



Bundeseisenbahnvermögen

Lohntarifvertrag

**für die Arbeiterinnen und Arbeiter
des Bundeseisenbahnvermögens
(LTV)**

Gültig vom 01. Januar 1997

**Geschäftsführende Stelle:
Bundeseisenbahnvermögen
Kurt-Georg-Kiesinger-Allee 2
53175 Bonn**

**BEV-HV, 2101
Ruf: (02 28) 3077 - 2 15**

Verteilungsplan der Druckschrift

Anwendungskreis	bei folgenden Stellen
Sachbearbeiter/innen , Ref 21 und Personalvertretung	HV
Beschäftigte mit Leitungs- und Überwachungsfunktionen	HV und Prüfungsdienste
Personal des Sg 21 und Personalvertretungen	Dst und Ast
Personalabteilung	DB AG
Personalabteilung	DRV-KBS, EUK, Bahn-BKK

*

Nachweis der Bekanntgaben				
Lfd. Nr.	Kurzer Inhalt	Gültig vom ... an	Bemerkungen	In DS eingearb. (Namenszeichen u. Datum)
	Neuausgabe	01.01.1997		
1	Lohnrunde 1998	01.01.1998		
2	Änderung ATZ	01.04.1999		
3	Lohnrunde 1999	01.04.1999		
4	Lohnrunde 2000	01.04.2000		
5	Umrechnung in Euro	01.03.2002		
6	Lohnrunde 2003	01.01.2003		
7	Entgeltrunde 2008	01.01.2008		
8	Entgeltrunde 2010	01.01.2010		

*

Abkürzungen

Ast = Außenstelle(n)
 BEV = Bundeseisenbahnvermögen
 DRV-KBS = Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See
 Dst = Dienststelle(n)
 HV = Hauptverwaltung

*

Inhaltsverzeichnis

	Seite
§ 1 Geltungsbereich	6
§ 2 Arbeitsvertrag, Gelöbniß, ständige Beschäftigung, Arbeitsordnung	7
§ 3 Arbeitszeit	10
§ 3a Bleibt frei	14
§ 3b Teilzeitbeschäftigung	15
§ 3c Altersteilzeitarbeit	15
§ 4 Unfallbereitschaft, Störungsbereitschaft, Schneebereitschaft	15
§ 5 Eisenbahndienstzeit	17
§ 6 Lohngrundlagen	19
§ 7 Lohngruppeneinteilung	20
§ 8 Lohnbemessung nach dem Lebensalter	20
§ 9 Lohnstufen	20
§ 10 Monatslohn	22
§ 11 Jährliche Zuwendung	22
§ 12 Vermögenswirksame Leistung	22
§ 13 Sozialzuschlag	22
§ 14 Bleibt frei	24
§ 15 Lohnanspruch	24
§ 16 Wechsel der Beschäftigung oder der Dienststelle	32
§ 17 Lohnsicherung	35
§ 18 Überzeitarbeit, Freizeitausgleich, Überzeitzuschlag	39
§ 19 Sonn- und Feiertagsarbeit	45
§ 20 Zulagen für Nachtarbeit und Arbeit an Samstagen	47
§ 21 Schichtzulage	48
§ 22 Abgeltung des Mehraufwandes für außergewöhnliche Arbeiten	49
§ 23 Reisekostenvergütung, Trennungsgeld, Arbeitszeit bei auswärtiger Beschäftigung und Umzugskostenvergütung	51
§ 23a Arbeit an Bildschirmgeräten	51
§ 24 Einmalige Lohnzulagen	51
§ 25 Jubiläumszuwendungen	52
§ 26 Lohnzahlung und Lohnabzüge	55
§ 27 Arbeitsversäumnis, Krankenbezüge	60
§ 28 Erholungsurlaub	72
§ 28a Dauer des Erholungsurlaubs	74
§ 28b Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit	77
§ 28c Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen	79
§ 28d Urlaubsabgeltung	80
§ 28e Urlaubsgeld	81
§ 29 Schadenhaftung	82
§ 29a Personalakten	83
§ 29b Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung	83
§ 30 Beendigung des Arbeitsverhältnisses	84
§ 31 Wiedereinstellung bei Rentenentzug	89
§ 32 Sterbegeld	90
§ 33 Arbeitsstreitigkeiten	91
§ 34 Abweichungen vom Tarifvertrag, Ausschlussfrist	92
§ 35 Übergangs- und Schlussbestimmungen	92
§ 36 Gültigkeit und Dauer des Tarifvertrages	93

(§ 1)

§ 1

Geltungsbereich

Grundsatz (1) Dieser Tarifvertrag gilt für die beim Bundeseisenbahnvermögen (BEV) beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, soweit im folgenden nichts anderes bestimmt ist. Sie sind Arbeiterinnen und Arbeiter im Sinne dieses Vertrages.

Ausnahmen (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

1. Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnisse sich nach dem Tarifvertrag für die Angestellten des Bundeseisenbahnvermögens (AnTV) richten,
2. Beschäftigte, die unter die „Tarifvereinbarung für die Arbeiter der Deutschen Bundesbahn, die ständig oder überwiegend auf Schweizer Gebiet beschäftigt sind und dort wohnen“, fallen,
3. Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten,
4. Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnisse in dem in Artikel 3 des Einigungsvertrages genannten Gebiet begründet sind.

Besondere Regelungen (3) 1. Für

Anhang I a) Beschäftigte im Gleisbau mit wechselndem Arbeitsplatz, die in Wohnwagen untergebracht sind (Anhang I),

Anhang II b) Beschäftigte in der Unterhaltung der Gleisanlagen und der dafür benötigten Maschinen und Fahrzeuge (Anhang II),

Anhang III c) Beschäftigte in den Heimen der Stiftung Bahn-Sozialwerk (Anhang III)

gelten die Paragraphen und Anlagen dieses Vertrags insoweit, als in den Anhängen I bis III nichts anderes bestimmt ist.

2. Für Personen, die auf Schweizer Gebiet beschäftigt sind und in der Bundesrepublik Deutschland wohnen, gilt dieser Tarifvertrag insoweit, als in dem „Tarifvertrag für die Arbeiter der Deutschen Bundesbahn, die auf Schweizer Gebiet beschäftigt sind und in der Bundesrepublik Deutschland wohnen“, nichts anderes bestimmt ist.

§ 2

**Arbeitsvertrag, Gelohnis,
ständige Beschäftigung, Arbeitsordnung**

- | | | | |
|-----|----------------------------|---|--|
| (1) | 1. | Der Arbeitsvertrag wird schriftlich mit der Dienststelle geschlossen; dem Arbeiter ist eine Ausfertigung auszuhändigen. | Arbeitsvertrag |
| | 2. | Mehrere Arbeitsverhältnisse zum Bundeseisenbahnvermögen dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis. | |
| | 3. | Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Eine Nebenabrede kann gesondert gekündigt werden, soweit dies durch Tarifvertrag vorgesehen oder einzelvertraglich vereinbart ist. | |
| (2) | Es wird unterschieden nach | | Einteilung der Arbeiter |
| | 1. | vollbeschäftigten und nicht vollbeschäftigten Arbeitern, | |
| | 2. | ständigen Arbeitern und Aushilfsarbeitern. | |
| (3) | 1. | Vollbeschäftigte Arbeiter sind die Arbeiter, deren regelmäßige Arbeitszeit mindestens 38,5 Stunden in der Woche beträgt. | Vollbeschäftigte Arbeiter |
| | 2. | Arbeiter mit geringerer regelmäßiger Arbeitszeit sind nicht vollbeschäftigte Arbeiter. Die abweichend von § 3 Abs. 1 festgesetzte regelmäßige Arbeitszeit eines nicht vollbeschäftigten Arbeiters ist im Arbeitsvertrag zu vereinbaren. | Nicht vollbeschäftigte Arbeiter |
| (4) | 1. | Ständige Arbeiter sind Arbeiter, die für den regelmäßigen Arbeitsanfall auf unbestimmte Dauer eingestellt werden. | Ständige Arbeiter |

(§ 2)

- Probezeit** 2. Die ersten drei Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, es sei denn, daß im Arbeitsvertrag auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart wird. Hat der ständige Arbeiter in der Probezeit an insgesamt mehr als zehn Arbeitstagen nicht gearbeitet, verlängert sich die Probezeit um die Zahl von Arbeitstagen, die der Zahl der über zehn hinausgehenden Fehltage entspricht.
- Aushilfsarbeiter** (5) 1. Aushilfsarbeiter sind Arbeiter, deren Arbeitsverhältnis durch Eintritt eines bestimmten Ereignisses oder durch Ablauf einer kalendermäßig bestimmten Frist enden soll.
- Aushilfsarbeiter dürfen nur eingestellt werden, wenn hierfür sachliche Gründe vorliegen.
2. Soll ein Aushilfsarbeiter dauernd weiterbeschäftigt werden, ist er als ständiger Arbeiter zu übernehmen. Die Übernahme ist frühestens nach einer Beschäftigungszeit von drei Monaten (Probezeit) zulässig.
- Facharbeiter** (6) Mit dem Arbeiter, der die Bedingungen der Anlage 1 Abschnitt A Abs. 2
Anlage 1 oder 3 erfüllt, ist ein Arbeitsvertrag als Facharbeiter zu schließen. (AB 1)
- Gelöbnis** (7) 1. Bei Abschluß des Arbeitsvertrages hat der Arbeiter zu geloben:
- „Ich gelobe: Ich werde meine Dienstobliegenheiten gewissenhaft erfüllen und das Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland sowie die Gesetze wahren.“
2. Der Arbeiter hat die Niederschrift über das Gelöbnis zu unterzeichnen.
- Ständige Beschäftigung** (8) 1. Dem ständigen Arbeiter ist bei Abschluß des Arbeitsvertrages eine ständige Beschäftigung zu übertragen. (AB 2)
2. Die ständige Beschäftigung bestimmt sich aus der dem Arbeiter nicht nur vorübergehend zugewiesenen Arbeit, die aus einer oder mehreren in der Anlage 1 Abschnitte B und C aufgeführten Tätigkeiten bestehen kann. Besteht die Arbeit aus zwei Tätigkeiten, ist die überwiegende Tätigkeit die ständige Beschäftigung.
3. Die ständige Beschäftigung bleibt erhalten
- a) während einer Arbeitsbefreiung, wenn die Zeit als Eisenbahndienstzeit gilt,
- b) während einer Ausbildung, Fortbildung oder Umschulung nach § 17 Abs. 6 LTV,
- (AB 3 bis 6)
4. Als ständige Beschäftigung des Aushilfsarbeiters gilt die Tätigkeit, für die er eingestellt ist.

(§ 2)

- (9) Die Pflichten aus dem Arbeitsvertrag regelt die Arbeitsordnung nach Anlage 6.

