manteltarifvertrag) zustehenden Urlaubsgelds, zum Zwecke der Sicherung ihres Besitzstands eine monatliche Besitzstandszulage (BZ 2) in Höhe von einem Zwölftel der ermittelten Differenz. Dies gilt nur sofern der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich bis zum 30. Juni 2017 seine Tarifbindung gem. § 3 Abs. 1 TVG erklärt. Sofern dieser Tarifvertrag nicht bis zum 31. März 2017 beidseitig unterzeichnet ist, verlängert sich die Erklärungsfrist um drei Monate nach erfolgter beidseitiger Unterzeichnung und Kenntnisnahme im Betrieb. Danach sind nur noch Wechsel ohne Besitzstandsregelung jährlich zum Jahreswechsel möglich.

- (3) **Überleitung Tarifvertrags für Lokomotivführer und Zugbegleiter zu HaustV DLB:**

Ab dem Monat Dezember 2016 erhalten Arbeitnehmer, deren individuelle Jahresbruttovergütung nach diesem Tarifvertrag, bestehend aus dem 12,5 fachen des ihnen für den Monat Dezember 2016 zustehenden Monatstabellenentgelts bzw. der individuellen Monatsvergütung nach § 23 zustehenden Monatstabellenentgelts bzw. der individuellen Monatsvergütung nach § 24 (Fälle der Deckelung), geringer ist als ihre individuelle Jahresbruttovergütung nach dem (für sie im November 2016 geltenden) Tarifvertrags für Lokomotivführer und Zugbegleiter (Lf/ZubTV VBG) vom 7. März 2014, bestehend aus dem 12,5 fachen des ihnen für den Monat November 2016 zustehenden

Monatsgrundlohns, zuzüglich der ihnen individuell im Jahr 2016 zustehenden BZ 1, zum Zwecke der Sicherung ihres Besitzstands eine monatliche Besitzstandszulage (BZ 3) in Höhe von einem Zwölftel der ermittelten Differenz.

- (4) Bei der Bemessung der jährlichen Zuwendung gem. § 22 ist die BZ 1, 2 und 3 nicht zu berücksichtigen.
- (5) Bei allgemeinen Erhöhungen der Monatstabellenentgelte vermindert sich die BZ 1 und 2 um 20 Prozent des Betrages, den die allgemeine Erhöhung brutto für den Arbeitnehmer ausmacht.
- (6) Erreicht der Arbeitnehmer eine höhere Erfahrungsstufe in seiner Entgeltgruppe, vermindert sich die BZ 1, 2 und 3 um 50 Prozent des Unterschiedsbetrages zwischen dem Monatstabellenentgelt nach der bisherigen und der höheren neuen Erfahrungsstufe (bei Teilzeitbeschäftigten anteilig).
- (7) Wird der Arbeitnehmer in eine höhere Entgeltgruppe eingruppiert, vermindert sich die BZ 1, 2 und 3 um 50 Prozent des Unterschiedsbetrages zwischen dem Monatstabellenentgelt nach der bisherigen und der höheren neuen Entgeltgruppe.
- (8) Erhält der Arbeitnehmer durch die strukturellen Veränderungen der Entgelttabelle bei Lokomotivführern zum 1. Januar 2021 ein erhöhtes MTE, vermindert sich die BZ 1, 2 und 3 um 20 Prozent des Unterschiedsbetrages zwischen dem MTE vor Wirksamwerden der Erhöhung und dem höheren MTE nach dem Wirksamwerden der Erhöhung.

Teil D
Schlussbestimmungen

§ 30
Ausschlussfrist

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

§ 31
Laufzeit und Kündigung

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt rückwirkend zum 1. März 2021 in Kraft und ersetzt den HausTV DLB vom 22. Juli 2020.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats, frühestens zum 30. Juni 2023, schriftlich gekündigt werden.

Berlin, den 30. Juli 2021

Die Länderbahn GmbH - DLB

Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer

.....
(Wolfgang Pollety)
Geschäftsführer

.....
(Claus Weselsky)
Bundesvorsitzender

.....
(Thomas Gelling)
Geschäftsführer Tarifabteilung

**Anlage 1
zum HausTV DLB**

Entgeltgruppenverzeichnis für weitere Arbeitnehmer

Entgeltgruppe Kontroll- und Servicepersonal (KSP):

Kontroll- und Servicepersonal (KSP) beim Arbeitgeber sind Zugbegleiter, die im Rahmen ihrer Tätigkeit keine eisenbahnbetrieblichen Aufgaben wahrzunehmen haben.

Richtbeispiele:

- Kundenbetreuer (national)
- Prüfer/Fahrgeldsicherer (national)

Die Eingruppierung KSP entfällt ohne Nachwirkung mit Ablauf des 31. Dezember 2022 und das Entgelt ergibt sich aus gem. Anlage 1b KoRa-ZugTV NE.

