

Zwischen der

**National Express Holding GmbH und
National Express Rail GmbH**

- nachfolgend "National Express" oder "Arbeitgeber" genannt -

einerseits und der

Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer
- nachfolgend „GDL“ genannt -

andererseits wird der folgende

Haustarifvertrag (HausTV)

geschlossen.

Inhalt

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Arbeitsvertrag
- § 3 Probezeit und Befristung
- § 4 Ärztliche Untersuchungen
- § 5 Allgemeine Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis
- § 6 Nebentätigkeit
- § 7 Versetzung
- § 8 Betriebs- und Konzernzugehörigkeit
- § 9 Unternehmensbekleidung
- § 10 Jahresarbeitszeit-Soll
- § 11 Arbeitszeitkonto
- § 12 Ruhezeiträume
- § 13 Arbeits- und Schichtplanung
- § 14 Überzeit
- § 15 Freistellung
- § 16 Freistellung für gewerkschaftliche Tätigkeit
- § 17 Urlaubsregelungen
- § 18 Eingruppierung
- § 19 Monatstabellenentgelt
- § 20 Jährliche Zuwendung
- § 21 Zulagen
- § 22 Fortzahlungsentgelt
- § 23 Wegekosten bei wechselnden Einsatzorten
- § 24 Sterbegeld
- § 25 Vermögenswirksame Leistung
- § 26 Entgeltumwandlung
- § 27 Rufbereitschaft
- § 28 Kündigungsfristen
- § 29 Zeugnis
- § 30 Ausschlussfristen
- § 31 Laufzeit und Kündigung

Anlagen

- Anlage 1 Tätigkeitsgruppenverzeichnis für weitere Arbeitnehmer
- Anlage 2 Entgelttabelle für Lokomotivführer auf Basis der 40h-Woche



Zwischen der

National Express Holding GmbH

National Express Rail GmbH

- nachfolgend "National Express" oder "Arbeitgeber" genannt -

und der

Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer

- nachfolgend „GDL“ genannt -

wird der folgende Haustarifvertrag im Sinne von § 1 Abs. 4a Konzern-Rahmen-Zugpersonal-tarifvertrag (KoRa-Zugpersonal-TV) abgeschlossen.

Soweit in diesem Tarifvertrag die Bezeichnung Arbeitnehmer verwendet wird, sind hiervon sowohl weibliche wie auch männliche Arbeitnehmer erfasst. Die ausschließliche Verwendung einer Geschlechtsform soll keinerlei Diskriminierung gegenüber dem anderen Geschlecht 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 des Arbeitgebers, 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 und
 - c) persönlich für alle Arbeitnehmer die in den Betrieben nach Buchst. b) tätig sind.

- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für
 - a) leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG,
 - b) Auszubildende,
 - c) Schüler,
 - d) Trainees, Volontäre und
 - e) Praktikanten.

Protokollnotiz:

Wenn National Express Auszubildende einstellt, wird ein Tarifvertrag für Auszubildende abgeschlossen.

- (3) Für den Fall, dass der Arbeitgeber die Erlaubnis gemäß § 1 Abs. 1 AÜG hat, als Verleiher Dritten (Entleihern) Arbeitnehmer (Leiharbeitnehmer) gewerbsmäßig zur Arbeitsleistung zu überlassen, gilt dieser Tarifvertrag auch für die Überlassung von Arbeitnehmern im Sinne von § 3 Abs. 1 Nr. 3 Satz 2 AÜG und trifft insoweit eine ab-



schließende Regelung für Arbeitnehmer auch während ihrer Tätigkeit bei einem Entleiher.

Abschnitt I Allgemeine Bestimmungen

§ 2 Arbeitsvertrag

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

§ 3 Probezeit und Befristung

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

§ 4 Ärztliche Untersuchungen

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

§ 5 Allgemeine Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis

- (1) Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragenen Arbeiten gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen. Während der Arbeitszeit einschließlich der Pausen oder während

einer Rufbereitschaft ist der Konsum von alkoholischen Getränken oder anderen berauschenden Mitteln untersagt. Der Arbeitnehmer darf während der Arbeitszeit nicht alkoholisiert sein (Null-Promille-Grenze), auch nicht durch Restalkohol, oder anderweitig unter Einfluss berauschender Mittel stehen.

- (2) Ohne vorherige Zustimmung des Arbeitgebers ist der Arbeitnehmer nicht berechtigt, von Institutionen oder Personen, zu denen der Arbeitgeber Geschäftsbeziehungen unterhält oder in sonstiger Weisen für ihn erkennbar in Verbindung steht, Vergütungen, Geschenke oder sonstige Vorteile anzunehmen. Hiervon ausgenommen sind übliche Gelegenheits- und Werbegeschenke, soweit sie nicht den Wert des Bagatellrahmens in Höhe von 20,00 EURO überschreiten. Die Annahme von derartigen Vorteilen ist dem Vorgesetzten anzuzeigen.
- (3) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet dem Arbeitgeber Veränderungen seiner persönlichen Verhältnisse, soweit diese für das Arbeitsverhältnis bedeutsam sind, unverzüglich schriftlich mitzuteilen und ggf. notwendige Unterlagen in Kopie vorzulegen. Dazu gehören insbesondere:
 - a) Veränderung der Lohnsteuerklasse,
 - b) Veränderungen der Adresse,
 - c) Veränderungen des Familienstandes,
 - d) Anzahl der unterhaltspflichtigen Kinder,
 - e) Schwangerschaft,
 - f) Zuerkennung einer Schwerbehinderteneigenschaft,
 - g) körperliche Einschränkungen, soweit diese auf seine Tauglichkeit und Eignung für seine arbeitsvertragliche Tätigkeit Einfluss haben.