**Arbeitsordnung
Anlage 6**

Ausführungsbestimmungen

1. *Arbeiter, die gemäß Anlage 1 Abschnitt A Abs. 2 oder 3 Facharbeiter sind oder als solche gelten, mit denen jedoch kein Arbeitsvertrag als Facharbeiter geschlossen worden ist, sind in das Vertragsverhältnis eines Facharbeiters zu übernehmen, wenn sie nicht nur vorübergehend in ihrem oder einem diesem verwandten Beruf beschäftigt werden.* **Zu Abs. 6**
2. *Dem neueingestellten Arbeiter, der für Tätigkeiten vorgesehen ist, die eine erfolgreich abgeschlossene Berufsausbildung im Sinne der Anlage 1 Abschnitt A Abs. 2 erfordern, ist für die Zeit der Einweisung bzw. Ausbildung die ständige Beschäftigung der Tarifstelle B IV 1 - qu Facharb - zu übertragen.* **Zu Abs. 8
Nr. 1**
3. a) *Nicht nur vorübergehend sind Tätigkeiten, die voraussichtlich mindestens 12 Monate zu verrichten sind.* **Zu Abs. 8
Nr. 1 bis 3**
b) *Urlaub und sonstige kurzfristige Unterbrechungen sind für die Bestimmung der ständigen Beschäftigung unerheblich.*
4. *Die Frage, welche Tätigkeit überwiegt, beurteilt sich nach dem Zeitraum, in dem die unterschiedlichen Tätigkeiten laufend - regelmäßig oder unregelmäßig - anfallen; längstens ist der Zeitraum eines Jahres maßgebend.*
5. *Besteht die Arbeit aus zwei Tätigkeiten gleichen Umfangs, ist die höher bewertete Tätigkeit die ständige Beschäftigung. Besteht die Arbeit aus mehr als zwei Tätigkeiten, werden zur Bestimmung der ständigen Beschäftigung nur die beiden Tätigkeiten berücksichtigt, die zusammen den größten Teil der Beschäftigung ausmachen.*
6. *Solange ehemaligen Junggehilfen und Jungwerkern mit ordnungsmäßigem Abschluss ihrer Vertragszeit keine Tätigkeit mindestens der Lohngruppe VI als ständige Beschäftigung übertragen werden kann, gilt für sie - unbeschadet ihrer tatsächlichen Verwendung - die unter der Lohngruppe VI lfd. Nr. 1 aufgeführte Tätigkeit als ständige Beschäftigung.*

(§ 3)

§ 3

Arbeitszeit

- * **Regelmäßige** (1) Die regelmäßige Arbeitszeit ausschließlich der Pausen beträgt 39 Stunden
* **Arbeitszeit** in der Woche. Für die Beschäftigten, deren Altersteilzeit vor dem 1. Juli
* 2008 begonnen hat, beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit wei-
terhin 38,5 Std.
- Verteilung der** (2) Für die Arbeiter, die nicht unter den Abs. 3 fallen, gilt:
regelmäßigen
* **Arbeitszeit**
1. a) Innerhalb eines Zeitraumes von bis zu einem Jahr darf die Arbeits-
zeit im Wochendurchschnitt 39 Stunden nicht überschreiten.
b) Die Arbeitszeit kann auf die einzelnen Arbeitstage der Kalender-
woche ungleichmäßig verteilt werden; sie darf täglich nicht mehr
als 10 Stunden betragen.
- Durch die ungleichmäßige Verteilung entsteht keine Überzeitarbeit im
Sinne des § 18. (AB 1)
- Regelmäßige** 2. Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit sowie der
tägliche Arbeits-
zeit
- Pausen** 3. a) Die Arbeitszeit ist durch eine Pause von mindestens einer halben
Stunde oder zwei Pausen mit einer Minstdauer von je
15 Minuten zu unterbrechen.
b) Beträgt die Arbeitszeit an einem Arbeitstag 6 Stunden oder weni-
ger, kann die Pause entfallen.
- Begrenzung der** 4. Sofern Samstags-, Sonntags- und Feiertagsarbeit dienstlich erforder-
Wochenend-
arbeit lich ist, sollen im Monat zwei Wochenenden (Samstage und Sonnta-
ge) arbeitsfrei sein.
Wochenendarbeit soll nicht mehr als zweimal hintereinander ange-
setzt werden.
- Begrenzung der** 5. Regelmäßige tägliche Arbeitszeiten, die mit mehr als 30 Minuten in
Nachtarbeit der Zeit von 22.30 Uhr bis 4.30 Uhr fallen, dürfen nicht mehr als fünf-
mal hintereinander angesetzt werden. Im übrigen soll Nachtarbeit
nach Satz 1 innerhalb von vier Kalenderwochen an nicht mehr als 10
Tagen angesetzt werden.
- (3) 1. Die Arbeitszeit der Arbeiter, die das 18. Lebensjahr vollendet haben,
richtet sich nach den für die Arbeitszeit der Beamten des gleichen
Dienstzweiges geltenden Vorschriften, wenn die Arbeiter beschäftigt
sind oder ausgebildet werden
- a) im Fahrzeug- und Unterwegsreinigungsdienst,
b) im Betriebsteil des Kraftwagenbetriebsdienstes,
c) im Kraftfahrdienst,
d) im Schiffsdienst

(§ 3)

mit der Maßgabe, dass gemäß Abs. 1 die Arbeitszeit im Durchschnitt des wöchentlichen Zeitraums 39 Stunden beträgt;

*

die Arbeitszeitregelung für die unter a bis d aufgeführten Bediensteten gilt ferner für Beschäftigte

e) im Unfall-, Störungs- oder Schneebereitschaftsdienst bei der Dienststelle (§ 4 Abs. 1 Nr. 2),

f) als Fahrerin oder Fahrer von Gleiskraftwagen bei ausschließlicher Beschäftigung als solche in einer Schicht, (AB 4)

g) als Wächterinnen oder Wächter, Pförtnerinnen oder Pförtner. (AB 3)

2. Für jeden gesetzlich anerkannten Wochenfeiertag, der auf die Tage Montag bis Freitag fällt, ist den in Nr. 1 genannten Vollbeschäftigten die Arbeitszeit um 7 Stunden 48 Minuten zu kürzen, und zwar,

Kürzung der Arbeitszeit für Wochenfeiertage

*

a) wenn sie über den Grundbedarf hinaus verwendet werden (für Vertretungen und Sonderleistungen sowie als Dienstaushilfen), im Kalendermonat,

b) sonst

aa) im Kraftwagen- und Schiffsdienst in der Dienstplanperiode,

bb) im örtlichen Dienst in der Kalenderwoche;

wenn der Dienst nicht in Wechselschichten geleistet wird, ist die Arbeitszeit um die auf den gesetzlichen Wochenfeiertag fallende Arbeitszeit zu kürzen.

Diese Regelung gilt auch für die in Abs. 2 genannten Vollbeschäftigten, die die volle Kalenderwoche, in welcher der gesetzliche Wochenfeiertag angefallen ist, mit den in Nr. 1 genannten Tätigkeiten beschäftigt waren oder beschäftigt worden wären, wenn Arbeitszeit nicht ausgefallen wäre.

(4) Bei Wechsel der Beschäftigung richtet sich die Arbeitszeit nach der für die jeweilige Beschäftigung geltenden Arbeitszeitregelung.

Wechsel der Beschäftigung

(5) Die Arbeitszeit beginnt und endet am vorgeschriebenen Arbeitsplatz. Die Zeit für das Heran- und Wegschaffen von Werkzeugen, Arbeitsgeräten oder Stoffen zum und vom Arbeitsplatz erforderliche Zeit wird in die Arbeitszeit eingerechnet.

Beginn und Ende der Arbeitszeit

(6) Pausen sind Arbeitsunterbrechungen jeder Art, in denen sich das Personal von seinem Arbeitsplatz entfernen darf. Hierzu gehören auch die Wauschzeiten. Ausnahmen siehe Abs. 9.

Pausen

(7) Reisezeit rechnet insoweit zur Arbeitszeit, als sie mit Lohn vergütet wird (Anlage 4 § 2).

Reisezeit

(§ 3)

**Arbeitszeit vor
und nach Feiertagen**

- (8) 1. a) Soweit die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen, wird an dem Tage vor dem ersten Weihnachtsfeiertag und vor Neujahr jeweils ganztätig sowie an dem Tage vor Ostersonntag und vor Pfingstsonntag jeweils ab 12 Uhr Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Lohnes erteilt. Für die Lohnfortzahlung gilt § 15 Abs. 8 Nr. 1 Satz 1 sinngemäß. (AB 5)
- b) Kann diese Arbeitsbefreiung aus dienstlichen Gründen nicht gewährt werden, wird an einem anderen Tage entsprechende Freizeit gewährt.
- c) Kann auch diese Freizeit nicht gewährt werden, wird ein Zuschlag (Vorfesttagszuschlag) gezahlt für Arbeit nach 12.00 Uhr am Tage vor dem
- aa) Ostersonntag und Pfingstsonntag von 25.v.H.,
- bb) ersten Weihnachtsfeiertag und Neujahrstag von 100 v.H.
- Treffen Vorfesttagszuschlag und Sonntagszuschlag zusammen, wird nur der jeweils höchste Zuschlag gezahlt. Neben dem Vorfesttagszuschlag wird keine Zulage für Arbeit an Samstagen gezahlt.
2. Am Tage vor Ostern und Pfingsten, vor und nach Weihnachten, vor Neujahr sowie an einem Arbeitstag, der zwischen einem Sonntag oder arbeitsfreien Werktag und einem Wochenfeiertag liegt, kann die Dienststelle die Arbeit ausfallen und durch Vor- oder Nacharbeit ausgleichen lassen, soweit die ausfallende Arbeitszeit nicht nach Nr. 1 ohnehin mit Lohn zu vergüten ist. Der Ausgleich ist unter Berücksichtigung der örtlichen Verhältnisse möglichst durch Einlegung voller Schichten an Samstagen durchzuführen. Die Vor- und Nacharbeit gilt nicht als Überzeitarbeit im Sinne des § 18.

**Bade- und
Waschzeiten**

- (9) 1. Bei besonders schmutzigen Arbeiten oder bei Arbeiten, bei denen die Beschäftigten verhältnismäßig hohen Temperaturen ausgesetzt sind, ist der Arbeitskraft zur Ganzreinigung des Körpers eine Badezeit bis zur Dauer von 20 Minuten zum Schluss der Arbeitszeit zu gestatten. Sie gilt nicht als Pause. Der Betrieb darf hierdurch nicht unterbrochen werden. Wird die Ganzreinigung im Anschluss an die Arbeitszeit vorgenommen, erhält die Arbeiterin oder der Arbeiter eine Entschädigung von 0,26 € für jede geleistete Arbeitsschicht. (AB 6)

**Besonders
schmutzige Ar-
beiten**

2. Arbeiten im Sinne der Nr. 1 sind:
- a) Untersuchungsarbeiten in Kanälen unter ortsfesten Maschinen oder maschinenartigen Anlagen sowie an schwer zugänglichen Teilen von ortsfesten Maschinen oder maschinenartigen Anlagen,
- b) Spritzen von Farben, sofern dadurch eine überdurchschnittliche Verschmutzung verursacht wird,

(§ 3)

- c) Reinigen oder Entleeren von Schacht-, Rohr- oder Putzkanälen, Abort- oder Faulgruben,
- d) Ausladen von Zement, Kalk, Schamottemehl, Abfuhr von Müll,
- e) Arbeiten über Kopf an ungereinigten Untergestellen von Schienen- oder Straßenfahrzeugen,
- f) Isolierarbeiten mit Glas- oder Steinwolle.
(AB 7)

3. Waschzeiten, die aus Gründen der Gesundheitsfürsorge nach den Unfallverhütungsvorschriften besonders angeordnet werden, gelten als Arbeitszeit.

Waschzeiten

- (10) Die Einführung von Kurzarbeit ist nach Maßgabe der Anlage 9 zulässig.