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

a) 1.2 **Wagenmeister** sind Arbeitnehmer, die:

- Regeluntersuchung von Wagen und Zügen durchführen sowie deren technischen Ausstattung auf betriebssicheren und verkehrstauglichen Zustand prüfen oder,
- qualitätssichernden Einzelmaßnahmen und / oder Sonderuntersuchungen durchführen oder,
- Prüfung von Gefahrgutsendungen nach GGVSE bzw. RID durchführen sowie Reparaturen ausführen und die Lauffähigkeit von Wagen beurteilen.

b) 1.2 **Informationsassistenten** sind Arbeitnehmer, die in der Betriebsleitzentrale mit Planungs-, Koordinierungs- und Informationsaufgaben zur Sicherstellung effektiven Reiseabläufe betraut sind.

**Anlage 2a
zum HausTV DLB**
Entgeltabelle Lokomotivführer gem. § 15 Abs. 7

gültig ab 1. März 2021

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit					
Erfahrungs- Stufe	Berufser- fahrung in Jahren	Entgeltgruppe			
		1.1	1.2	1.3	1.4
1	0 bis <5	2.877 €	3.106 €	3.268 €	3.334 €
2	5 bis <10	2.970 €	3.199 €	3.361 €	3.436 €
3	10 bis <15	3.063 €	3.291 €	3.453 €	3.537 €
4	15 bis <20	3.156 €	3.384 €	3.547 €	3.638 €
5	20 bis <25	3.248 €	3.477 €	3.639 €	3.740 €
6	25 bis <30	3.340 €	3.569 €	3.731 €	3.841 €
7	>=30	3.407 €	3.636 €	3.798 €	3.886 €

MTE der Entgeltgruppe 1.0 auf Basis der betriebl. Arbeitszeit: 2.683 Euro

gültig ab 1. Oktober 2021

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit					
Erfahrungs- Stufe	Berufser- fahrung in Jahren	Entgeltgruppe			
		1.1	1.2	1.3	1.4
1	0 bis <5	2.918 €	3.149 €	3.315 €	3.380 €
2	5 bis <10	3.012 €	3.244 €	3.408 €	3.484 €
3	10 bis <15	3.106 €	3.337 €	3.501 €	3.587 €
4	15 bis <20	3.200 €	3.432 €	3.596 €	3.689 €
5	20 bis <25	3.293 €	3.525 €	3.690 €	3.792 €
6	25 bis <30	3.388 €	3.619 €	3.784 €	3.894 €
7	>=30	3.454 €	3.687 €	3.851 €	3.940 €

MTE der Entgeltgruppe 1.0 auf Basis der betriebl. Arbeitszeit: 2.720 Euro

(Hinweis: Da die betriebliche Arbeitszeit ab dem 1. Januar 2022 der Referenzarbeitszeit gem. BuRa-ZugTV NE entspricht, ergeben sich die insoweit maßgeblichen Tabellen ab dem 1. Januar 2022 aus der Anlage 2a zum KoRa-ZugTV NE)

**Anlage 2a
zum HausTV DLB**
**Entgeltabelle Lokomotivführer gem. § 12 Abs. 7
(„Option Arbeitszeiterhöhung“)**

gültig ab 1. Januar 2022

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der gewählten Jahresarbeitszeit 2036 Std.					
Erfahrungs- Stufe	Berufser- fahrung in Jahren	Entgeltgruppe			
		1.1	1.2	1.3	1.4
1	0 bis <5	2.918 €	3.149 €	3.315 €	3.380 €
2	5 bis <10	3.012 €	3.244 €	3.408 €	3.484 €
3	10 bis <15	3.106 €	3.337 €	3.501 €	3.587 €
4	15 bis <20	3.200 €	3.432 €	3.596 €	3.689 €
5	20 bis <25	3.293 €	3.525 €	3.690 €	3.792 €
6	25 bis <30	3.388 €	3.619 €	3.784 €	3.894 €
7	>=30	3.454 €	3.687 €	3.851 €	3.940 €

MTE der Entgeltgruppe 1.0 auf Basis der gewählten Jahresarbeitszeit 2036 Std:
2.720 Euro

gültig ab 1. Oktober 2022

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der gewählten Jahresarbeitszeit 2036 Std.					
Erfahrungs- Stufe	Berufser- fahrung in Jahren	Entgeltgruppe			
		1.1	1.2	1.3	1.4
1	0 bis <5	2.970 €	3.206 €	3.374 €	3.441 €
2	5 bis <10	3.066 €	3.302 €	3.470 €	3.547 €
3	10 bis <15	3.162 €	3.398 €	3.564 €	3.651 €
4	15 bis <20	3.257 €	3.493 €	3.660 €	3.756 €
5	20 bis <25	3.353 €	3.589 €	3.757 €	3.861 €
6	25 bis <30	3.448 €	3.684 €	3.851 €	3.964 €
7	>=30	3.517 €	3.754 €	3.921 €	4.010 €

MTE der Entgeltgruppe 1.0 auf Basis der gewählten Jahresarbeitszeit 2036 Std:
2.770 Euro