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

- (4) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich so zu verhalten, dass das Ansehen des Arbeitgebers im Gesamten oder einzelner Arbeitnehmer sowohl innerhalb des Unternehmens als auch gegenüber Externen nicht geschädigt wird.
- (5) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, Geräte und sonstiges Eigentum des Arbeitgebers entsprechend den ihm gegebenen Weisungen zu bedienen und dabei pfleglich zu behandeln.
- (6) Der Arbeitnehmer ist weder berechtigt, für außerordentliche Zwecke Auszüge, Abschriften oder Kopien von Verzeichnissen oder sonstigen Dokumenten des Arbeitgebers anzufertigen, noch ihm zur Erfüllung seiner Arbeitsleistung überlassene Geräte zu privaten Zwecken zu nutzen. Die vorgenannten Bestimmungen sind sinngemäß auch auf elektronische Daten und Datenträger anzuwenden. Der Arbeitgeber kann abweichend von Satz 1 der privaten Nutzung der dem Arbeitnehmer überlassenen Geräte zur Erfüllung seiner Arbeitsleistung (z. B. Handy oder Tablet) zustimmen.
- (7) Der Arbeitnehmer ist im Rahmen seiner Tätigkeit verpflichtet, auf Veranlassung des Arbeitgebers an Trainingskursen und sonstigen Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen. Die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes sind zu beachten.



- (8) Muss der Arbeitnehmer zur Ausübung seiner arbeitsvertraglichen Aufgaben im Besitz eines Führerscheins zum Führen von Triebfahrzeugen sein, so ist er verpflichtet, seiner Geschäftsführung unverzüglich dessen dauerhaften bzw. zeitweiligen Entzug zu melden. Das Gleiche gilt, wenn der Einsatz des Führerscheins oder seiner Zusätze eingeschränkt wird.
- (9) Der Arbeitnehmer hat über alle Dinge und Sachverhalte, die er im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit zur Kenntnis bekommt, während und nach seinem Arbeitsverhältnis Stillschweigen zu bewahren. Es ist ihm untersagt, unternehmens- und konzerninterne Angelegenheiten egal in welcher Form ohne Genehmigung an Medien oder andere Außenstehende weiterzugeben.

§ 6 Nebentätigkeit

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

Protokollnotiz:

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

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

§ 7 Versetzungen

- (1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, auch andere, seinen Fähigkeiten entsprechende und ihm zumutbare Arbeiten nach näherer Weisung des Arbeitgebers, eventuell auch vertretungsweise, zu übernehmen, wenn dadurch sein Einkommensniveau nicht verschlechtert wird.
- (2) Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer auch an einen anderen Arbeitsort innerhalb des Organisationsbereichs gemäß § 1 Abs. 1 Buchst. b) zu versetzen, wenn dies aus betrieblichen Gründen erforderlich ist. Die Interessen des Arbeitnehmers müssen dabei angemessen berücksichtigt werden.
- (3) Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer bei anderen Unternehmen (Entleiher) im Wege der Arbeitnehmerüberlassung einzusetzen. Solange der Arbeitnehmer bei einem Entleiher eingesetzt ist, unterliegt er dem Weisungsrecht des Entleihers.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich in den Betrieb des Entleihers und in die dortige Belegschaft zu integrieren.

Protokollnotiz:

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

§ 8

Betriebs- und Konzernzugehörigkeit

Betriebs- und Konzernzugehörigkeit ist die Zeit, die der Arbeitnehmer in einem ununterbrochenen Arbeitsverhältnis bei dem Arbeitgeber steht. Zur Betriebszugehörigkeit zählen auch die Zeiten, die aufgrund gesetzlicher, tariflicher oder betrieblicher Bestimmungen auf die Betriebszugehörigkeit anzurechnen sind, auch wenn keine Tätigkeit ausgeübt wurde, das Arbeitsverhältnis geruht oder nicht bestanden hat.

§ 9

Unternehmensbekleidung

- (1) Unternehmensbekleidung für von National Express bestimmte Funktionsgruppen ist Eigentum des Arbeitgebers. Unternehmensbekleidung, die anstelle anderer Kleidung während der Arbeit getragen werden muss, dient der Sicherstellung eines einheitlichen und gepflegten Erscheinungsbildes in der Öffentlichkeit. Mit den zur Verfügung gestellten Kleidungsstücken hat der Mitarbeiter schonend und pfleglich umzugehen. Die Unternehmensbekleidung wird dem Mitarbeiter kostenfrei zur Verfügung gestellt, und ist vom Arbeitnehmer auf seine Kosten zu reinigen. Umfang von Erstbeschaffung und Ersatzbeschaffung von Dienstkleidung wird über die Kleiderordnung von National Express geregelt.
- (2) Schutzzeug ist Kleidung, die bei bestimmten Tätigkeiten oder an bestimmten Arbeitsplätzen anstelle oder über die sonstige Kleidung zum Schutze gegen Witterungsunbilden, andere gesundheitliche Gefahren oder außergewöhnliche Beschmutzungen getragen werden muss. Schutzzeug (Schutzkleidung und Schutzstücke), dessen Tragen gesetzlich vorgeschrieben oder arbeitgeberseitig angeordnet ist, wird unentgeltlich zur Verfügung gestellt. Es bleibt Eigentum von National Express.

Protokollnotiz:

An den jeweiligen Einsatzorten befindet sich Räumlichkeiten, die u. a. Arbeitnehmern die Möglichkeit bietet dienstliche Gebrauchsgegenstände gemäß § 5 Abs. 6 sowie Unternehmensbekleidung und Schutzzeug gemäß § 8 aufzubewahren und sich vor sowie nach dem Dienst umzuziehen.