Einführung von Kurzarbeit Anlage 9

Ausführungsbestimmungen

- 1. *Abweichend von den §§ 8, 15 und 16 Abs. 3 JArbSchG kann die Arbeitszeit der Beschäftigten, die noch nicht 18 Jahre alt sind, entsprechend § 21 a JArbSchG bis zu neun Stunden täglich, 44 Stunden wöchentlich und bis zu fünfeinhalb Tagen in der Woche anders verteilt werden, jedoch nur unter Einhaltung einer durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 39 Stunden in einem Ausgleichszeitraum von zwei Monaten.* **Zu Abs. 2 Nr. 1** *
- 2. *Nach Möglichkeit ist die tägliche Arbeitszeit auf volle Stunden und eine halbe Stunde festzusetzen. In Ausnahmefällen kann hiervon abgewichen werden. Dies gilt insbesondere, wenn die Arbeitszeit der Zuglage angepasst werden muss.* **Zu Abs. 2 Nr. 2**
- 3. *Nicht unter Abs. 3 fallen nicht vollbeschäftigte Küchenhilfs- und Reinigungskräfte.* **Zu Abs. 3 Nr. 1**
- 4. *Zu den Fahrerinnen und Fahrern von Gleiskraftwagen im Sinne dieser Bestimmung zählen nicht die Fahrerinnen und Fahrer von Schienennebenfahrzeugen in der Bahnunterhaltung zur Beförderung von Bahnunterhaltungspersonal, Stoffen oder Geräten.* **Zu Abs. 3 Nr. 1f**
- 5. *Die nach Satz 1 zustehende Arbeitsbefreiung an dem Tage vor dem ersten Weihnachtsfeiertag und vor Neujahr ist für Arbeitskräfte, die dienstplanmäßig an allen Tagen der Woche oder im Wechselschicht- oder Schichtdienst arbeiten und deren Dienstplan an einem oder an beiden dieser Tage für die Zeit bis 12 Uhr keine Arbeit vorsieht, im Umfang von jeweils einem Zehntel der für die Arbeitskraft geltenden durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit zu gewähren, es sei denn, diese Tage fallen auf einen Samstag oder Sonntag oder bei Arbeitskräften, deren Arbeitszeit auf weniger als fünf Tage in der Woche verteilt ist, auf einen für die Arbeitskraft regelmäßig arbeitsfreien Tag.* **Zu Abs. 8 Nr. 1a**
- 6. *Die Bestimmung schließt nicht aus, dass Arbeitskräfte, die nicht während der ganzen Arbeitsschicht mit besonders schmutzigen Arbeiten beschäftigt werden, im Anschluss an die Schmutzarbeit eine Ganzreinigung des Körpers vornehmen können.* **Zu Abs. 9 Nr. 1**
- 7. *Die Dienststelle kann nach sorgfältiger Prüfung in Einzelfällen von nur örtlicher Bedeutung weitere Arbeiten als besonders schmutzig anerkennen.* **Zu Abs. 9 Nr. 2**

(§ 3a)

§ 3a
(bleibt frei)

§ 3b

Teilzeitbeschäftigung

(1) Mit vollbeschäftigten Arbeitskräften soll auf Antrag eine geringere als die regelmäßige Arbeitszeit (§ 3 Abs. 1) vereinbart werden, wenn sie

- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
- b) nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftige sonstige Angehörige

tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen.

(2) Vollbeschäftigte Arbeitskräfte, die in anderen als in Abs. 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können vom Bundeseisenbahnvermögen verlangen, dass mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert wird, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.

(3) Ist mit einer früher vollbeschäftigten Arbeitskraft auf deren Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, soll die Arbeitskraft bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

§ 3c

Altersteilzeitarbeit

Mit Beschäftigten, die das 60. Lebensjahr vollendet haben, kann Altersteilzeitarbeit vereinbart werden, soweit dringende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

Es gelten die Bestimmungen der Anlage 10 und 12.

*
*
*
*
*

§ 4

Unfallbereitschaft, Störungsbereitschaft, Schneebereitschaft

(1) Bereitschaft zur Beseitigung oder Verhütung von Unfallfolgen, Störungen oder Betriebsbehinderungen durch Schneefall oder Kälte soll nur eingerichtet werden, wenn die dienstlichen Belange es erfordern. Ordnet die

(§ 4) Dienststelle in diesen Fällen eine Bereitschaft an, ist die Arbeitskraft verpflichtet,

1. sich in ihrer Wohnung aufzuhalten oder dort oder bei der Dienststelle zu hinterlassen, von wo sie im Bedarfsfall zur sofortigen Arbeitsaufnahme herbeigerufen werden kann (Rufbereitschaft), oder
2. sich bei der Dienststelle oder einer anderen von ihr bestimmten Stelle zur Verfügung zu halten (Unfall-, Störungs- und Schneebereitschaft bei der Dienststelle).

Rufbereitschaft ¹⁾

- (2) 1. a) Die Rufbereitschaft beginnt an Werktagen mit der Beendigung der Arbeitsschicht und endet mit Beginn der Arbeitsschicht am folgenden Werktag und bei nachfolgendem arbeitsfreiem Werktag, Sonntag und Feiertag um 6 Uhr.

b) Die Rufbereitschaft an arbeitsfreien Werktagen, Sonn- und Feiertagen beginnt um 6 Uhr und dauert 24 Stunden bzw. bis zum Beginn der Arbeitsschicht am folgenden Werktag.
2. Das Ende der Rufbereitschaft ist abweichend von Nr. 1 nach den dienstlichen Bedürfnissen festzusetzen, wenn infolge von Betriebsruhe die Rufbereitschaft nur bis längstens
 - a) 19 Uhr oder
 - b) Sonnabend 12 Uhr
 erforderlich ist.

Der tatsächlichen Zeit der Rufbereitschaft sind im Falle a eine Stunde und im Falle b drei Stunden zuzuschlagen. (AB 1)

3. Die Zeit der Rufbereitschaft wird zum Zwecke der Vergütungsberechnung mit 12,5 v. H. als Arbeitszeit gewertet. Als Vergütung für die sich daraus ergebende Zeit erhalten für jede Stunde

Arbeitskräfte mit ständiger Beschäftigung

in Lohn- ab 1. Januar 2010 ab 1. Januar 2011 ab 1. August 2011 gruppe

	€	€	€
*			
*			
*			
*	Iz	18,34	18,45
*	Is	17,46	17,58
*	Ia	17,21	17,31
*	I	16,65	16,75
*	Ila	16,21	16,31
*	II	15,96	16,05
*	IIIa	15,81	15,91
*	III	15,35	15,44
*	IVa	15,10	15,19
*	IV	14,80	14,89
*	Va	14,60	14,69
*	V	14,38	14,46
*	VI	14,18	14,26
*	VII	13,80	13,89
*	VIII	13,31	13,39
*			

¹⁾ Abs. 2 - ausgenommen die Nr. 3 erster Satz - ist zum 30. Juni 1978 gekündigt worden.

Auf die ZD zu § 4 Abs. 2 wird hingewiesen.

Für jede halbe Stunde wird die Hälfte dieses Betrages gezahlt. § 15 Abs. 3 Nr. 3 und 4 gilt entsprechend. (AB 2)

4. Wird eine Arbeitskraft während der Rufbereitschaft zur Arbeitsleistung herangezogen, vermindert sich die abzugeltende Zeit der Rufbereitschaft um die Arbeitszeit (ggf. einschließlich des Arbeitszeitzuschlags nach § 15 Abs. 5), die der Arbeitskraft für die Arbeitsleistung zu vergüten ist.
 5. Die Zeit der Rufbereitschaft gilt nicht als Arbeitszeit.
- (3) Für die Abgeltung der Unfall-, Störungs- und Schneebereitschaft bei der Dienststelle ist § 3 Abs. 3 Nr. 1 e maßgebend.

Unfall-, Störungs- und Schneebereitschaft bei der Dienststelle

Ausführungsbestimmungen

1. *Betriebsruhe in diesem Sinne sind Zeiten, in denen der Schienen- bzw. Straßenverkehr planmäßig ruht.* **Zu Abs. 2 Nr. 2**
2. *Die Stundensätze, die für die Berechnung der Rufbereitschaftsvergütung maßgebend sind, ergeben sich aus dem jeweiligen Lohnsatz der einzelnen Lohngruppen, 1. Lohnstufe der Monatslohntabelle (Anlage 2a), zuzüglich des Überzeitzuschlags.* **Zu Abs. 2 Nr. 3**

§ 5

Eisenbahndienstzeit

- (1) 1. Eisenbahndienstzeit ist die beim Bundeseisenbahnvermögen nach Vollendung des 18. Lebensjahres in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist. (AB 1)
2. Als Eisenbahndienstzeit gelten auch Beschäftigungszeiten, die bei einer regelmäßigen Arbeitszeit im Rahmen der Nr. 1 zurückgelegt wurden
- a) bei der Deutschen Bundesbahn oder von dieser im ganzen oder in geschlossenen Teilen übernommenen Unternehmen, Dienststellen oder Einrichtungen,
 - b) im Deutschen Eisenbahndienst außerhalb der Bundesrepublik Deutschland nach dem 8. Mai 1945,
 - c) bei der Deutschen Reichsbahn ab dem 3. Oktober 1990,
 - d) als Bahnagent/in auf Dienstvertrag oder Vertragsschrankenwärter/in bei der Deutschen Bundesbahn,
 - e) bei der DB AG,
 - f) bei nicht reichs- oder bundeseigenen Eisenbahnen des deutschen öffentlichen Verkehrs (ausgenommen Straßenbahnen),
 - g) bei ausländischen Eisenbahnen des öffentlichen Verkehrs. (AB 2)

Eisenbahndienstzeit
Zu Abs. 1 Nr. 1

*

(§ 5)

Einschränkungen

3. Ist eine Arbeitskraft aus ihrem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden, gilt die vor dem Ausscheiden liegende Zeit nicht als Eisenbahndienstzeit, es sei denn, dass die Nichtanrechnung eine unbillige Härte darstellen würde.

(2) Absatz 1 gilt sinngemäß für ehemalige beamtete Bedienstete des Bundes-eisenbahnvermögens und der Deutschen Bundesbahn, jedoch nicht für ehrenamtliche Beamtinnen und Beamte und für beamtete Bedienstete, die nur nebenbei beschäftigt wurden.

Ausschlussfrist

(3) Die Arbeiterin oder der Arbeiter hat die anrechnungsfähigen Beschäftigungszeiten innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Aufforderung durch die Dienststelle nachzuweisen. Zeiten, für die der Nachweis nicht fristgemäß erbracht wird, werden nicht angerechnet. Kann der Nachweis aus einem von der oder dem Beschäftigten nicht zu vertretenden Grunde innerhalb der Ausschlussfrist nicht erbracht werden, ist die Frist auf einen vor Ablauf der Ausschlussfrist zu stellenden Antrag angemessen zu verlängern.

Keine Anrechnung

(4) Von der Anrechnung als Eisenbahndienstzeit sind ausgeschlossen:

a) Zeiten jeglicher Tätigkeit für das Ministerium für Staatssicherheit/Amt für Nationale Sicherheit (einschließlich der Verpflichtung zu informeller /inoffizieller Mitarbeit),

b) Zeiten einer Tätigkeit als Angehörige oder Angehöriger der Grenztruppen der DDR,

c) Zeiten einer Tätigkeit, die aufgrund einer besonderen persönlichen Systemnähe übertragen worden war.
Die Übertragung der Tätigkeit aufgrund einer besonderen persönlichen Systemnähe wird insbesondere vermutet, wenn die oder der Beschäftigte

aa) vor oder bei Übertragung der Tätigkeit eine hauptamtliche oder hervorgehobene ehrenamtliche Funktion in der SED, dem FDGB, der FDJ oder einer vergleichbar systemunterstützenden Partei oder Organisation inne hatte,

bb) als mittlere oder obere Führungskraft in zentralen Staatsorganen, als obere Führungskraft beim Rat eines Bezirkes, als Vorsitzende oder Vorsitzender des Rates eines Kreises oder einer kreisfreien Stadt (Oberbürgermeisterin oder Oberbürgermeister) oder in einer vergleichbaren Funktion tätig war,

cc) hauptamtlich Lehrkraft an den Bildungseinrichtungen der staats-tragenden Parteien oder einer Massen- oder gesellschaftlichen Organisation war oder

dd) Absolventin oder Absolvent der Akademie für Staat und Recht oder einer vergleichbaren Bildungseinrichtung war.