**Anlage 2b
zum HausTV DLB**
Entgeltabelle Zugbegleiter / Bordgastronomie gem. § 15 Abs. 7

gültig ab 1. März 2021

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit				
Erfahrungs- Stufe	Berufser- fahrung in Jahren	Entgeltgruppe		
		2.1	2.2	2.3
1	0 bis <5	2.268 €	2.549 €	2.683 €
2	5 bis <10	2.312 €	2.603 €	2.743 €
3	10 bis <15	2.355 €	2.658 €	2.803 €
4	15 bis <20	2.399 €	2.712 €	2.863 €
5	20 bis <25	2.442 €	2.767 €	2.923 €
6	25 bis <30	2.487 €	2.822 €	2.982 €
7	>=30	2.530 €	2.876 €	3.043 €

MTE der Entgeltgruppe 2.0 auf Basis der betriebl. Arbeitszeit: 2.442 Euro

gültig ab 1. Oktober 2021

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit				
Erfahrungs- Stufe	Berufser- fahrung in Jahren	Entgeltgruppe		
		2.1	2.2	2.3
1	0 bis <5	2.300 €	2.585 €	2.720 €
2	5 bis <10	2.345 €	2.640 €	2.781 €
3	10 bis <15	2.388 €	2.695 €	2.842 €
4	15 bis <20	2.433 €	2.750 €	2.903 €
5	20 bis <25	2.476 €	2.806 €	2.964 €
6	25 bis <30	2.521 €	2.862 €	3.024 €
7	>=30	2.566 €	2.916 €	3.086 €

MTE der Entgeltgruppe 2.0 auf Basis der betriebl. Arbeitszeit: 2.476 Euro

(Hinweis: Da die betriebliche Arbeitszeit ab dem 1. Januar 2022 der Referenzarbeitszeit gem. BuRa-ZugTV NE entspricht, ergeben sich die insoweit maßgeblichen Tabellen ab dem 1. Januar 2022 aus der Anlage 2b zum KoRa-ZugTV NE)

**Anlage 2b
zum HausTV DLB**
**Entgeltabelle Zugbegleiter / Bordgastronomie gem. § 12 Abs. 7
(„Option Arbeitszeiterhöhung“)**

gültig ab 1. Januar 2022

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der gewählten Jahresarbeitszeit 2036 Std.				
Erfahrungs- Stufe	Berufser- fahrung in Jahren	Entgeltgruppe		
		2.1	2.2	2.3
1	0 bis <5	2.300 €	2.585 €	2.720 €
2	5 bis <10	2.345 €	2.640 €	2.781 €
3	10 bis <15	2.388 €	2.695 €	2.842 €
4	15 bis <20	2.433 €	2.750 €	2.903 €
5	20 bis <25	2.476 €	2.806 €	2.964 €
6	25 bis <30	2.521 €	2.862 €	3.024 €
7	>=30	2.566 €	2.916 €	3.086 €

MTE der Entgeltgruppe 2.0 auf Basis der gewählten Jahresarbeitszeit 2036 Std:
2.476 Euro

gültig ab 1. Oktober 2022

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der gewählten Jahresarbeitszeit 2036 Std.				
Erfahrungs- Stufe	Berufser- fahrung in Jahren	Entgeltgruppe		
		2.1	2.2	2.3
1	0 bis <5	2.341 €	2.631 €	2.770 €
2	5 bis <10	2.387 €	2.688 €	2.831 €
3	10 bis <15	2.431 €	2.743 €	2.893 €
4	15 bis <20	2.477 €	2.800 €	2.955 €
5	20 bis <25	2.520 €	2.856 €	3.017 €
6	25 bis <30	2.567 €	2.913 €	3.079 €
7	>=30	2.612 €	2.969 €	3.141 €

MTE der Entgeltgruppe 2.0 auf Basis der gewählten Jahresarbeitszeit 2036 Std:
2.520 Euro

**Anlage 2c
zum HausTV DLB**
**Entgeltabelle Teamleiter / Gruppenleiter und Praxistrainer / Ausbilder
und Disponenten gem. § 15 Abs. 7**

gültig ab 1. März 2021

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit			
Erfahrungs- Stufe	Berufser- fahrung in Jahren	Entgeltgruppe	
		3.1	3.2
1	0 bis <5	3.334 €	3.630 €
2	5 bis <10	3.436 €	3.757 €
3	10 bis <15	3.537 €	3.883 €
4	15 bis <20	3.638 €	4.009 €
5	20 bis <25	3.740 €	4.137 €
6	25 bis <30	3.841 €	4.263 €
7	>=30	3.885 €	4.308 €

gültig ab 1. Oktober 2021

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit			
Erfahrungs- Stufe	Berufser- fahrung in Jahren	Entgeltgruppe	
		3.1	3.2
1	0 bis <5	3.380 €	3.681 €
2	5 bis <10	3.484 €	3.809 €
3	10 bis <15	3.587 €	3.938 €
4	15 bis <20	3.689 €	4.066 €
5	20 bis <25	3.792 €	4.194 €
6	25 bis <30	3.894 €	4.322 €
7	>=30	3.940 €	4.369 €

(Hinweis: Da die betriebliche Arbeitszeit ab dem 1.1.2022 der Referenzarbeitszeit gem. BuRa-ZugTV NE entspricht, ergeben sich die insoweit maßgeblichen Tabellen ab dem 1.1.2022 aus der Anlage 2c zum KoRa-ZugTV NE)