Abschnitt II Arbeitszeit

§ 10 Jahresarbeitszeit-Soll

- (1) Gemäß § 3 Abs. 1 Buchst. b) des KoRa-Zugpersonal-TV NX beträgt die regelmäßige jährliche Arbeitszeit ausschließlich der gesetzlichen Mindestruhepausen 2088 Stunden. Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von einem Jahr zugrunde zu legen. Dieser Zeitraum beinhaltet die Monate Januar bis Dezember des jeweils laufenden Kalenderjahres (Abrechnungszeitraum).
- (2) Bei Teilzeitarbeitsverhältnissen sind die betroffenen tarifvertraglichen Bestimmungen im entsprechenden Verhältnis umzurechnen.
- (3) Es wird im Kalenderjahr im Durchschnitt in einer 5-Tage-Woche gearbeitet. Bei 365 Kalendertagen ergeben sich regelmäßig 261 Bruttoarbeitstage. Von den Bruttoarbeitstagen sind Urlaub, Krankheit, Ausgleich für Arbeit an Wochenfeiertagen und sonstiger bezahlter Freizeitausgleich abzuziehen. Die Überschreitung der Zahl der sich daraus ergebenden Nettoarbeitstage um bis zu zehn Tage ist mit Zustimmung des Betriebsrates möglich.

Protokollnotiz:

Unter dem Begriff „Bruttoarbeitstage“ werden alle Tage verstanden, an denen ein Arbeitnehmer eine Arbeitsleistung zu erbringen hätte. Der Arbeitsleistung werden hierbei bezahlte Abwesenheiten wie Urlaub, Krankheit (sofern an diesem Tage eine Arbeitsleistung geplant war), Ausgleich für die Arbeit an Wochenfeiertagen sowie sonstiger Freizeitausgleich gleich gestellt. Sofern sich eine Arbeitsleistung über zwei Kalendertage erstreckt (z. B. bei Nachtschicht), wird diese nur einmal gezählt.

- (4) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, bei dem Unternehmen im Rahmen des rechtlich und tarifvertraglich zulässigen Überstunden sowie Schicht-, Wechsel-, und Nachtschicht, Sonn-, Nacht- und Feiertagsarbeit und/oder Rufbereitschafts-/Bereitschaftsdienst zu leisten.

§ 11 Arbeitszeitkonto

- (1) Für den Arbeitnehmer ist ein Arbeitszeitkonto zu führen, über dessen Stand der Arbeitnehmer monatlich zu informieren ist. Auf diesem Konto sind alle Arbeitszeitanteile zu buchen. Jeder Tag einer Arbeitsunfähigkeit oder einer Arbeitsbefreiung mit Fortzahlung des Entgelts nach gesetzlichen oder tariflichen Bestimmungen wird im Arbeitszeitkonto des Arbeitnehmers mit der geplanten Arbeitszeit verrechnet. War noch keine Arbeitszeit geplant, werden für jeden Werktag von Montag bis Freitag 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeitsolls gemäß § 10 Abs. 1 bzw. Abs. 2 in das Arbeitszeitkonto gebucht.

- (2) Steht das Arbeitszeitkonto des Arbeitnehmers am Ende des Abrechnungszeitraums im Soll, ist die nicht erbrachte Arbeitszeit (Minderzeit) bis zu 40 Stunden auf das Arbeitszeitkonto des folgenden Abrechnungszeitraums im Soll zu buchen, es erfolgt keine Entgeltkürzung. Durch die Nachleistung von Minderzeit entsteht keine Überzeit. Minderzeit von mehr als 40 Stunden am Ende eines Abrechnungszeitraums verfällt.
- (3) Die Grenze der vom Arbeitgeber über das regelmäßige jährliche Arbeitszeitsoll gemäß § 10 Abs.1 bzw. Abs. 2 angeordneten und zu leistenden Überstunden beträgt 80 Stunden/Jahr, bei Teilzeitbeschäftigten entsprechend anteilig. Im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer können darüber hinaus Überstunden geplant werden. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bleibt davon unberührt.
- (4) Scheidet der Arbeitnehmer unterjährig aus dem Arbeitsverhältnis aus bzw. begründet er unterjährig das Arbeitsverhältnis, berechnet sich das verbleibende bzw. entstehende Arbeitszeitsoll in der Weise, dass für jeden Werktag von Montag bis Freitag während des Bestandes des Arbeitsverhältnisses im laufenden Kalenderjahr $1/261$ des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeitsolls gemäß § 10 Abs. 1 bzw. Abs. 2 unterstellt werden.
- (5) Endet das Arbeitsverhältnis, ist das Arbeitszeitkonto bis zu diesem Zeitpunkt auszugleichen. Der Arbeitgeber schafft die hierfür erforderlichen Voraussetzungen. Ein zum Zeitpunkt des Ausscheidens noch vorhandenes Arbeitszeitsoll ist nur finanziell auszugleichen, wenn dieses vom Arbeitnehmer zu vertreten ist.

§ 12 Ruhezeiträume

- (1) Dem Arbeitnehmer sind im Abstand von höchstens 144 Stunden (beginnend mit der ersten Schicht nach dem vorausgegangenen Ruhetag) Ruhetage zu gewähren, die jeweils eine Ruhezeit von mindestens 36 Stunden umfassen. Die Ruhezeit muss einen ganzen Kalendertag umfassen.
- (2) Darüber sind jedem Arbeitnehmer im Kalenderjahr zehn freie Wochenenden zu gewähren, die außerhalb desurlaubes liegen müssen. Die Wochenenden umfassen die Tage Samstag und Sonntag im vollen Umfang und sind gleichmäßig über das Kalenderjahr zu verteilen. Der Ruhezeitraum muss einschließlich dieser beiden Tage im Durchschnitt aller freien Wochenenden 60 Stunden umfassen.
- (3) Ein Arbeitnehmer, der an einem Wochenfeiertag arbeitet, hat neben der Gutschrift der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit Anspruch auf einen Ausgleichstag, der in Verbindung mit einem geplanten Ruhetag gewährt werden soll. Ist dies nicht möglich, ist der Ausgleichstag als zusätzlicher Ruhetag zu gewähren. Die Gewährung des Ausgleichstages ist unter Berücksichtigung der jährlich zu erbringenden Arbeitstage sicherzustellen. Für den Ausgleichstag ist $1/261$ des arbeitsvertraglichen Jahresarbeitszeitsolls gemäß § 10 Abs. 1 anzurechnen.