Die oder der Beschäftigte kann die Vermutung widerlegen.

Von einer Anrechnung als Eisenbahndienstzeit ausgeschlossen sind auch die Zeiten, die vor einer Tätigkeit im Sinne der Buchstaben a) bis c) zurückgelegt worden sind.

(§ 5 und 6)

Ausführungsbestimmungen

1. *Als Arbeitsverhältnis im Sinne dieser Bestimmungen gilt auch das Junggehilfinnen- oder Junggehilfenverhältnis bei der Deutschen Bundesbahn.* **Zu Abs. 1 Nr. 1**
2. *Von der Berücksichtigung als Eisenbahndienstzeit ausgeschlossen sind Zeiten einer Tätigkeit bei der Politischen Verwaltung, bei den Politischen Abteilungen sowie bei den Schulen der Politischen Verwaltung der Deutschen Reichsbahn als Leiterin oder Leiter, Politische Mitarbeiterin oder politischer Mitarbeiter, Instrukturin oder InstruktEUR, Lehrkraft oder in gleichzustellenden Tätigkeiten.* **Zu Abs. 1 Nr. 2**

Übergangsvorschrift nach Tarifvertrag Nr. 4/1991

(gültig vom 01. April 1991 an)

Für Beschäftigte, die am 31. März 1991 in einem unter den LTV fallenden Arbeitsverhältnis gestanden haben, das am 1. April 1991 fortbestanden hat, bleibt für die Dauer des fortbestehenden Arbeitsverhältnisses die bis zum 31. März 1991 erreichte Eisenbahndienstzeit unberührt.

§ 6

Lohngrundlagen

- (1) Der Lohn wird nach dem Wert der zu leistenden Arbeit und nach den besonderen Umständen, unter denen die Arbeiten verrichtet werden, nach dem Lebensalter und der Dienstzeit bemessen. **Allgemeines**
- (2) 1. Mehrleistungen in Arbeitsverfahren mit Leistungslohn werden nach den hierfür geltenden besonderen Bestimmungen (vgl. Anlage 1 Abschnitt D) Leistungszulagen abgegolten. **Leistungslohn 1)**
2. Unter Arbeitsverfahren mit Leistungslohn sind Tätigkeiten zu verstehen, für die in der Anlage 1 Abschnitt D Leistungszulagen vorgesehen sind. Hierunter fallen auch Tätigkeiten, für die entsprechende Regelungen in Anwendung des § 34 Abs. 1 zugelassen sind.
- (3) 1. Arbeitskräfte, die nicht in Arbeitsverfahren mit Leistungslohn nach Abs. 2 verwendet werden, verrichten ihre Tätigkeit im Zeitlohn. **Zeitlohn**
2. Folgende Tätigkeiten sind stets Zeitlohtätigkeiten: die Angestelltentätigkeiten, die Beamtinnen- und Beamtentätigkeiten, die Tätigkeiten der Unterwegsreinigungskräfte, die Tätigkeiten des Hausdienstes und in Verpflegungseinrichtungen, der Bahnhofsarbeiter/innen, der Boten/Botinnen, der Briefsortierer/innen, der Fahrer/innen von Nebenfahrzeugen mit Kraftantrieb, der Kraftwagenfahrer/innen, der Pförtner/innen, der Wächter/innen sowie der Sicherungsposten zum Schutz anderer Personen.

**(§§ 6, 7, 8
und 9)**

**Erschwernis-
zulagen**

- (4) Erschwernisse bei der Arbeit werden, soweit sie nicht schon durch die Einstufung in den Lohngruppen berücksichtigt sind, durch Erschwerniszulagen gemäß Anlage 1 Abschnitt E abgegolten.

1) Abs. 2 ist zum 31. Dezember 1993 gekündigt.

§ 7

Lohngruppeneinteilung

Die Einstufung der Tätigkeiten in die einzelnen Lohngruppen ergibt sich aus Anlage 1 Abschnitt A bis C.

§ 8

Lohnbemessung nach dem Lebensalter

- (1) Die Arbeitskräfte erhalten den Lohn nach den vollen Lohnsätzen der Monatslohntabelle (§ 10) vom vollendeten 18. Lebensjahr an. Beschäftigte im Alter von 18 bis 21 Jahren erhalten 90 v.H. dieser Sätze, wenn ihre Leistungen hinter denen anderer Arbeitskräfte zurückbleiben.
- (2) Die Lohnsätze für die noch nicht 18 Jahre alten Arbeitskräfte betragen
nach vollendetem 17. Lebensjahr 90 v.H.
bis zum vollendeten 17. Lebensjahr 85 v.H.

der Lohnsätze für die 1. Lohnstufe nach der Monatslohntabelle (§ 10).
- (3) Den Lohn der höheren Lebensaltersstufe erhält die Arbeitskraft von Beginn des Kalendermonats an, in dem der Geburtstag liegt.

§ 9

Lohnstufen

- (1) Beschäftigte mit einer Eisenbahndienstzeit von weniger als zwei Jahren erhalten den Monatstabellelohn der Stufe 1 ihrer Lohngruppe. Nach jeweils 2 Jahren Eisenbahndienstzeit erhält die Arbeitskraft den Lohn der nächsten Stufe der Monatslohntabelle bis zur Endstufe. Die Erhöhung erfolgt jeweils mit Beginn des Löhnungszeitraumes, in dem die entsprechende Eisenbahndienstzeit vollendet wird.

Anstelle des Monatslohns aus der Lohnstufe, die der Arbeiter oder die Arbeiterin auf Grund einer in der Zeit vom 1. Januar 2003 bis 31. Dezember 2004 vollendeten Eisenbahndienstzeit mit gerader Zahl erreicht, wird ab dem Monat, in dem die Arbeiterin oder der Arbeiter eine Eisenbahndienstzeit mit gerader Zahl vollendet, für die Dauer von 12 Monaten der Monatslohn aus der bisherigen Lohnstufe zuzüglich des halben Unterschiedsbetrages zur nächsthöheren Lohnstufe gezahlt.

*
*
*
*
*

- (2) Für die Ermittlung der Stufe des Monatstabellenlohnes können der Eisenbahndienstzeit weitere Zeiten beruflicher Tätigkeiten nach Vollendung des 18. Lebensjahres ganz oder teilweise zugerechnet werden, wenn diese Tätigkeiten mit der zu übertragenden Tätigkeit in sachlichem Zusammenhang stehen und die Berufserfahrung für die Erfüllung der zu übertragenden Aufgaben förderlich ist.

Die Arbeiterin oder der Arbeiter, deren bzw. dessen Arbeitsverhältnis in der Zeit vom 1. Januar 2003 bis 31. Dezember 2004 beginnt und bei der oder dem Zeiten im Sinne des Absatzes 2 Unterabsatz 1 mit der Folge angerechnet werden, dass sie bzw. er eine höhere als Lohnstufe 1 erhalten würde, erhält, wenn sie bzw. er in der Zeit zwischen der Einstellung und dem 31. Dezember 2004 keine Eisenbahndienstzeit mit gerader Zahl mehr vollendet, ab der Einstellung für die Dauer von zwölf Monaten den Monatslohn aus der nächstniedrigeren als der nach Absatz 1 Unterabsatz 1 und Absatz 2 Unterabsatz 1 zustehenden Lohnstufe zuzüglich des halben Unterschiedsbetrages zur nächsthöheren Lohnstufe.

*
*
*
*
*
*
*

Übergangsvorschrift nach Tarifvertrag Nr. 4/1991

(gültig vom 01. April 1991 an)

Für Beschäftigte, die am 31. März 1991 in einem unter den LTV fallenden Arbeitsverhältnis gestanden haben, das am 1. April 1991 fortbestanden hat, gilt für die Dauer des fortbestehenden Arbeitsverhältnisses die bis zum 31. März 1991 erreichte allgemeine Dienstzeit nach § 5 Abs. 2 LTV in der bis zum 31. März 1991 geltenden Fassung für die Anwendung des § 9 als Eisenbahndienstzeit und zugerechnete Zeit sowie für die Anwendung des § 25 LTV als Jubiläumszeit.

(§§ 10, 11,
12 und 13)

§ 10

Monatslohn

Lohnform
Anlage 2a

Die Arbeiterinnen und Arbeiter erhalten Monatslohn. Seine Höhe ergibt sich aus Anlage 2a (Monatslohntabelle). Der Monatslohn der nicht vollbeschäftigten Arbeitskräfte ist nach § 15 Abs. 2 Nr. 1b zu berechnen.

*

§ 11 ¹⁾

Jährliche Zuwendung

Anlage 7

Die Beschäftigten erhalten eine jährliche Zuwendung. Das Nähere bestimmt Anlage 7.

§ 12

Vermögenswirksame Leistung

Anlage 8

Die Gewährung einer vermögenswirksamen Leistung richtet sich nach den Bestimmungen der Anlage 8.

§ 13

Sozialzuschlag

- (1) 1. Zum Monatslohn erhält die Arbeitskraft als Sozialzuschlag den Betrag, den sie bei Vorliegen der gleichen persönlichen Verhältnisse als Angestellte nach § 16 AnTV als kinderbezogenen Anteil des Ortszuschlags der Tarifklasse II erhalten würde. Soweit nach § 16 AnTV auf den kinderbezogenen Anteil des Ortszuschlages § 20 Abs. 2 Nr. 1 AnTV anzuwenden ist, gilt für die Berechnung des Sozialzuschlages anstelle des § 20 Abs. 2 Nr. 1 AnTV der § 15 Abs. 2 Nr. 1b und c LTV.

*

1) Zum 30. Juni 2004 gekündigt.

DS 186
(B 6)

(§ 13)

2. Hinsichtlich der Erhöhungsbeträge stehen

die Arbeiter mit einer ständigen Beschäftigung in Lohngruppe	den Angestellten der Vergütungsgruppen
---	---

- | | |
|-----------------|-----------|
| a) VIII und VII | X und IXb |
| b) VI bis Va | IXa |
| c) IV und IVa | VIII |

gleich.

3. Der Arbeiter, der im Fall des § 15 Abs. 2 Nr. 5a für den vollen Kalendermonat

- a) den Monatslohn und die Zulage F nach § 15 Abs. 2 Nr. 5b und 5d erhält und
- b) durch die Summe des Monatslohns und der Zulage F nach § 15 Abs. 2 Nr. 5b oder 5d den Betrag des Monatslohns einer höheren Lohngruppe in seiner Lohnstufe erreicht,

wird für die Anwendung des vorstehenden Satzes der höheren Lohngruppe zugeordnet. Der sich aus § 15 Abs. 2 Nr. 5c ergebende Betrag der Zulage F bleibt unberücksichtigt. (AB 1)

4. Erhält der Arbeiter den Monatstabellenlohn aus einer höheren Lohngruppe und wird dadurch der Erhöhungsbetrag geringer oder fällt er weg, wird der Unterschiedsbetrag zwischen der jeweiligen Summe aus dem Monatstabellenlohn, dem Sozialzuschlag und - gegebenenfalls - dem Erhöhungsbetrag aus der höheren Lohngruppe sowie den entsprechenden Bezügen, die am Tage vorher zugestanden haben, als Teil des Sozialzuschlags zusätzlich gezahlt. Dies gilt entsprechend in den Fällen der Nr. 3.