**Entgeltabelle Teamleiter / Gruppenleiter und Praxistrainer / Ausbilder
und Disponenten gem. § 12 Abs. 7
(„Option Arbeitszeiterhöhung“)**

gültig ab 1. Januar 2022

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der gewählten Jahresarbeitszeit 2036 Std.			
Erfahrungs- Stufe	Berufser- fahrung in Jahren	Entgeltgruppe	
		3.1	3.2
1	0 bis <5	3.380 €	3.681 €
2	5 bis <10	3.484 €	3.809 €
3	10 bis <15	3.587 €	3.938 €
4	15 bis <20	3.689 €	4.066 €
5	20 bis <25	3.792 €	4.194 €
6	25 bis <30	3.894 €	4.322 €
7	>=30	3.940 €	4.369 €

gültig ab 1. Oktober 2022

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der gewählten Jahresarbeitszeit 2036 Std.			
Erfahrungs- Stufe	Berufser- fahrung in Jahren	Entgeltgruppe	
		3.1	3.2
1	0 bis <5	3.441 €	3.748 €
2	5 bis <10	3.547 €	3.878 €
3	10 bis <15	3.651 €	4.008 €
4	15 bis <20	3.756 €	4.139 €
5	20 bis <25	3.861 €	4.270 €
6	25 bis <30	3.964 €	4.400 €
7	>=30	4.010 €	4.448 €

**Anlage 3a
zum HausTV DLB**

**Entgeltabelle Lokomotivführer gem. § 27 Abs. 1 Buchst. a)
-auf Basis der jeweiligen betriebliche Arbeitszeit (2021: 2036 Std.; ab 2022: 1984 Std.)-**

gültig ab 1. März 2021

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit					
Erfahrungs- Stufe	Berufser- fahrung in Jahren	Entgeltgruppe			
		1.1	1.2	1.3	1.4
1	0 bis <5	2.791 €	3.013 €	3.170 €	3.234 €
2	5 bis <10	2.881 €	3.103 €	3.260 €	3.333 €
3	10 bis <15	2.971 €	3.192 €	3.349 €	3.431 €
4	15 bis <20	3.061 €	3.282 €	3.441 €	3.529 €
5	20 bis <25	3.151 €	3.373 €	3.530 €	3.628 €
6	25 bis <30	3.240 €	3.462 €	3.619 €	3.726 €
7	>=30	3.305 €	3.527 €	3.684 €	3.769 €

MTE der Entgeltgruppe 1.0 auf Basis der betriebl. Arbeitszeit: 2.516 Euro

gültig ab 1. Oktober 2021

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit					
Erfahrungs- Stufe	Berufser- fahrung in Jahren	Entgeltgruppe			
		1.1	1.2	1.3	1.4
1	0 bis <5	2.830 €	3.055 €	3.216 €	3.279 €
2	5 bis <10	2.922 €	3.147 €	3.306 €	3.379 €
3	10 bis <15	3.013 €	3.237 €	3.396 €	3.479 €
4	15 bis <20	3.104 €	3.329 €	3.488 €	3.578 €
5	20 bis <25	3.194 €	3.419 €	3.579 €	3.678 €
6	25 bis <30	3.286 €	3.510 €	3.670 €	3.777 €
7	>=30	3.350 €	3.576 €	3.735 €	3.822 €

MTE der Entgeltgruppe 1.0 auf Basis der betriebl. Arbeitszeit: 2.551 Euro

gültig ab 1. Januar 2022

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit					
Erfahrungs- Stufe	Berufser- fahrung in Jahren	Entgeltgruppe			
		1.1	1.2	1.3	1.4
1	0 bis <5	2.758 €	2.977 €	3.133 €	3.195 €
2	5 bis <10	2.847 €	3.066 €	3.221 €	3.293 €
3	10 bis <15	2.936 €	3.154 €	3.310 €	3.390 €
4	15 bis <20	3.024 €	3.244 €	3.399 €	3.487 €
5	20 bis <25	3.113 €	3.332 €	3.488 €	3.584 €
6	25 bis <30	3.202 €	3.421 €	3.576 €	3.681 €
7	>=30	3.265 €	3.485 €	3.640 €	3.724 €

MTE der Entgeltgruppe 1.0 auf Basis der betriebl. Arbeitszeit: 2.486 Euro

gültig ab 1. Oktober 2022

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit					
Erfahrungs- Stufe	Berufser- fahrung in Jahren	Entgeltgruppe			
		1.1	1.2	1.3	1.4
1	0 bis <5	2.807 €	3.030 €	3.189 €	3.252 €
2	5 bis <10	2.898 €	3.121 €	3.280 €	3.352 €
3	10 bis <15	2.989 €	3.212 €	3.369 €	3.451 €
4	15 bis <20	3.079 €	3.302 €	3.460 €	3.550 €
5	20 bis <25	3.169 €	3.392 €	3.551 €	3.649 €
6	25 bis <30	3.259 €	3.482 €	3.640 €	3.747 €
7	>=30	3.324 €	3.548 €	3.706 €	3.791 €