§ 13 Arbeits- und Schichtplanung

- (1) Der Arbeits- oder Schichtplan muss alle Arbeitsleistungen enthalten. Die Arbeits- oder Schichtplanung ist vier Wochen im Voraus aufzustellen und so bekanntzumachen, dass jeder Arbeitnehmer rechtzeitig Einsicht nehmen kann. Änderungen des Arbeits- oder Schichtplans sind dem Arbeitnehmer spätestens am Ende seiner vorhergehenden Schicht mitzuteilen. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bleibt davon unberührt.
- (2) Die Mindestschichtlänge beträgt fünf Stunden, das gilt auch Fortbildungsunterricht.

Bahnärztliche Untersuchungen inkl. Reisezeit sind auch Schichten, jedoch findet die Mindestschichtlänge keine Anwendung. Die Ausgestaltung der Wegezeitanrechnung regeln die Betriebsparteien.
- (3) Disposchichten sind mit 1/261 des Jahresarbeitszeit-Soll gemäß § 10 Abs. 1 zu planen und auszuweisen.
- (4) Der Arbeitgeber kann bei Ausfall, Teilausfall oder Veränderung der zeitlichen Lage von Arbeit dem Arbeitnehmer Arbeitszeit absagen. Wird der Arbeitnehmer
 - a) mehr als 24 Stunden vor Beginn der geplanten Schicht über den Ausfall/Teilausfall informiert, erfolgt keine Anrechnung der abgesagten Arbeitszeit.
 - b) innerhalb von 24 Stunden vor Beginn der geplanten Schicht über den Ausfall/Teilausfall/Veränderung der zeitlichen Lage informiert, wird der Zeitabschnitt der ursprünglich geplanten zeitlichen Lage der Schicht, der nicht mehr durch die zeitliche Lage der neu geplanten Schicht abgedeckt wird, zu 50 Prozent angerechnet.
 - c) erst nach 06.00 Uhr des Vortages oder nach dem späteren Ende der vorausgegangenen Vorschicht, wenn diese bis 06.00 Uhr des Vortages begonnen hat, über den Ausfall einer Disposchicht informiert, wird der Arbeitszeitwert der Disposchicht entsprechend der individuellen Sollarbeitszeit zu 50 Prozent % angerechnet.
 - d) nach Beginn der Schicht über den Ausfall/Teilausfall informiert, erfolgt neben der Anrechnung der geleisteten Arbeitszeit eine Anrechnung von 50 Prozent der abgesagten Arbeitszeit. Ist die geleistete Arbeitszeit kürzer als fünf Stunden, werden fünf Stunden zuzüglich 50 Prozent der über fünf Stunden hinausgehenden abgesagten Arbeitszeit angerechnet.
- (5) Die angerechnete Arbeitszeit des Arbeitnehmers darf in 168 nacheinander folgenden Stunden nach jedem Arbeitsbeginn planmäßig insgesamt 60 Stunden nicht überschreiten.
- (6) Die reine Fahrtätigkeit des Lokomotivführers darf bei einer Tagesschicht neun Stunden und bei einer Nachtschicht, die mit mindestens drei Stunden in den Zeitraum 23.00 bis 06.00 Uhr fällt, Stunden nicht überschreiten.

Im Streckendienst darf die ununterbrochene Fahrzeit auf dem Triebfahrzeug fünfeinhalb (5 ½) Stunden nicht überschreiten. Die Fahrzeit gilt als unterbrochen, wenn die Unterbrechung mindestens zehn Minuten andauert.



- (7) Schichten gem. § 3 Abs. 3 des KoRa-Zugpersonal-TV NX sind symmetrisch zu planen. Ist eine Dienstschicht nicht symmetrisch umzusetzen, ist durch geeignete Maßnahmen (z. B. Fahrgastfahrt) eine Schichtsymmetrie herzustellen.
- (8) Ergänzend zu § 3 Abs. 5 des KoRa-Zugpersonal-TV NX soll die Mindestruhe zwischen zwei Schichten elf Stunden betragen.
- (9) Jedem Arbeitnehmer ist ein fester Einsatzort zu benennen.
- (10) Die Fahrzeit zum jeweiligen Ort des Dienstbeginns wird nicht als Arbeitszeit, auch nicht bei wechselnden Einsatzorten, angerechnet. Jedoch beginnt und endet die vorgeschriebene Mindestruhe im Regelfall von elf Stunden bei wechselnden Einsatzorten erst am jeweils festen Einsatzort.

§14 Überzeit

- (1) Überzeit ist die Arbeitszeit, die über das regelmäßige jährliche Arbeitszeitsoll gemäß § 10 Abs. 1 bzw. Abs. 2, abzüglich des Vortrags gemäß Abs. 3, hinaus geleistet wird.
- (2) Überzeit gemäß Abs. 1 wird mit einem Zuschlag von 25 Prozent des individuellen Stundensatzes vergütet. Der Stundensatz ergibt sich, indem das Monatstabellenentgelt durch 174 geteilt wird.
- (3) Am Ende des Abrechnungszeitraums erbrachte Überzeit wird in den nächstfolgenden Abrechnungszeitraum übertragen werden. Das Jahresarbeitszeitsoll gemäß § 9 Abs.1 vermindert sich entsprechend. Der Arbeitnehmer hat ein Wahlrecht hinsichtlich der Überzeit am Ende des Abrechnungszeitraums zwischen Freizeitausgleich und Ausbezahlung.