(2) § 15 Abs. 2 Nr. 3 und Abs. 6 gelten entsprechend. (AB 2)

Ausführungsbestimmungen

1. *Abs. 1 Nr. 3 gilt auch, wenn die Zulage F nur deshalb für einen Teil des Kalendermonats nicht zusteht, weil für diesen Teil kein Lohnanspruch besteht, z. B. bei Einstellung im Laufe des Monats, bei Arbeitsversäumnis.*

Zu Abs. 1 Nr. 3

2. *Der Sozialzuschlag ist kein Bestandteil des Monatslohns. Er scheidet daher bei der Berechnung von Zuschlägen und Zulagen, die in Vomhundertsätzen festgesetzt sind (z. B. Überzeitzuschlag, Sonntagszuschlag, Leistungszulagen) aus.*

Zu Abs. 2

Dem nicht vollbeschäftigten Arbeiter und dem Aushilfsarbeiter wird für abzugeltdete Überzeitarbeit Sozialzuschlag nicht gewährt.

(§§ 14 und
15)

§ 14

Bleibt frei

§ 15

Lohnanspruch

- Grundsatz** (1) 1. Der Lohn wird nur für angeordnete und geleistete Arbeit gezahlt, soweit nicht Ausnahmen zugelassen sind.
2. Arbeitszeiten, die sich von einem auf den anderen Kalendertag erstrecken, zählen zum ersten Kalendertag.
- Monatslohn** (2) 1. a) Mit dem Monatslohn (§ 10) wird die regelmäßige Arbeitszeit (§ 3 Abs. 1) im jeweiligen Kalendermonat abgegolten.
- b) Der nicht vollbeschäftigte Arbeiter erhält vom Monatslohn den Teil, der dem Maß der mit ihm arbeitsvertraglich vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit (§ 2 Abs. 3 Nr. 2) entspricht. (AB 1)
- c) Arbeitsstunden, die der nicht vollbeschäftigte Arbeiter über die mit ihm vereinbarte Arbeitszeit hinaus leistet, können durch entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Monatslohnes ausgeglichen werden. Soweit ein Ausgleich nicht erfolgt, erhält der Arbeiter für jede zusätzliche im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 3) geleistete Arbeitsstunde 1/169,57 des Monatslohnes, für eine halbe Stunde die Hälfte dieses Betrages.
- * 2. Der Monatslohn des Arbeiters richtet sich nach der Lohngruppe seiner ständigen Beschäftigung (§ 2 Abs. 8). Beim Aufstieg in höhere Lohngruppen nach Bewährung und Ablauf bestimmter Zeiten ist dem Arbeiter die höhere Lohngruppe vom Ersten des Monats an zu übertragen, in dem die Voraussetzungen für den Aufstieg nach Anlage 1 Abschnitt A Abs. 6 erfüllt sind.
- Teil eines Monatslohns** 3. a) Besteht der Anspruch auf den Monatslohn wegen des Beginns oder der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, des Grundwehrdienstes, des Wehrdienstes als Soldat auf Zeit oder des Zivildienstes während des Kalendermonats nicht für den vollen Kalendermonat, wird die geleistete Arbeitszeit vergütet.
- Arbeitszeit der in § 3 Abs. 3 Nr. 1 genannten Arbeiter ist der Arbeitszeitwert (reine Arbeitszeit zuzüglich der anzurechnenden Zeiten aus Bereitschaften, Pausen u. a.).

(§ 15)

- b) Bei der nach a für den Kalendermonat zu vergütenden Zeit ist eine angebrochene halbe Stunde in der Weise zu runden, dass 15 Minuten oder mehr als halbe Stunde zählen und weniger als 15 Minuten unberücksichtigt bleiben.

Rundung der Zeiten

Diese Rundung gilt auch für sonstige Fälle, in denen ein Teil des Monatslohns zu zahlen ist.

- c) Für jede Stunde der nach b zu vergütenden Arbeitszeit ist 1/169,57 des Monatslohns, für jede halbe Stunde die Hälfte dieses Betrages zu zahlen. Ergeben sich dabei 169,57/169,57 oder mehr, ist der Monatslohn zu zahlen.

*
*
*

4. Bei der Berechnung von Teilen des Monatslohns fallen Bruchteile eines Cents bis 0,49 Cent weg, höhere Bruchteile eines Cents werden auf 1 Cent aufgerundet.

Rundung der Beträge

5. a) Für die Zeit, in der die Arbeitskraft in einer Tätigkeit beschäftigt wird, die lohngруппenmäßig höher bewertet ist als ihre ständige Beschäftigung, erhält sie eine Funktionszulage - Zulage F -. Diese Zulage wird nur gewährt, wenn die Arbeiterin oder der Arbeiter am Arbeitstag mindestens eine Stunde höher bewertete Tätigkeiten wahrgenommen hat.

Zulage F

- b) Die Zulage F wird in Höhe des Vomhundertsatzes gezahlt, der sich aus der Tabelle nach Anlage 3 ergibt.

Anlage 3

- c) Wird die Tätigkeit, für die nach a eine Zulage F gezahlt wird, im Leistungslohn verrichtet, erhöht sich die Zulage F um je 1 v. H für je 5 v. H des Vomhundertsatzes, der nach b zu zahlen wäre.

- d) Für Zeiten, für die die Arbeitskraft eine oder mehrere Lohnsicherungszulagen M, L und A - vgl. § 17 Abs. 3 und 7 - erhält, wird die Zulage F nur insoweit gezahlt, als ihr Vomhundertsatz die Summe der Vomhundertsätze dieser Lohnsicherungszulagen übersteigt.

- (3) 1. Zulagen und Zuschläge werden - soweit die für sie geltenden Bestimmungen nichts anderes vorsehen - für die Arbeitszeit gezahlt, in der die zulageberechtigende Tätigkeit ausgeübt wird. Arbeitszeit der in § 3 Abs. 3 Nr. 1 genannten Arbeitskräfte ist der Arbeitszeitwert (reine Arbeitszeit zuzüglich der anzurechnenden Zeiten aus Bereitschaften, Pausen u. a.). Der Berechnung der Zulagen und Zuschläge, die in Vomhundertsätzen festgesetzt sind, ist für jede Stunde der zulageberechtigenden Zeit 1/169,57 des Monatslohns, für jede halbe Stunde die Hälfte dieses Betrages zugrunde zu legen; für den Vorfesttags-, den Überzeit-, den Sonn- und den Feiertagszuschlag ist jedoch stets die 1. Lohnstufe zugrunde zu legen.

Zulagen und Zuschläge

*

(§ 15)

**Monatslohn-
tabelle/
Monats-
tabelle L
Anlage 2a/2b**

2. Für die Berechnung der Zulagen und Zuschläge, die in Vomhundertsätzen festgelegt sind, sind hinsichtlich des Vorfesttags-, des Überzeit-, des Sonn- und Feiertagszuschlags und des Urlaubslohnzuschlags die Beträge der Monatslohntabelle, hinsichtlich des Leistungslohnes, der Leistungslohnausgleichszulage - Zulage L -, der Ausgleichszulage - Zulage A - sowie der Entschädigung bei außergewöhnlichen Arbeiten die Beträge der Monatstabelle L zugrunde zu legen.

**Rundung der
Zeiten**

3. Die zulageberechtigenden Zeiten sind - für jede Zulage und jeden Zuschlag getrennt - für den Kalendermonat zusammenzurechnen, soweit die für die Zulagen oder Zuschläge geltenden Bestimmungen nichts anderes vorsehen. Bei der sich hierbei für jede Zulage und jeden Zuschlag ergebenden Summe sind angebrochene halbe Stunden in der Weise zu runden, dass 15 Minuten oder mehr als halbe Stunde zählen und weniger als 15 Minuten unberücksichtigt bleiben.

**Rundung der
Beträge**

4. Bei der Berechnung des Monatsbetrags jeder Zulage und jedes Zuschlags nach Nr. 2 fallen Bruchteile eines Cents bis 0,49 Cent weg, höhere Bruchteile eines Cents werden auf 1 Cent aufgerundet.

**Lohn für Über-
zeitarbeit**

(4) 1. a) Überzeitarbeit wird dadurch abgegolten, dass der Monatslohn in dem Kalendermonat, in dem der Freizeitausgleich durchgeführt wird, ungekürzt fortgezahlt wird.

b) Kann Freizeitausgleich nicht bis zum Ende der Ausgleichsfrist (§ 18 Abs. 9 Nr. 1 oder 2) gewährt werden, ist die Überzeitarbeit bei Abrechnung des letzten Kalendermonats der Ausgleichsfrist für jede Stunde mit 1/169,57 des Monatslohns, für jede halbe Stunde mit der Hälfte dieses Betrages zu vergüten.

c) Auf Wunsch der Arbeiterin oder des Arbeiters kann ihr bzw. ihm für die Überzeitarbeit anstelle des anteiligen Monatslohns nach b ein Anspruch auf späteren Freizeitausgleich gewährt werden. Den Wunsch auf späteren Freizeitausgleich müssen die Beschäftigten ihrer Dienststelle spätestens am letzten Arbeitstag des dritten Kalendermonats nach dem Monat, in dem die Überzeitarbeit geleistet worden ist, mitteilen.

d) Freizeitansprüche, die bis zum 30. Juni des auf das Entstehungsjahr folgenden Jahres oder wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht erfüllt werden können, sind mit der Abrechnung des Monats Juni mit dem an dem genannten Stichtag bzw. mit der Abrechnung des Restlohns mit dem am Tag der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gültigen anteiligen Monatslohn nach b zu vergüten.

2. Die für die Überzeitarbeit - ausgenommen die Fälle der Nr. 3 - zu gewährenden Zulagen und Zuschläge sind mit dem Lohn für den Kalendermonat zu zahlen, in dem die Überzeitarbeit geleistet wurde.