MTE der Entgeltgruppe 1.0 auf Basis der betriebl. Arbeitszeit: 2.530 Euro

(Hinweis: Da die Anbindungswerte mit Ablauf des 31. Dezember 2022 entfallen, ergeben sich die Werte ab dem 1. Januar 2023 aus der Anlage 2a zum KoRa-ZugTV NE)

**Anlage 3b
zum HausTV DLB**

**Entgelttabelle Zugbegleiter / Bordgastronomie gem. § 27 Abs. 1 Buchst. b)
-auf Basis der jeweiligen betriebliche Arbeitszeit (2021: 2036 Std.; ab 2022: 1984 Std.)-**

gültig ab 1. März 2021

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit				
Erfahrungs- Stufe	Berufser- fahrung in Jahren	Entgeltgruppe		
		2.1	2.2	2.3
1	0 bis <5	2.245 €	2.524 €	2.656 €
2	5 bis <10	2.289 €	2.577 €	2.716 €
3	10 bis <15	2.331 €	2.631 €	2.775 €
4	15 bis <20	2.399 €	2.712 €	2.863 €
5	20 bis <25	2.442 €	2.767 €	2.923 €
6	25 bis <30	2.487 €	2.822 €	2.982 €
7	>=30	2.530 €	2.876 €	3.043 €

MTE der Entgeltgruppe 2.0 auf Basis der betriebl. Arbeitszeit: 2.269 Euro

gültig ab 1. Oktober 2021

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit				
Erfahrungs- Stufe	Berufser- fahrung in Jahren	Entgeltgruppe		
		2.1	2.2	2.3
1	0 bis <5	2.277 €	2.559 €	2.693 €
2	5 bis <10	2.322 €	2.614 €	2.753 €
3	10 bis <15	2.364 €	2.668 €	2.814 €
4	15 bis <20	2.433 €	2.750 €	2.903 €
5	20 bis <25	2.476 €	2.806 €	2.964 €
6	25 bis <30	2.521 €	2.862 €	3.024 €
7	>=30	2.566 €	2.916 €	3.086 €

MTE der Entgeltgruppe 2.0 auf Basis der betriebl. Arbeitszeit: 2.301 Euro

gültig ab 1. Januar 2022

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit				
Erfahrungs- Stufe	Berufser- fahrung in Jahren	Entgeltgruppe		
		2.1	2.2	2.3
1	0 bis <5	2.219 €	2.494 €	2.624 €
2	5 bis <10	2.262 €	2.547 €	2.683 €
3	10 bis <15	2.304 €	2.600 €	2.741 €
4	15 bis <20	2.371 €	2.680 €	2.829 €
5	20 bis <25	2.413 €	2.734 €	2.888 €
6	25 bis <30	2.457 €	2.789 €	2.947 €
7	>=30	2.500 €	2.842 €	3.007 €

MTE der Entgeltgruppe 2.0 auf Basis der betriebl. Arbeitszeit: 2.242 Euro

gültig ab 1. Oktober 2022

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit				
Erfahrungs- Stufe	Berufser- fahrung in Jahren	Entgeltgruppe		
		2.1	2.2	2.3
1	0 bis <5	2.258 €	2.538 €	2.672 €
2	5 bis <10	2.303 €	2.593 €	2.731 €
3	10 bis <15	2.345 €	2.646 €	2.791 €
4	15 bis <20	2.414 €	2.728 €	2.880 €
5	20 bis <25	2.456 €	2.783 €	2.940 €
6	25 bis <30	2.501 €	2.839 €	3.000 €
7	>=30	2.545 €	2.893 €	3.061 €

MTE der Entgeltgruppe 2.0 auf Basis der betriebl. Arbeitszeit: 2.282 Euro

(Hinweis: Da die Anbindungswerte mit Ablauf des 31. Dezember 2022 entfallen, ergeben sich die Werte ab dem 1. Januar 2023 aus der Anlage 2b zum KoRa-ZugTV NE)

**Anlage 3c
zum HausTV DLB**

**Entgeltabelle Teamleiter / Gruppenleiter und Praxistrainer / Ausbilder
und Disponenten gem. § 27 Abs. 1 Buchst. d)
-auf Basis der jeweiligen betriebliche Arbeitszeit (2021: 2036 Std.; ab 2022: 1984 Std.)-**

gültig ab 1. März 2021

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit			
Erfahrungs- Stufe	Berufser- fahrung in Jahren	Entgeltgruppe	
		3.1	3.2
1	0 bis <5	3.234 €	3.194 €
2	5 bis <10	3.333 €	3.306 €
3	10 bis <15	3.431 €	3.417 €
4	15 bis <20	3.529 €	3.528 €
5	20 bis <25	3.628 €	3.641 €
6	25 bis <30	3.726 €	3.751 €
7	>=30	3.768 €	3.791 €

gültig ab 1. Oktober 2021

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit			
Erfahrungs- Stufe	Berufser- fahrung in Jahren	Entgeltgruppe	
		3.1	3.2
1	0 bis <5	3.279 €	3.239 €
2	5 bis <10	3.379 €	3.352 €
3	10 bis <15	3.479 €	3.465 €
4	15 bis <20	3.578 €	3.578 €
5	20 bis <25	3.678 €	3.691 €
6	25 bis <30	3.777 €	3.803 €
7	>=30	3.822 €	3.845 €