§ 15 Freistellung

- (1) Die Arbeitszeit ist pünktlich anzutreten und einzuhalten. Persönliche Angelegenheiten hat der Arbeitnehmer grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen.
- (2) Wird der Arbeitnehmer nach den Bestimmungen dieses Paragrafen unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts von der Arbeit freigestellt, erhält er das Arbeitsentgelt, das er auch ohne die Freistellung von der Arbeit erhalten hätte.
- (3) Der Arbeitnehmer darf grundsätzlich nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeitsgebers der Arbeit fernbleiben. Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, ist sie unverzüglich nach Wegfall des Hemmnisses zu beantragen. Bei nicht genehmigtem und unentschuldigtem Fernbleiben besteht kein Anspruch auf Arbeitsentgelt.
- (4) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber eine Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtlicher Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit we-



gen Krankheit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer schnellstmöglich, spätestens jedoch am übernächsten Arbeitstag vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, in begründbaren Einzelfällen die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der vorgelegten Bescheinigung angegeben, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dies dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen und eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

- (5) Sucht der Arbeitnehmer während der Arbeitszeit einen Arzt auf und setzt er danach die Arbeit fort, hat er nur Anspruch auf Arbeitsentgelt für die Zeit der Arbeitsbefreiung, wenn der Arzt den Besuch bescheinigt. Die Kosten der Bescheinigung trägt der Arbeitgeber.
- (6) Als Fälle nach § 616 BGB, in denen der Arbeitnehmer unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt wird, gelten nur die folgenden Anlässe:
- a) Eigene Eheschließung bzw. Eintragung der eigenen Lebenspartnerschaft. = 2 Arbeitstage
 - b) Niederkunft der Ehefrau bzw. eingetragenen Lebenspartnerin/Lebensgefährtin. = 1 Arbeitstag
 - c) Tod des Ehegatten/eingetragenen Lebenspartner/Lebensgefährten, eines Kindes oder Elternteil. = 2 Arbeitstage
 - d) Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund. = 2 Arbeitstage
 - e) 10-, 25-, 40-, und 50-jähriges Arbeitsjubiläum. = 1 Arbeitstag
 - f) Schwere Erkrankung
 - i. Eines Angehörigen, soweit er in demselben Haushalt lebt. = 1 Arbeitstag im Kalenderjahr
 - ii. Eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat. = bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr
 - iii. Einer Betreuungsperson, wenn der Arbeitnehmer deshalb die Betreuung seines Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig = bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr

ist, übernehmen muss.

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

- g) Ärztliche Behandlung des Arbeitnehmers, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss. = erforderliche Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten

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

§ 16

Freistellung für gewerkschaftliche Tätigkeit

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



§ 17 Urlaubsregelungen

- (1) Der Erholungsurlaubanspruch ergibt sich gemäß § 4 Abs. 1 KoRa-Zugpersonal-TV NX.
- (2) Dem Arbeitnehmer steht in jedem Urlaubsjahr Erholungsurlaub zu. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
- (3) Der Arbeitnehmer hat erstmalig Anspruch auf die tatsächliche Inanspruchnahme seines vollen Jahreserholungsurlaubs, wenn sein Arbeitsverhältnis sechs Monate ununterbrochenen Bestand hatte.
- (4) Begründet oder beendet der Arbeitnehmer im laufenden Kalenderjahr sein Arbeitsverhältnis, so hat er Anspruch auf 1/12 seines tarifvertraglichen Erholungsurlaubs für jeden vollen Kalendermonat des Bestandes seines Arbeitsverhältnisses. Errechnen sich dabei keine ganzen Erholungstage, wird kaufmännische auf volle Erholungsurlaubstage gerundet.
- (5) Der Erholungsurlaub ist rechtzeitig durch den Arbeitnehmer zu beantragen. Der Arbeitgeber hat den Antrag umgehend zu bescheiden und der Erholungsurlaub ist dann entsprechend dem genehmigten Antrag zu beginnen und zu beenden.
- (6) Der Arbeitnehmer muss die Zeitspanne in Kalendertagen beantragen, die er wegen des Erholungsurlaubs frei gestellt werden will. Der Arbeitgeber kann dem Antrag entsprechen, den Antrag ablehnen oder mit dem Arbeitnehmer eine andere Antragstellung vereinbaren.
- (7) Wurde dem Arbeitnehmer für den Zeitraum Montag bis Freitag zusammenhängender Urlaub genehmigt, so ist das vorhergehende oder nachfolgende Wochenende Bestandteil der Urlaubswoche. Beim Jahreshaupturlaub, welchen der Arbeitnehmer explizit benennt, ist das unmittelbar vor und nach dem Urlaub liegende Wochenende auf Antrag des Arbeitnehmers als Ruhe zu gewähren.

Protokollnotiz:

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass nicht die Ruhezeiträume gemäß § 12 Abs. 2 gemeint sind und diese Wochenenden insofern innerhalb des Urlaubs liegen.

- (8) Der Erholungsurlaub ist im laufenden Urlaubsjahr zu nehmen. Kann der Urlaub aus dringlichen betrieblichen Gründen nicht bis zum Ende des Urlaubsjahres genommen werden, ist er spätestens bis zum 31. März des Folgejahres zu nehmen. Urlaub, der nicht bis zu diesem Termin beantragt und genommen ist, verfällt; für den gesetzlichen Mindesturlaub sind im Falle der Arbeitsunfähigkeit die allgemeinen rechtlichen Bedingungen maßgeblich.
- (9) Für alle Tage von Montag bis Freitag mit Ausnahme der gesetzlichen Feiertage, die in die Zeitspanne der Freistellung wegen des Erholungsurlaubs fallen, wird ein Erholungsurlaubstag angerechnet. Für jeden Erholungsurlaubstag wird 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeitsolls gemäß § 10 Abs. 1 bzw. Abs. 2 angerechnet. Für einen Samstag und Sonntag erfolgt keine Verrechnung.