*

3. a) Für den Freizeitausgleich für Überzeitarbeit nach § 18 Abs. 8 Nr. 5 (infolge Arbeitsleistung oder dienstplanmäßiger Ruhe an einem gesetzlich anerkannten Wochenfeiertag, der auf die Tage Montag bis Freitag fällt) werden die nach § 19 Abs. 2 zu zahlenden Zulagen und Zuschläge gezahlt.
 - b) Kann Freizeitausgleich für Überzeitarbeit nach § 18 Abs. 8 Nr. 5 nicht gewährt werden, werden neben dem anteiligen Monatslohn nach Nr. 1b keine Zulagen und Zuschläge gezahlt.
 4. Ist zu erkennen, dass Freizeitausgleich wegen der Personalverhältnisse nicht gewährt werden kann, kann der anteilige Monatslohn nach Nr. 1b bereits vor Ablauf der Ausgleichsfrist gezahlt werden.
- (5) 1. a) Wird der Arbeiter für weniger als 6 Stunden zu einer Arbeitsleistung herangezogen, die außerhalb des regelmäßigen Arbeitsverlaufs liegt und nicht in unmittelbarem zeitlichen Zusammenhang mit der vorausgehenden oder nachfolgenden Schicht steht (besondere Arbeitsleistung oder Sonderdienstschicht, auch Sonderbereitschaft), werden ihm hierfür die tatsächliche Arbeitszeit zuzüglich eines Arbeitszeitzuschlages von 4 Stunden, zusammen aber höchstens 6 Stunden, vergütet.
- b) Wird der Arbeiter in Ausnahmefällen bis zum Beginn der nachfolgenden Schicht mehrmals zu einer solchen Arbeitsleistung herangezogen, werden ihm für jede weitere Inanspruchnahme, die weniger als 5 Stunden beträgt, die tatsächliche Arbeitszeit zuzüglich eines Arbeitszeitzuschlages von 3 Stunden, zusammen aber höchstens 5 Stunden, vergütet.
- c) Zulagen und Zuschläge, auf die der Arbeiter für die Arbeitsleistung Anspruch hat, werden auch für den Arbeitszeitzuschlag gezahlt (ausgenommen Zulagen für Nachtarbeit und Arbeit an Samstagen sowie Aufwandsentschädigungen, es sei denn, dass ihm diese nach den hierfür geltenden besonderen Bestimmungen zustehen).
- Sind dem Arbeiter die Zulagen und Zuschläge (z. B. der Sonn- oder der Feiertagszuschlag) nur für einen Teil der Sonderdienstschicht zu zahlen, dann sind sie auch für den Arbeitszeitzuschlag zu zahlen, wenn sie dem Arbeiter am Ende der Sonderdienstschicht noch zustanden.
2. Die Regelungen unter Nr. 1 gelten insoweit nicht, als bereits Lohn nach § 19 Abs. 2 zu zahlen ist. Sie gelten ferner nicht für den § 22 Abs. 4 Nr. 2.
(AB 4 zu § 18)

Sonderdienstschicht

(§ 15)

**Lohnkürzung
bei Arbeitsver-
säumnis**

- (6) 1. Bei Versäumnis von Arbeitszeit wird der Monatslohn um den auf die versäumte Arbeitszeit entfallenden Anteil gekürzt.
2. Bei Arbeitsbefreiung ohne Lohnfortzahlung wird der Monatslohn um den auf die versäumte Arbeitszeit entfallenden Anteil gekürzt; höchstens wird der Monatslohn einbehalten.
- Erstreckt sich die Arbeitsbefreiung ohne Lohnfortzahlung - ggf. zusammen mit den in den Nrn. 1 und 4 geltenden Fällen - auf den vollen Kalendermonat, entfällt der Monatslohn.
3. Als Arbeitszeit der in § 3 Abs. 3 Nr. 1 genannten Arbeiter ist in den Fällen der Nr. 1 und 2 bei vollen Arbeitsschichten der Arbeitszeitwert (reine Arbeitszeit zuzüglich der anzurechnenden Zeiten aus Bereitschaften, Pausen u. a.), bei Teilschichten ihre tatsächliche Dauer (abzüglich der Pausen) zu berücksichtigen.
4. Bei der Zahlung von Krankengeldzuschuss (§ 27 Abs. 8) entfällt der Monatslohn, wenn der Anspruch auf Krankengeldzuschuss für den vollen Kalendermonat besteht. (AB 8 d aa zu § 27)
- Besteht der Anspruch auf Krankengeldzuschuss nur für einen Teil des Kalendermonats, wird der Monatslohn um den Anteil gekürzt, der bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses berücksichtigten ausgefallenen regelmäßigen Arbeitszeit entspricht. (AB 8 d bb zu § 27)
- Diese Regelungen gelten auch für Zeiten, für die dem Arbeiter nur Barleistungen aus der gesetzlichen Krankenversicherung oder die entsprechenden Leistungen aus der gesetzlichen Unfallversicherung oder nach dem Bundesversorgungsgesetz zustehen.
5. Der zu kürzende Anteil des Monatslohns errechnet sich für jede Stunde versäumter Arbeitszeit aus 1/169,57 des Monatslohns, für jede halbe Stunde aus der Hälfte dieses Betrages. Für den Kalendermonat wird jedoch höchstens der volle Monatslohn einbehalten.
6. Für die Rundung der im Kalendermonat insgesamt zu kürzenden Arbeitszeit gilt Abs. 2 Nr. 3b entsprechend.
- (7) Bleibt frei

*

(§ 15)

- (8) 1. Bleibt bei einem Arbeiter infolge einer vorübergehenden anderweitigen Arbeitseinteilung (z. B. wegen Verwendung als Ablöser oder Heranziehung zur Unfall-, Störungs- oder Schneebereitschaft bei der Dienststelle) die von ihm insgesamt erreichte Arbeitszeit hinter der festgesetzten wöchentlichen Arbeitszeit zurück, wird die hierdurch ausgefallene Arbeitszeit durch den Monatslohn abgegolten; dagegen erhält er für die ausgefallene Arbeitszeit die Zulagen und Zuschläge (ausgenommen Zulagen für Nachtarbeit und Arbeit an Samstagen sowie Aufwandsentschädigungen, es sei denn, daß diese dem Arbeiter nach den hierfür geltenden besonderen Bestimmungen zustehen) fortgezahlt, die er ohne den Arbeitszeitausfall erhalten hätte. Ist die regelmäßige Arbeitszeit über einen längeren Zeitraum als eine Kalenderwoche ungleichmäßig verteilt, errechnet sich der mit Lohnausfallvergütung abzugeltende Arbeitszeitausfall aus dem Unterschied zwischen der regelmäßigen Arbeitszeit dieses längeren Zeitraums und der in diesem Zeitraum tatsächlich erreichten Arbeitszeit.
2. Für Bade- und Waschzeiten nach § 3 Abs. 9, für Essensgelegenheiten nach § 18 Abs. 6 und für die Zeit des regelmäßigen Fortbildungsunterrichts werden dem Arbeiter die Zulagen und Zuschläge (ausgenommen Zulagen für Nachtarbeit und Arbeit an Samstagen sowie Aufwandsentschädigung, es sei denn, daß diese dem Arbeiter nach den hierfür geltenden besonderen Bestimmungen zustehen) gezahlt, die er bei Fortsetzung der Tätigkeit erhalten hätte, in der diese Zeiten angefallen sind.
- (9) 1. Während des Urlaubs nach den §§ 28 a, 28 b und 28 c erhält der Arbeiter zum Monatslohn - sofern ihm im vorausgegangenen Urlaubsjahr eine oder mehrere der unter Nr. 2 genannten Vergütungen gewährt wurden - einen Urlaubslohnzuschlag. Neben dem Urlaubslohnzuschlag werden keine der unter 2a bis k genannten Vergütungen gezahlt.
2. Bei der Berechnung dieses Zuschlags werden folgende, im vorausgegangenen Urlaubsjahr gezahlte Vergütungen berücksichtigt:
- a) Leistungszulagen (§ 6 Abs. 2 Nr. 1),
 - b) die Einmannprämie für Kraftfahrer im Bahnbusbetrieb,
 - c) Erschwerniszulagen nach Abschnitt E der Anlage 1,
 - d) die Vergütungen für Rufbereitschaft (§ 4 Abs. 2) und für Schneebereitschaft der Arbeiter der Oberbauzüge (Anhang I § 6),
 - e) bleibt frei,
 - f) der Vorfesttagszuschlag (§ 3 Abs. 8 Nr. 1 c), der Überzeitzuschlag (§ 18 Abs. 10), der Sonn- und der Feiertagszuschlag (§ 19 Abs. 1 und 3),

Hättelehn

Lohn für Arbeitszeitausfall bei anderweitiger Arbeitseinteilung

Zulage für Badezeiten und dgl.

Urlaubslohnzuschlag

(§ 15)

- g) Entschädigungen für außergewöhnliche Arbeiten (§ 22) und die Zulage für den Arbeitszeitzuschlag (§ 22 Abs. 2),
- h) die Zulagen für Nachtarbeit und Arbeit an Samstagen (§ 20),
- i) die Zulage F (Abs. 2 Nr. 5),
- j) Zulagen nach § 17,
- k) die Schichtzulage nach § 21,
- l) der Urlaubslohnzuschlag.

Der Zuschlag wird jeweils für die Zeit eines Kalenderjahres (Urlaubsjahr) festgesetzt, und zwar in Höhe des Vomhundertsatzes, der sich aus dem Verhältnis der Summe der im vorausgegangenen Urlaubsjahr gezahlten Vergütungen nach a bis l zur Summe der in demselben Zeitraum gezahlten vollen und anteiligen Monatslöhne ergibt.

Bei der Festsetzung des Zuschlags bleiben hiernach errechnete Bruchteile bis 0,49 v. H. unberücksichtigt, höhere Bruchteile werden auf den vollen Vomhundertsatz aufgerundet.

(AB 2)

- 3. a) Hat das Arbeitsverhältnis noch nicht 6 Kalendermonate bestanden, errechnet sich der Urlaubslohnzuschlag für den ersten Kalendermonat aus diesem Kalendermonat und für die weiteren Kalendermonate aus allen jeweils abgerechneten Kalendermonaten. Der sich aus den ersten 6 abgerechneten Kalendermonaten ergebende Vomhundertsatz des Urlaubslohnzuschlags gilt bis zum Ende des laufenden Urlaubsjahres.
- b) Die Regelung unter a gilt entsprechend, wenn der Arbeiter im vorausgegangenen Urlaubsjahr länger als 6 Monate ohne Lohnfortzahlung von der Arbeit befreit war.
- c) Nimmt der Arbeiter im Anschluß an den Grundwehrdienst die Arbeit beim Bundeseisenbahnvermögen wieder auf, wird ihm der Urlaubslohnzuschlag in Höhe des Vomhundertsatzes gezahlt, der ihm am Tage der Aufnahme des Grundwehrdienstes zugestanden hätte, wenn dieser Vomhundertsatz höher ist als der Vomhundertsatz nach a. Dies gilt auch für das folgende Urlaubsjahr, wenn der Arbeiter die Arbeit beim Bundeseisenbahnvermögen erst nach dem 31. Juli wieder aufgenommen hat.
- d) Für Arbeiter, die das 18. Lebensjahr vollenden, gilt die Regelung unter a vom Tage nach der Vollendung des 18. Lebensjahres an entsprechend.