gültig ab 1. Januar 2022

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit			
Erfahrungs- Stufe	Berufser- fahrung in Jahren	Entgeltgruppe	
		3.1	3.2
1	0 bis <5	3.195 €	3.157 €
2	5 bis <10	3.293 €	3.267 €
3	10 bis <15	3.390 €	3.377 €
4	15 bis <20	3.487 €	3.487 €
5	20 bis <25	3.584 €	3.597 €
6	25 bis <30	3.681 €	3.707 €
7	>=30	3.724 €	3.746 €

gültig ab 1. Oktober 2022

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit			
Erfahrungs- Stufe	Berufser- fahrung in Jahren	Entgeltgruppe	
		3.1	3.2
1	0 bis <5	3.252 €	3.214 €
2	5 bis <10	3.352 €	3.326 €
3	10 bis <15	3.451 €	3.437 €
4	15 bis <20	3.550 €	3.549 €
5	20 bis <25	3.649 €	3.662 €
6	25 bis <30	3.747 €	3.773 €
7	>=30	3.791 €	3.814 €

(Hinweis: Da die Anbindungswerte mit Ablauf des 31. Dezember 2022 entfallen, ergeben sich die Werte ab dem 1. Januar 2023 aus der Anlage 2c zum KoRa-ZugTV NE)

**Anlage 4
zum HausTV DLB**

**Entgelttable für Kontroll- und Service-Personal (KSP) gem. § 27 Abs. 1 Buchst. c)
-auf Basis der jeweiligen betriebliche Arbeitszeit (2021: 2036 Std.; ab 2022: 1984 Std.)-**

gültig ab 1. März 2021

Entgelttable (MTE) - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit		
Erfahrungs- stufe	Berufserf. Jahre	Entgelt- gruppe
		KSP
1	0 bis <5	2.422 €
2	5 bis <10	2.525 €
3	10 bis <15	2.605 €
4	15 bis <20	2.658 €
5	20 bis <25	2.712 €
6	25 bis <30	2.766 €
7	>=30	2.818 €

MTE der Entgeltgruppe 2.0 auf Basis der betriebl. Arbeitszeit: 2.141 Euro

gültig ab 1. Oktober 2021

Entgelttable (MTE) - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit		
Erfahrungs- stufe	Berufserf. Jahre	Entgelt- gruppe
		KSP
1	0 bis <5	2.456 €
2	5 bis <10	2.561 €
3	10 bis <15	2.641 €
4	15 bis <20	2.695 €
5	20 bis <25	2.750 €
6	25 bis <30	2.805 €
7	>=30	2.858 €

MTE der Entgeltgruppe 2.0 auf Basis der betriebl. Arbeitszeit: 2.171 Euro

gültig ab 1. Januar 2022

Entgeltabelle (MTE) - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit		
Erfahrungs- stufe	Berufserf. Jahre	Entgelt- gruppe
		KSP
1	0 bis <5	2.393 €
2	5 bis <10	2.496 €
3	10 bis <15	2.573 €
4	15 bis <20	2.626 €
5	20 bis <25	2.679 €
6	25 bis <30	2.733 €
7	>=30	2.785 €

MTE der Entgeltgruppe 2.0 auf Basis der betriebl. Arbeitszeit: 2.116 Euro

gültig ab 1. Oktober 2022

Entgeltabelle (MTE) - auf Basis der betrieblichen Arbeitszeit		
Erfahrungs- stufe	Berufserf. Jahre	Entgelt- gruppe
		KSP
1	0 bis <5	2.436 €
2	5 bis <10	2.540 €
3	10 bis <15	2.620 €
4	15 bis <20	2.673 €
5	20 bis <25	2.727 €
6	25 bis <30	2.782 €
7	>=30	2.835 €

MTE der Entgeltgruppe 2.0 auf Basis der betriebl. Arbeitszeit: 2.154 Euro

(Hinweis: Da die Anbindungswerte mit Ablauf des 31. Dezember 2022 entfallen, ergeben sich die Werte ab dem 1. Januar 2023 aus der Anlage 2b zum KoRa-ZugTV NE)

**Anlage 5a
zum HausTV DLB**
**Entgeltabelle Lokomotivführer gem. § 27 Abs. 1 Buchst. a)
i.V. m. § 12 Abs. 7 („Option Arbeitszeiterhöhung“)**

gültig ab 1. Januar 2022

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der gewählten Jahresarbeitszeit von 2036 Std.					
Erfahrungs- Stufe	Berufser- fahrung in Jahren	Entgeltgruppe			
		1.1	1.2	1.3	1.4
1	0 bis <5	2.830 €	3.055 €	3.216 €	3.279 €
2	5 bis <10	2.922 €	3.147 €	3.306 €	3.379 €
3	10 bis <15	3.013 €	3.237 €	3.396 €	3.479 €
4	15 bis <20	3.104 €	3.329 €	3.488 €	3.578 €
5	20 bis <25	3.194 €	3.419 €	3.579 €	3.678 €
6	25 bis <30	3.286 €	3.510 €	3.670 €	3.777 €
7	>=30	3.350 €	3.576 €	3.735 €	3.822 €