- (10) Arbeitnehmer, die nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von zehn Jahren wegen Erreichen der Altersgrenze oder wegen Inanspruchnahme der flexiblen Altersgrenze in der zweiten Hälfte eines Jahres ausscheiden, erhalten den vollen Jahresurlaub.
- (11) Für die Berechnung des Zeitzuschlags werden die Zeiten gemäß § 4 Abs. 2 KoRa-Zugpersonal-TV NX minutengenau erfasst und fortlaufend addiert. Der Zeitzuschlag wird am Ende des Kalendermonats berechnet. Hat die Summe der Zeitzuschläge nach Abs. 11 das Volumen von 1/261 des arbeitsvertraglichen Jahresarbeitszeitsolls erreicht, hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf einen Tag Zusatzurlaub.

Abschnitt III Entgelt

§ 18 Eingruppierung

- (1) Für Lokomotivführer und Zugbegleiter richten sich die Eingruppierungsregelungen nach § 5 KoRa-Zugpersonal-TV NX. Für weiteren Arbeitnehmergruppen richtet sich die Eingruppierung nach Anlage 1. Anlage 1 ist Bestandteil dieses Tarifvertrags.
- (2) Ergänzend zu § 5 Abs. 3 dritter Unterabs. KoRa-Zugpersonal-TV NX gilt Folgendes: Übt der Arbeitnehmer eine höherwertige Tätigkeit, deren Eingruppierung nicht seiner Eingruppierung entspricht, nur vorübergehend aus, hat er Anspruch auf einen Entgeltausgleich pro geleistete Schicht. Der Entgeltausgleich entspricht dem Unterschiedsbetrag zwischen seinem Monatstabellenentgelt und dem Monatstabellenentgelt der entsprechenden Entgeltgruppe in der Stufe, die dem Arbeitnehmer zuzuweisen wäre, würde er die höherwertige Tätigkeit dauerhaft ausüben.
- (3) Bei der Einstufung für Disponenten bemisst sich das Monatstabellenentgelt nach der Berufserfahrung als Disponenten. Bei der Berufserfahrung wird die zuvor erworbene Berufserfahrung als Lokomotivführer und oder Zugbegleiter als Berufserfahrung im Sinne von Satz 1 voll angerechnet.
- (4) Berufserfahrung im Sinne Abs. 3 ist vom Arbeitnehmer nachweisen; sie ist auch dann zu berücksichtigen, wenn sie außerhalb des Geltungsbereichs dieses Haustarifvertrags erworben wurde.
- (5) Bei Höher- und Rückgruppierungen ist § 5 Abs. 7 KoRa-Zugpersonal-TV NX sinngemäß anzuwenden.

§ 19 Monatstabellenentgelt

- (1) Das Monatstabellenentgelt wird für den laufenden Monat gezahlt und muss spätestens am vorletzten Werktag zum Monatsende dem Arbeitnehmer zur Verfügung stehen. Zulagen werden monatlich nachträglich für den Vormonat gezahlt.



- (2) Das Entgelt für Lokomotivführer und Zugbegleiter wird entsprechend dem Jahresarbeitszeit-Soll gemäß § 10 Abs. 1 im Verhältnis zur Referenzarbeitszeit gemäß § 3 Abs. 1 Buchst. a) KoRa-Zugpersonal-TV NX erhöht. Die Werte der erhöhten Tabellen ergeben sich aus der Anlage 2. Anlage 2 ist Bestandteil dieses Tarifvertrags.
- (3) Für weitere Berufsgruppen gelten die Regelungen in Anlage 1.

§ 20 Jährliche Zuwendung

- (1) Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine jährliche Zuwendung gemäß § 6 Abs. 15 KoRa-Zugpersonal-TV NX.
- (2) Die Höhe der jährlichen Zuwendung beträgt 50 Prozent des im September zu beanspruchenden Monatstabellenentgelts. Hatte der Arbeitnehmer nicht für den gesamten Monat September einen Anspruch auf Entgelt- oder Entgeltfortzahlung, so gilt der letzte Monat mit vollem Vergütungsanspruch anstelle des Monats September.
- (3) Hat der Arbeitnehmer nicht während des gesamten Kalenderjahres einen Vergütungsanspruch gehabt, so vermindert sich die jährliche Zuwendung um 1/12 für jeden Kalendermonat, in den der Arbeitnehmer kein Entgelt erhalten hat.
- (4) Die Auszahlung der jährlichen Zuwendung erfolgt mit der Entgeltzahlung für den Monat November.

§ 21 Zulagen

- (1) Die Zulagen werden gemäß § 6 KoRa-Zugpersonal-TV NX gezahlt.
- (2) Feiertagsarbeit ist die, für am Einsatzort gemäß § 13 Abs. 9 geltenden gesetzlichen Feiertage, geleistete oder angerechnete Arbeitszeit. Ostermontag und Pfingstsonntag gelten als gesetzliche Feiertage in Sinne dieser Regelung.

§ 22 Fortzahlungsentgelt

- (1) Das Fortzahlungsentgelt bemisst sich nach dem durchgehend zu zahlenden Monatstabellenentgelt zuzüglich der variablen Entgeltbestandteile, die der Arbeitnehmer in den Bezugsmonaten, das sind die letzten drei Kalendermonate, durchschnittlich erhalten hat. Die variablen Entgeltbestandteile ergeben sich aus den über das durchgehend zu zahlende Monatstabellenentgelt hinaus anfallenden Entgelten ausschließlich des Überstundenentgeltes, der Jährlichen Zuwendung, der Fahrentschädigung, einer sonstigen Einmalzahlung und eines eventuellen Aufwendungsersatzes.
- (2) Arbeitnehmer erhalten bei Arbeitsunfähigkeit die Vergütung nach den Vorschriften des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG). Die Höhe der Entgeltfortzahlung beträgt

100 % des Entgeltes gemäß Abs. 1 und wird bis zur Dauer von sechs Wochen gezahlt.