(§ 15)

4. a) Die Arbeiter, denen Erholungsurlaub nach § 28 a Abs. 1 zusteht, erhalten den Urlaubslohnzuschlag für die regelmäßige Arbeitszeit, die infolge des Urlaubs ausgefallen ist.
- b) Die vollbeschäftigten Arbeiter, denen Erholungsurlaub nach § 28 a Abs. 2 zusteht, erhalten den Urlaubslohnzuschlag für jeden als Urlaubstag geltenden Werktag für 6 Stunden 25 Minuten. Nicht vollbeschäftigte Arbeiter erhalten den Urlaubslohnzuschlag für die regelmäßige Arbeitszeit, die infolge des Urlaubs ausgefallen ist.
5. Ist infolge des Erholungsurlaubs regelmäßige Überzeitarbeit ausgefallen, werden auch für diese Zeit der anteilige Monatslohn nach Abs. 4 und der Urlaubslohnzuschlag gezahlt. (AB 3)

Ausführungsbestimmungen

1. *Der dem nicht vollbeschäftigten Arbeiter zustehende Teil des Monatslohns ist nach folgender Formel zu bilden:* **Zu Abs. 2 Nr.1b**

$$\frac{\text{Monatslohn} \times \text{arbeitsvertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit}}{\text{regelmäßige Wochenarbeitszeit für vollbeschäftigte Arbeiter}}$$
2. *Mit dem für das Urlaubsjahr festgesetzten Urlaubslohnzuschlag sind auch die Urlaubstage zu vergüten, die ausnahmsweise erst nach dem Ende dieses Urlaubsjahres gewährt werden. Bei der Gewährung von Urlaubsentschädigung ist in gleicher Weise zu verfahren.* **Zu Abs. 9 Nr. 2**
3. *Regelmäßige Überzeitarbeit im Sinne dieser Bestimmung liegt vor, wenn die Voraussetzungen der AB 8b zu § 27 erfüllt sind, wobei statt des Eintritts der Arbeitsunfähigkeit der Beginn des Erholungsurlaubs maßgebend ist.* **Zu Abs. 9 Nr. 5**

(§ 16)

§ 16

Wechsel der Beschäftigung oder der Dienststelle

- Grundsatz**
- (1) Der Arbeiter hat, soweit es der Dienst erfordert, jede ihm übertragene Arbeit - auch an einem anderen Dienstort, bei einer anderen Dienststelle oder Dienststellenteil - zu leisten, die ihm nach seiner Befähigung, Ausbildung und körperlichen Eignung zugemutet werden kann, ohne daß der Arbeitsvertrag förmlich geändert wird. Dabei kann ihm sowohl eine höhere als auch eine niedriger gelohnte Beschäftigung übertragen werden.
- Abordnung, Überweisung, Zuweisung**
- (2)
1. Soll der Arbeiter auf kürzere, absehbare Zeit bei einer anderen Dienststelle oder Dienststellenteil verwendet werden und dann wieder zurückkehren, wird er zu der anderen Dienststelle oder Dienststellenteil abgeordnet. Dagegen wird er überwiesen, und zwar zum Ersten eines Kalendermonats, wenn er längere Zeit oder dauernd bei einer anderen Dienststelle/Dienststellenteil oder mehreren anderen Dienststellen/Dienststellenteilen beschäftigt werden soll. Vom Zeitpunkt der Überweisung an gilt der Arbeitsvertrag als mit der neuen Dienststelle geschlossen.
 2. Die Übertragung einer niedriger gelohnten Tätigkeit als ständige Beschäftigung sowie die Überweisung zu einer anderen Dienststelle/Dienststellenteil sind nicht zulässig, wenn sie sozial ungerechtfertigt sind. (AB 1)
 3. Die Überweisung eines Aushilfsarbeiters ist unzulässig.
 4. Dem Arbeiter kann im dienstlichen oder öffentlichen Interesse mit seiner Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleichbewertete Tätigkeit bei einer Einrichtung außerhalb des räumlichen Geltungsbereichs dieses Tarifvertrages oder bei einer anderen öffentlichen Einrichtung zugewiesen werden. Die Rechtsstellung des Arbeiters bleibt unberührt; Bezüge aus der Verwendung nach Satz 1 werden angerechnet, sofern nicht in besonderen Fällen im Einvernehmen mit der Hauptverwaltung des Bundeseisenbahnvermögens von der Anrechnung ganz oder teilweise abgesehen wird.
- Wechsel der ständigen Beschäftigung**
- (3)
1. Soll der Arbeiter nicht nur vorübergehend eine andere Tätigkeit als die seiner ständigen Beschäftigung überwiegend verrichten, ist sie ihm - ausgenommen in Fällen der Nr. 2 und 3 - zum Ersten eines Kalendermonats als neue ständige Beschäftigung zu übertragen. (AB 2)

(§ 16)

2. Unbeschadet der tatsächlichen Verwendung darf
 - a) dem Arbeiter während der Lohnsicherungsfrist für eine Zulage M nach § 17 nicht erneut eine niedriger bewertete ständige Beschäftigung übertragen werden,
 - b) dem Arbeiter mit Arbeitsvertrag als Facharbeiter für die Dauer dieses Vertrags keine Tätigkeit als ständige Beschäftigung übertragen werden, die bei qualifizierten Facharbeitern niedriger als nach der Lohngruppe IV und bei Facharbeitern niedriger als nach der Lohngruppe V bewertet ist (wegen etwaiger Kündigung des Arbeitsvertrages als Facharbeiter vgl. Abs. 5).
3.
 - a) Dem unkündbaren Arbeiter darf, unbeschadet seiner tatsächlichen Verwendung, keine niedriger bewertete Tätigkeit als ständige Beschäftigung übertragen werden, wenn die Verwendung in dieser Tätigkeit durch Rationalisierungsmaßnahmen veranlaßt ist. (AB 3)
 - b) Die Regelung in a findet keine Anwendung oder keine Anwendung mehr, wenn der Arbeiter sich weigert, eine zumutbare Tätigkeit auszuüben; das gleiche gilt, wenn dem Arbeiter aus Gründen, die er zu vertreten hat, eine zumutbare Tätigkeit nicht übertragen werden kann. (AB 1 zu § 17)
- (4)
 1. Der Arbeiter, der wegen eines beim Bundeseisenbahnvermögen erlittenen Arbeitsunfalls, wegen einer auf die Tätigkeit beim Bundeseisenbahnvermögen zurückzuführenden Gesundheitsschädigung oder ohne eigenes Verschulden aus anderen Gründen seine bisherige Beschäftigung nicht mehr ausüben kann, ist so zu verwenden, daß ihm möglichst keine oder nur geringe Lohneinbußen entstehen.
 2. Qualifizierte Facharbeiter mit mindestens zweijähriger Eisenbahndienstzeit, die infolge von Rationalisierungsmaßnahmen in ihrem erlernten oder einem diesem verwandten Ausbildungsberuf nicht mehr verwendet werden können, sind nach Möglichkeit für Tätigkeiten eines anderen Ausbildungsberufs umzuschulen, wenn vorauszusehen ist, daß sie für längere Zeit entsprechend verwendet werden können. Besteht der Arbeiter die Prüfung nicht, ist nach Abs. 5 zu verfahren. Eine Umschulung ist in der Regel nach Vollendung des 50. Lebensjahres nicht mehr zumutbar. (AB 3)
 3. Der Arbeiter, der in einer niedriger bewerteten Tätigkeit als der seiner ständigen Beschäftigung verwendet wird, sowie der mit einer Lohnsicherung nach § 17 umgesetzte Arbeiter ist baldmöglichst und mit Vorrang vor anderen Arbeitern wieder in einer Tätigkeit zu verwenden, die seiner Entlohnung entspricht. Der Anspruch auf vorzugsweise Wiederverwendung in einer der früheren Beschäftigung entsprechenden Tätigkeit bleibt auch nach Ablauf der Lohnsicherungsfrist bestehen.

**Verwendung
nach einem Ar-
beitsplatz-
wechsel**

(§ 16)

**Änderungs-
kündigung**

- (5) Kann der Arbeiter mit Facharbeitervertrag nicht mehr als Facharbeiter oder qualifizierter Facharbeiter beschäftigt werden, ist er verpflichtet, auch andere Arbeiten auszuführen. Muß der kündbare Arbeiter mit Facharbeitervertrag voraussichtlich länger als 12 Monate andere Arbeiten verrichten, ist ihm der Facharbeitervertrag zu kündigen (wegen der Fristen vgl. § 30 Abs. 1) und ihm gleichzeitig die Weiterbeschäftigung ohne Facharbeitervertrag anzubieten. Lehnt er die Weiterbeschäftigung ohne Facharbeitervertrag ab, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist. (AB 4 und 5)

Ausführungsbestimmungen

- Zu Abs. 2 Nr. 2** 1. *Für die Beurteilung der Frage, ob die Übertragung einer niedriger gelöhnten Tätigkeit als ständige Beschäftigung oder die Überweisung sozial ungerechtfertigt ist, sind die Grundsätze des Kündigungsschutzgesetzes - soweit sie für Betriebe und Verwaltungen des öffentlichen Rechts getroffen sind - entsprechend heranzuziehen.*

- Zu Abs. 3 Nr. 1** 2. *Die Bestimmungen in § 2 Abs. 8 gelten entsprechend.*

- Zu Abs. 3 Nr. 3a,
Abs. 4 Nr. 2, § 17
Abs. 3 Nr. 1a, 2a
und 3a sowie zu
§ 31 Abs. 3 Nr. 2** 3. *Rationalisierungsmaßnahmen in diesem Sinne sind*
- a) *Maßnahmen zur Änderung der Dienststellen- oder Arbeitsorganisation,*
 - b) *Maßnahmen zur Nutzung des technischen Fortschritts und*
 - c) *andere personalwirtschaftliche Maßnahmen,*

die vom Bundeseisenbahnvermögen getroffen werden, nicht nur vorübergehender Art sind und allein oder in Verbindung mit anderen der genannten Maßnahmen dazu führen, daß der Arbeitsplatz des Arbeiters verlegt wird oder wegfällt oder sich die Tätigkeit des Arbeiters ihrem Umfange nach oder in ihrem Aufgabeninhalt ändert. Eine Verringerung des Personalbedarfs, die durch gesamtwirtschaftlich bedingten allgemeinen Verkehrsrückgang ausgelöst ist, zählt nicht zu den Maßnahmen nach a bis c.

Als von einer Rationalisierungsmaßnahme betroffen gilt auch ein Arbeiter, der seinen Arbeitsplatz dadurch verliert, daß ein von einer Rationalisierungsmaßnahme unmittelbar betroffener Mitarbeiter auf diesem Arbeitsplatz unterzubringen ist, weil ihm z. B. ein Wohnortwechsel nicht zugemutet werden kann.

- Zu Abs. 5** 4. *Arbeiter mit Facharbeitervertrag und Lohnsicherung nach § 17 Abs. 4 behalten den Facharbeitervertrag.*
5. *Entschließt sich der Arbeiter während der Kündigungsfrist, eine bereits ausgesprochene Ablehnung zurückzunehmen, soll dem Antrag auf Weiterbeschäftigung tunlichst entsprochen werden.*

§ 17

Lohnsicherung

A. Allgemeines

- (1) 1. Wenn die Arbeitskraft Veränderungen bei ihrer Tätigkeit in Kauf nehmen muss, die sich auf den Monatslohn, den Leistungslohn oder auf Erschwerniszulagen nachteilig auswirken, erhält sie Lohnsicherung nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen. **Grundsatz**
2. Der Arbeitskraft ist eine schriftliche Mitteilung über ihre Lohnsicherungsansprüche auszuhändigen.
- (2) Lohnsicherung wird nicht gewährt oder entfällt, wenn die Arbeiterin oder der Arbeiter sich weigert, eine zumutbare Tätigkeit auszuüben; das gleiche gilt, wenn der Arbeitskraft aus Gründen, die sie zu vertreten hat, eine zumutbare Tätigkeit nicht übertragen werden kann. (AB 1) **Ausschluss**

B. Lohnsicherung bei Veränderungen nicht nur vorübergehender Art

- (3) 1. a) Wird einer Arbeitskraft infolge von Rationalisierungsmaßnahmen eine niedriger bewertete ständige Beschäftigung übertragen, erhält sie eine Monatslohnausgleichszulage - Zulage M -. (AB 3 zu § 16) **Lohnsicherung bei Rationalisierungsmaßnahmen
Zulage M
Anlage 3**
- b) Die Zulage M wird in Höhe des Vomhundertsatzes gezahlt, der sich aus der Tabelle nach Anlage 3 ergibt.
- c) Hat die oder der Beschäftigte vor Beginn der Lohnsicherungsfrist bei Verwendung in ihrer bzw. seiner ständigen Beschäftigung ausschließlich im Zeitlohn gearbeitet, wird die Zulage M nur insoweit gezahlt, als sie nicht durch den Leistungslohn (§ 6 Abs. 2) ausgeglichen wird.
2. a) Wechselt die oder der Beschäftigte infolge von Rationalisierungsmaßnahmen nicht nur vorübergehend vom Leistungslohn in den Zeitlohn, erhält sie bzw. er bei Verwendung im Zeitlohn eine Monatslohnausgleichszulage - Zulage L -, wenn sie oder er in den vorausgegangenen 2 Jahren und auch in den letzten 3 Monaten überwiegend im Leistungslohn gearbeitet oder Ausgleichszulage nach Abs. 7 erhalten hat. (AB 2; AB 3 zu § 16) **Zulage L**
- b) Die Zulage L wird in Höhe des Vomhundertsatzes festgesetzt, der sich aus dem Verhältnis von Leistungslohn, Urlaubslohnzuschlag (§ 15 Abs. 9) und Zulage A (Abs. 7) insgesamt zum Monatslohn für das letzte Urlaubsjahr vor Eintritt des Lohnsicherungsfalles ergibt, höchstens auf 14 v. H..