MTE der Entgeltgruppe 1.0 auf Basis der gewählten Jahresarbeitszeit von 2036 Std: 2.551 Euro

gültig ab 1. Oktober 2022

Monatstabellenentgelt – MTE – auf Basis der gewählten Jahresarbeitszeit von 2036 Std.					
Erfahrungs- Stufe	Berufser- fahrung in Jahren	Entgeltgruppe			
		1.1	1.2	1.3	1.4
1	0 bis <5	2.881 €	3.110 €	3.273 €	3.338 €
2	5 bis <10	2.974 €	3.203 €	3.366 €	3.441 €
3	10 bis <15	3.067 €	3.296 €	3.457 €	3.541 €
4	15 bis <20	3.159 €	3.388 €	3.550 €	3.643 €
5	20 bis <25	3.252 €	3.481 €	3.644 €	3.745 €
6	25 bis <30	3.345 €	3.573 €	3.735 €	3.845 €
7	>=30	3.411 €	3.641 €	3.803 €	3.890 €

MTE der Entgeltgruppe 1.0 auf Basis der gewählten Jahresarbeitszeit von 2036 Std: 2.597 Euro

(Hinweis: Da die Anbindungswerte mit Ablauf des 31. Dezember 2022 entfallen, ergeben sich die Werte ab dem 1. Januar 2023 aus der Anlage 2a)

**Anlage 5b
zum HausTV DLB**
**Entgelttabelle Zugbegleiter / Bordgastronomie gem. § 27 Abs. 1 Buchst. b)
i.V. m. § 12 Abs. 7 („Option Arbeitszeiterhöhung“)**

gültig ab 1. Januar 2022

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der gewählten Jahresarbeitszeit von 2036 Std.				
Erfahrungs- Stufe	Berufser- fahrung in Jahren	Entgeltgruppe		
		2.1	2.2	2.3
1	0 bis <5	2.277 €	2.559 €	2.693 €
2	5 bis <10	2.322 €	2.614 €	2.753 €
3	10 bis <15	2.364 €	2.668 €	2.814 €
4	15 bis <20	2.433 €	2.750 €	2.903 €
5	20 bis <25	2.476 €	2.806 €	2.964 €
6	25 bis <30	2.521 €	2.862 €	3.024 €
7	>=30	2.566 €	2.916 €	3.086 €

MTE der Entgeltgruppe 2.0 auf Basis der gewählten Jahresarbeitszeit
von 2036 Std: 2.301 Euro

gültig ab 1. Oktober 2022

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der gewählten Jahresarbeitszeit von 2036 Std.				
Erfahrungs- Stufe	Berufser- fahrung in Jahren	Entgeltgruppe		
		2.1	2.2	2.3
1	0 bis <5	2.318 €	2.605 €	2.742 €
2	5 bis <10	2.363 €	2.661 €	2.803 €
3	10 bis <15	2.407 €	2.716 €	2.864 €
4	15 bis <20	2.477 €	2.800 €	2.955 €
5	20 bis <25	2.520 €	2.856 €	3.017 €
6	25 bis <30	2.567 €	2.913 €	3.079 €
7	>=30	2.612 €	2.969 €	3.141 €

MTE der Entgeltgruppe 2.0 auf Basis der gewählten Jahresarbeitszeit
von 2036 Std: 2.342 Euro

**(Hinweis: Da die Anbindungswerte mit Ablauf des 31. Dezember 2022 entfallen,
ergeben sich die Werte ab dem 1. Januar 2023 aus der Anlage 2b)**

**Anlage 5c
zum HausTV DLB**
**Entgeltabelle Teamleiter/Gruppenleiter und Praxistrainer/Ausbilder
und Disponenten gem. § 27 Abs. 1 Buchst. d)
i.V. m. § 12 Abs. 7 („Option Arbeitszeiterhöhung“)**

gültig ab 1. Januar 2022

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der gewählten Jahresarbeitszeit von 2036 Std			
Erfahrungs- Stufe	Berufser- fahrung in Jahren	Entgeltgruppe	
		3.1	3.2
1	0 bis <5	3.279 €	3.239 €
2	5 bis <10	3.379 €	3.352 €
3	10 bis <15	3.479 €	3.465 €
4	15 bis <20	3.578 €	3.578 €
5	20 bis <25	3.678 €	3.691 €
6	25 bis <30	3.777 €	3.803 €
7	>=30	3.822 €	3.845 €

gültig ab 1. Oktober 2022

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der gewählten Jahresarbeitszeit von 2036 Std			
Erfahrungs- Stufe	Berufser- fahrung in Jahren	Entgeltgruppe	
		3.1	3.2
1	0 bis <5	3.338 €	3.298 €
2	5 bis <10	3.441 €	3.413 €
3	10 bis <15	3.541 €	3.527 €
4	15 bis <20	3.643 €	3.642 €
5	20 bis <25	3.745 €	3.758 €
6	25 bis <30	3.845 €	3.872 €
7	>=30	3.890 €	3.914 €