- (3) Nach einjähriger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses erhält von der siebten Woche der Arbeitsunfähigkeit an der krankversicherungspflichtige Arbeitnehmer einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialversicherungsträgers und dem Nettoarbeitsentgelt im Entgeltfortzahlungszeitraum.
- (4) Der Krankengeldzuschuss nach Abs. 3 wird gewährt
 - a) bei einer Betriebs- und Konzernzugehörigkeitszeit von mehr als einem Jahr bis zur Dauer von 13 Wochen sowie
 - b) bei einer Betriebs- und Konzernzugehörigkeitszeit von mehr als drei Jahren bis zur Dauer von 26 Wochen.

Die Dauer der Entgeltfortzahlung gemäß Abs. 2 wird angerechnet.

Protokollnotiz:

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

- (5) Soweit Schadenersatzansprüche gegen Dritte nicht nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz an den Arbeitgeber übergegangen sind, sind sie an den Arbeitgeber abzutreten.
- (6) Für die Zeit des Urlaubs und die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen wird das Fortzahlungsentgelt gemäß Abs. 1 gezahlt.

§ 23

Wegekosten bei wechselnden Einsatzorten

Wegekosten für einen durch den Arbeitgeber angeordneten Einsatz an einem anderen Einsatzort werden wie folgt pauschal je Einsatz vergütet:

- einfache Entfernung bis 40 km: 40,00 EURO brutto,
- einfache Entfernung bis 60 km: 60,00 EURO brutto,
- einfache Entfernung bis 80 km: 80,00 EURO brutto und
- einfache Entfernung bis 100 km: 100,00 EURO brutto.

Ein Einsatz an einem über 100 km entfernten Einsatzort ist als Einsatz bei wechselnden Einsatzorten nicht zulässig.

§ 24

Sterbegeld

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



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

- (2) Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats das Monatstabellenentgelt nach § 19 gezahlt.

Das Sterbegeld erhöht sich nach einer Betriebszugehörigkeit von

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

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

§ 25

Vermögenswirksame Leistung

- (1) Der Arbeitnehmer erhält nach Maßgabe der Bestimmungen des Vermögensbildungsgesetzes – in der jeweils geltenden Fassung – eine vermögenswirksame Leistung in Höhe von 10,00 EURO für jeden Kalendermonat bzw. 120,00 EURO jährlich, für den er gesetzlich oder tariflich Anspruch auf Arbeitsentgelt (bzw. bezahlte Freistellung, Urlaubsentgelt) hat. Die vermögenswirksame Leistung wird monatlich mit der Entgeltzahlung gezahlt.
- (2) Der Arbeitnehmer hat jeweils spätestens einen Monat vor Anspruchsbeginn seinem Unternehmen die gewünschten Anlagearten und Anlageinstitute unter Beifügung der erforderlichen Unterlagen schriftlich mitzuteilen. Unterrichtet der Arbeitnehmer den Arbeitgeber nicht fristgerecht, entfällt für den jeweiligen Fälligkeitszeitraum der Anspruch auf vermögenswirksame Leistung. In diesen Fällen wird die vermögenswirksame Leistung ab dem Monat erbracht, der dem Monat der Unterrichtung folgt.

§ 26

Arbeitgeberfinanzierte Betriebliche Altersversorgung/Entgeltumwandlung

- (1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung laut BetrAVG.
- (2) Für den Arbeitnehmer kann jährlich Gehalt in Höhe von bis zu 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung West (BBMG-GRV) umgewandelt werden. Der Antrag ist schriftlich bis spätestens zum letzten Tag des Vormonats ab dem die Entgeltumwandlung erfolgen soll geltend zu machen und muss die umzuwandelnden Entgeltbestandteile eindeutig bezeichnen. Bei Änderungen der Entgeltumwandlung ist der Absatz sinngemäß anzuwenden.

- (3) Der Arbeitnehmer der einen Anspruch nach Abs. 2 geltend gemacht hat, erhält einen Zuschuss vom Arbeitgeber in Höhe von 10,00 EURO pro Monat oder 120,00 EURO pro Jahr.
- (4) Die Durchführung zur Entgeltumwandlung (Durchführungsweg) erfolgt über einen vom Arbeitgeber festgelegten Anbieter.
- (5) Für Arbeitnehmer die eine Entgeltumwandlung mit einem anderen Anbieter als nach Abs. 4 abgeschlossen haben, besteht kein Anspruch nach dieser Regelung.

§ 27 Rufbereitschaft

- (1) Rufbereitschaft kann zur Beseitigung von Unfallfolgen, Störungen oder – auch witterungsbedingten – Betriebsbehinderungen eingerichtet werden. Sie darf nicht auf die Arbeitnehmer welche in den Entgeltgruppen 1.1 und 1.2 eingruppiert sind angewendet werden.
- (2) Die Zeit der Rufbereitschaft ist keine Arbeitszeit.
- (3) Der Einsatz aus der Rufbereitschaft beginnt mit der Hinfahrt vom Wohn- oder Aufenthaltsort zum auswärtigen Einsatzort, umfasst die Tätigkeit am Einsatzort und endet mit dem Zeitpunkt der Ankunft am Wohn- oder Aufenthaltsort. Er schließt Fahrzeiten zwischen zwei Einsatzorten mit ein. Diese Dauer des Einsatzes aus der Rufbereitschaft wird auf das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll angerechnet.
- (4) Ein Rufbereitschaftszeitraum ist der Zeitraum vom Beginn bis zum Ende einer Rufbereitschaft. Ist der Rufbereitschaftszeitraum länger als 24 Stunden, beginnt grundsätzlich am Folgetag um 08.00 Uhr und im Anschluss daran mit Ablauf von jeweils 24 Stunden ein neuer Rufbereitschaftszeitraum.
- (5) Beginn und Ende der Rufbereitschaft sind nach betrieblichen Belangen festzusetzen.
- (6) Arbeitnehmer erhalten für Rufbereitschaft eine Rufbereitschaftszulage in Höhe von 2,50 EURO je Stunde.
- (7) Neben der Rufbereitschaftszulage wird für die genehmigte Benutzung des privaten Pkw für Fahrten zwischen Wohnung und Einsatzstelle im Rahmen der Rufbereitschaft eine km-Pauschale in Höhe von 0,30 EURO gezahlt.



Abschnitt IV Schlussbestimmungen

§ 28 Kündigungsfristen

- (4) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf
- b) aufgrund von Befristung,
 - c) im gegenseitigen Einvernehmen,
 - d) mit Ablauf des Kalendermonats, in dem der Arbeitnehmer das Alter für die gesetzliche Regelaltersrente erreicht,
 - e) mit Ablauf des Kalendermonats, in dem der Arbeitnehmer den Bescheid für eine unbefristete Rente wegen voller Erwerbsminderung erhält; im Falle einer befristeten Rente wegen voller Erwerbsminderung ruht das Arbeitsverhältnis.
- (5) Im Falle, dass der Arbeitnehmer den Bescheid für eine unbefristete Rente wegen voller Erwerbsminderung erhält, verpflichtet sich der Arbeitgeber gegenüber dem betroffenen Arbeitnehmer schriftlich zu folgender Vereinbarung. Sofern bei einer Überprüfung der unbefristeten Rente wegen voller Erwerbsminderung durch den Sozialversicherungsträger der Bescheid widerrufen wird, lebt das Arbeitsverhältnis wieder auf und der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Regelung gemäß § 8 KoRa-Zugpersonal-TV NX.
- (6) Das Arbeitsverhältnis kann beiderseits unter Einhaltung folgender Fristen gekündigt werden:
Während der vereinbarten Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten mit einer Frist von 14 Tagen gekündigt werden. Die beiderseitige Kündigungsfrist beträgt drei Monate zum Monatsende.
- Bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist darüber hinaus nach einer Betriebszugehörigkeit
- | | | | |
|----------------|-----------|--------|--------|
| von mindestens | 10 Jahren | fünf | Monate |
| von mindestens | 20 Jahren | sieben | Monate |
- zum Ende eines Kalendermonats.
- Im Übrigen gilt § 622 BGB.
- (7) Auch befristete Arbeitsverhältnisse können gekündigt werden. In diesem Falle gelten die Fristen gemäß Abs. 2.
- (8) Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt davon unberührt.
- (9) Die Kündigung, gleich von welcher Vertragspartei, bedarf der Schriftform.
- (10) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer die dem Arbeitgeber gehörenden Sachen (Werkzeuge, Dienst- und Schutzkleidung, Vorschriften, Auswei-

se, Bescheinigungen usw.) zurückzugeben und für fehlende Sachen Ersatz zu leisten.

§ 29 Zeugnis

Der Arbeitnehmer hat alle zwei Jahre auf Antrag Anspruch auf ein qualifiziertes Zwischenzeugnis und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein qualifiziertes Zeugnis.

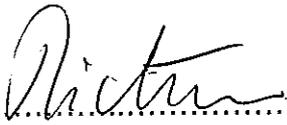
§ 30 Ausschlussfristen

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

**§ 31
Laufzeit und Kündigung**

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Juli 2015 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres, frühestens zum 31. Dezember 2017 schriftlich gekündigt werden.

Frankfurt, den 18. Juni 2015


.....
National Express Holding GmbH


.....
Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer


.....
National Express Rail GmbH

Anlagen 1 bis 2



**Anlage 1
zum Haustarifvertrag-TV**

Tätigkeitsgruppenverzeichnis für weitere Arbeitnehmer

Gemäß § 5 Abs. 2 KoRa-Zugpersonal-TV NX wird das Tätigkeitsgruppenverzeichnis wie um die folgenden Arbeitnehmergruppen ergänzt:

- 1.4 **Disponenten** sind Arbeitnehmer, die den Einsatz von Lokomotivführern, Zugbegleitern oder Fahrzeugen planen oder disponieren.

Richtbeispiele:

- Schichtplaner,
- Dienstplanersteller,
- Einsatzplaner/Einsatzplaner in Leitstellen

Das Tätigkeitsgruppenverzeichnis wird bei Bedarf um weitere Berufsgruppen ergänzt.



Anlage 2
zum Haustarifvertrag-TV

Entgelttabelle für Lokomotivführer gemäß § 19 Abs. 2

Monatstabellenentgelt (MTE)
gültig ab 1. Januar 2015

Monatstabellenentgelt - MTE - auf Basis der 40h-Woche					
Erfahrungs- Stufe	Berufser-fahrung in Jahren	Entgeltgruppe			
		1.1	1.2	1.3	1.4
1	0 bis <5	2.423 €	2.628 €	2.794 €	2.941 €
2	5 bis <10	2.533 €	2.739 €	2.899 €	3.050 €
3	10 bis <15	2.644 €	2.848 €	3.007 €	3.159 €
4	15 bis <20	2.754 €	2.959 €	3.113 €	3.268 €
5	20 bis <25	2.864 €	3.068 €	3.219 €	3.376 €
6	25 bis <30	2.974 €	3.179 €	3.330 €	3.486 €
7	>=30	3.036 €	3.241 €	3.391 €	3.547 €