**(Hinweis: Da die Anbindungswerte mit Ablauf des 31. Dezember 2022 entfallen,
ergeben sich die Werte ab dem 1. Januar 2023 aus der Anlage 2c)**

**Anlage 6
zum HausTV DLB**
**Entgelttabelle für Kontroll- und Service-Personal (KSP) gem. § 27 Abs. 1 Buchst. c)
i.V. mit § 12 Abs. 7 („Option Arbeitszeiterhöhung“)**

gültig ab 1. Januar 2022

Entgelttabelle (MTE) - auf Basis der gewählten Jahresarbeitszeit von 2036 Std		
Erfahrungs- stufe	Berufserf. Jahre	Entgelt- gruppe
		KSP
1	0 bis <5	2.456 €
2	5 bis <10	2.561 €
3	10 bis <15	2.641 €
4	15 bis <20	2.695 €
5	20 bis <25	2.750 €
6	25 bis <30	2.805 €
7	>=30	2.858 €

MTE der Entgeltgruppe 2.0 auf Basis der gewählten
Jahresarbeitszeit von 2036 Std: 2.171 Euro

gültig ab 1. Oktober 2022

Entgelttabelle (MTE) - auf Basis der gewählten Jahresarbeitszeit von 2036 Std		
Erfahrungs- stufe	Berufserf. Jahre	Entgelt- gruppe
		KSP
1	0 bis <5	2.499 €
2	5 bis <10	2.607 €
3	10 bis <15	2.688 €
4	15 bis <20	2.744 €
5	20 bis <25	2.799 €
6	25 bis <30	2.855 €
7	>=30	2.910 €

MTE der Entgeltgruppe 2.0 auf Basis der gewählten
Jahresarbeitszeit von 2036 Std: 2.210 Euro

**(Hinweis: Da die Anbindungswerte mit Ablauf des 31. Dezember 2022 entfallen,
ergeben sich die Werte ab dem 1. Januar 2023 aus der Anlage 2b)**

**Anlage 7a
zum HausTV DLB**
**Entgeltabelle Lokomotivführer gem. § 12 Abs. 4
(„Option zusätzlicher Erholungsurlaub 12 Tage“)**

gültig ab 1. Januar 2023

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der gewählten Option zusätzlicher Erholungsurlaub 12 Tage					
Erfahrungs- Stufe	Berufser- fahrung in Jahren	Entgeltgruppe			
		1.1	1.2	1.3	1.4
1	0 bis <5	2.817 €	3.041 €	3.200 €	3.263 €
2	5 bis <10	2.908 €	3.132 €	3.291 €	3.364 €
3	10 bis <15	2.999 €	3.223 €	3.380 €	3.463 €
4	15 bis <20	3.089 €	3.313 €	3.472 €	3.562 €
5	20 bis <25	3.180 €	3.404 €	3.563 €	3.662 €
6	25 bis <30	3.270 €	3.494 €	3.653 €	3.760 €
7	>=30	3.335 €	3.560 €	3.719 €	3.804 €

MTE der Entgeltgruppe 1.0 auf Basis der gewählten Option zusätzlicher Erholungsurlaub 12 Tage: 2.627 Euro

**Anlage 7b
zum HausTV DLB**
**Entgeltabelle Zugbegleiter / Bordgastronomie gem. § 12 Abs. 4
(„Option zusätzlicher Erholungsurlaub 12 Tage“)**

gültig ab 1. Januar 2023

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der gewählten Option zusätzlicher Erholungsurlaub 12 Tage				
Erfahrungs- Stufe	Berufser- fahrung in Jahren	Entgeltgruppe		
		2.1	2.2	2.3
1	0 bis <5	2.220 €	2.496 €	2.627 €
2	5 bis <10	2.264 €	2.549 €	2.685 €
3	10 bis <15	2.306 €	2.602 €	2.744 €
4	15 bis <20	2.350 €	2.655 €	2.803 €
5	20 bis <25	2.390 €	2.709 €	2.861 €
6	25 bis <30	2.434 €	2.763 €	2.920 €
7	>=30	2.477 €	2.816 €	2.979 €

MTE der Entgeltgruppe 2.0 auf Basis der gewählten Option
zusätzlicher Erholungsurlaub 12 Tage: 2.390 Euro

**Anlage 7c
zum HausTV DLB**
**Entgelttable Teamleiter / Gruppenleiter und Praxistrainer / Ausbilder
und Disponenten gem. § 12 Abs. 4
(„Option zusätzlicher Erholungsurlaub 12 Tage“)**

gültig ab 1. Januar 2023

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der gewählten Option zusätzlicher Erholungs- urlaub 12 Tage.			
Erfahrungs- Stufe	Berufser- fahrung in Jahren	Entgeltgruppe	
		3.1	3.2
1	0 bis <5	3.263 €	3.554 €
2	5 bis <10	3.364 €	3.678 €
3	10 bis <15	3.463 €	3.802 €
4	15 bis <20	3.562 €	3.925 €
5	20 bis <25	3.662 €	4.050 €
6	25 bis <30	3.760 €	4.173 €
7	>=30	3.804 €	4.218 €