(§ 17)

Bei der Berechnung des Vomhundertsatzes der Zulage L bleiben Bruchteile bis 0,49 v. H. unberücksichtigt; höhere Bruchteile werden auf den vollen Vomhundertsatz aufgerundet.

- c) Wechselt die Arbeitskraft zu Beginn oder auch während der Lohnsicherungsfrist für eine Zulage L in eine höher bewertete ständige Beschäftigung, ist der nach b ermittelte Vomhundertsatz um den Vomhundertsatz zu kürzen, der bei nur vorübergehender Verwendung in der höher bewerteten Tätigkeit nach der Anlage 3 für eine Zulage F maßgebend wäre.
- d) Die Zulage L wird nicht neben einer Entschädigung für außergewöhnliche Arbeiten nach § 22 gezahlt.

Zulage E

- 3. a) Muss die Arbeitskraft infolge von Rationalisierungsmaßnahmen nicht nur vorübergehend ihren Arbeitsplatz wechseln und fallen aus diesem Grund die bisherigen Erschwerniszulagen ganz oder teilweise fort, erhält die Arbeitskraft eine Erschwernisausgleichszulage - Zulage E -, wenn sie in den vorausgegangenen 2 Jahren überwiegend und auch innerhalb der letzten 3 Monate Erschwerniszulagen erhalten hat. Die Zulage E wird gezahlt für Zeiten, für die der oder dem Beschäftigten keine Erschwerniszulagen oder Erschwerniszulagen in geringerer Höhe zustehen; Erschwerniszulagen in geringerer Höhe werden neben der Zulage E nicht gezahlt. (AB 2; AB 3 zu § 16)

*

- b) Die Zulage E wird wie folgt berechnet: Die Summe der im letzten Urlaubsjahr gezahlten Erschwerniszulagen wird durch die Zahl der Stunden (voller Monatslohn = 169,57 Stunden) geteilt, die im gleichen Zeitraum - ausgenommen Zeiten, für die Urlaubslohn nach § 15 Abs. 9 gezahlt wurde - mit Lohn vergütet wurden. Von dem so ermittelten Betrag sind 0,15 € abzuziehen. Der verbleibende Betrag ist die Zulage E für eine lohnberechtigende Stunde.
- c) Die Zulage E wird nicht neben einer Entschädigung für außergewöhnliche Arbeiten nach § 22 gezahlt.

Lohnsicherungsfristen

- 4. Lohnsicherungszulagen nach Nr. 1 bis 3 erhalten

	Zulage M	Zulage L	Zulage E
a) Arbeitskräfte, deren Arbeitsvertrag noch nicht 2 Jahre besteht	3 Monate	-	-
b) Arbeitskräfte, deren Arbeitsvertrag mindestens 2 Jahre besteht, nach einer Eisenbahndienstzeit von			
2 bis 5 Jahren	15 Monate	15 Monate	15 Monate
5 bis 8 Jahren	22 Monate	22 Monate	22 Monate
mehr als 8 Jahren	28 Monate	28 Monate	28 Monate

(§ 17)

	Zulage M	Zulage L	Zulage E
c) unkündbare Arbeiter vor Vollendung des 60. Lebensjahres	-	36 Monate	36 Monate
nach Vollendung des 60. Lebensjahres	-	unbe- grenzt	unbe- grenzt

Für die Ermittlung der Eisenbahndienstzeit sowie für den Beginn der Laufzeit der Lohnsicherungsfristen ist der Zeitpunkt maßgebend, zu dem die Rationalisierungsmaßnahme wirksam wird.

- | | |
|--|---|
| <p>(4) 1. Muß dem Arbeiter infolge eines beim Bundeseisenbahnvermögen erlittenen Arbeitsunfalls eine Tätigkeit zugewiesen werden, die niedriger bewertet ist als die seiner ständigen Beschäftigung zum Zeitpunkt des Unfalls, behält er diese ständige Beschäftigung für die Dauer der Verwendung in niedriger bewerteter Tätigkeit. Außerdem werden die Erschwerniszulagen in entsprechender Anwendung des Abs. 3 Nrn. 3 und 4 gesichert.</p> <p>2. Muß dem Arbeiter wegen Gesundheitsschäden, die nach bahnärztlichem Gutachten überwiegend auf die Tätigkeit bei dem Bundeseisenbahnvermögen zurückzuführen sind, eine Tätigkeit zugewiesen werden, die niedriger bewertet ist als die seiner ständigen Beschäftigung, behält er diese ständige Beschäftigung für die Dauer der Verwendung in niedriger bewerteter Tätigkeit.</p> <p>3. Voraussetzung für die Sicherung nach Nrn. 1 und 2 ist, daß der Unfall oder die Gesundheitsschädigung nicht auf Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit des Arbeiters beruhen und daß der Arbeiter etwaige Schadensersatzansprüche gegen Dritte schriftlich an das Bundeseisenbahnvermögen abgetreten hat. § 27 Abs. 9 gilt sinngemäß.</p> | <p>Lohnsicherung
für Arbeits-
unfallverletzte</p> <p>Lohnsicherung
wegen Gesund-
heitsschäden</p> |
| <p>(5) Müssen mindestens 55jährige unkündbare Arbeiter aufgrund bahnärztlichen Gutachtens wegen Nachlassens der Kräfte infolge langjähriger Arbeit oder wegen Alterserscheinungen ihren Arbeitsplatz wechseln, ist § 16 Abs. 3 Nr. 3 anzuwenden. Außerdem werden Leistungslohn und Erschwerniszulagen in entsprechender Anwendung des Abs. 3 Nr. 2 und 3 gesichert, und zwar ohne zeitliche Begrenzung.</p> | <p>Lohnsicherung
für ältere Arbei-
ter</p> |
| <p>(6) Während einer Ausbildung, Fortbildung oder Umschulung erhält der Arbeiter Lohn nach § 15 Abs. 9. (AB 3)</p> | <p>Lohn bei Aus-
bildung, Fortbil-
dung oder Um-
schulung</p> |

(§ 17)

**C. Sicherung von Leistungslohn bei vorübergehender
Verwendung in einer anderen Tätigkeit als der der ständigen
Beschäftigung**

Zulage A

- (7) 1. a) Muß der Arbeiter aus dienstlichen Gründen eine von seiner ständigen Beschäftigung abweichende Tätigkeit verrichten, erhält er bei Verwendung im Zeitlohn eine Ausgleichszulage - Zulage A - für die Zeit, für die ihm Leistungslohn gezahlt worden wäre, wenn er statt dessen die Tätigkeit seiner ständigen Beschäftigung verrichtet hätte.
- b) Die Zulage A wird in Höhe des Vomhundertsatz des Leistungslohns (§ 6 Abs. 2) gezahlt, den der Arbeiter bei Ausübung seiner ständigen Beschäftigung erhalten hätte, begrenzt auf 16 v. H..
2. Die Zulage A erhalten auch Arbeiter im Gleisbau, wenn sie Schneewachdienst verrichten müssen, und zwar für die Zeit, für die sie Leistungslohn erhalten hätten, wenn dieser Einsatz nicht erforderlich gewesen wäre.
3. Die Zulage A wird nicht gezahlt,
- a) wenn der Arbeiter lediglich infolge gesicherter ständiger Beschäftigung nach § 16 Abs. 3 Nr. 2 und 3 oder § 17 Abs. 4 eine von seiner ständigen Beschäftigung abweichende Tätigkeit verrichtet,
- b) bei gleichbleibendem Wechsel verschiedener Tätigkeiten, die im Laufe eines Jahres je für sich in der Regel ununterbrochen mindestens zwei Monate andauern,
- c) an ehemalige Junggehilfen und Jungwerker in Fällen der AB 6 zu § 2,
- d) wenn eine Zulage L (Abs. 3 Nr. 2) oder Entschädigung nach § 22 gezahlt werden.

Ausführungsbestimmungen

**Zu Abs. 2 und
§ 16 Abs. 3 Nr. 3b**

1. *Der Arbeiter hat schuldhaftes Verhalten zu vertreten, d. h. Vorsatz und Fahrlässigkeit (vgl. § 276 Abs. 1 BGB). Zumutbar sind die im Rahmen des § 16 Abs. 1 und 2 zulässigen Wechsel der Beschäftigung, des Dienstortes oder der Dienststelle.*

**Zu Abs. 3 Nr. 2a
und Nr. 3a**

2. *„Überwiegend“ heißt: an der Mehrzahl der Tage, an denen der Arbeiter gearbeitet hat.*

Zu Abs. 6

3. *Als Ausbildung, Fortbildung oder Umschulung im Sinne dieser Bestimmungen gelten:*
- a) *Betriebliche Ausbildung (Laufbahnausbildung, Ausbildung bei Laufbahnwechsel),*
- b) *Betriebliche Fortbildung (Verwendungsfortbildung, Fortbildung bei Bedarf, Förderungsfortbildung),*
- c) *Berufliche Bildung (Berufliche Fortbildung, Berufliche Umschulung).*

§ 18

Überzeitarbeit, Freizeitausgleich, Überzeitzuschlag

A. Überzeitarbeit der in § 3 Abs. 2 genannten Arbeiter

- (1) 1. a) Bei den in § 3 Abs. 2 genannten Beschäftigte ist Überzeitarbeit die Arbeit, die auf Anordnung über die nach § 3 Abs. 2 festgesetzte wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleistet wird. Dabei werden Überschreitungen unter 10 Minuten nicht berücksichtigt.

b) Werden diese Beschäftigte weniger als eine volle Kalenderwoche mit Tätigkeiten der in § 3 Abs. 3 Nr. 1 genannten Beschäftigten beschäftigt, ist Überzeitarbeit die Arbeit, die über ihre regelmäßige Arbeitszeit dieser Kalenderwoche hinaus geleistet wird; dabei werden die Arbeitsschichten und die Überschreitungen dieser Schichten mit ihrem Arbeitszeitwert (reine Arbeitszeit zuzüglich der anzurechnenden Zeiten aus Bereitschaften, Pausen u. a.) angerechnet.
2. Werden die in § 3 Abs. 2 genannten Beschäftigten die volle Kalenderwoche mit Tätigkeiten der in § 3 Abs. 3 Nr. 1 genannten Beschäftigten beschäftigt, gilt Abs. 8 entsprechend.
(AB 1)
- (2) Überzeitarbeit liegt bei den nicht Vollbeschäftigten erst vor, wenn sie in einer Kalenderwoche mehr als 39 Stunden gearbeitet haben.
- (3) Für die Anrechnung der Reisezeit gilt § 3 Abs. 7.
- (4) Überzeitarbeit ist nur anzuordnen, wenn dringende dienstliche Gründe es erfordern. Sie ist möglichst gleichmäßig auf die Beschäftigten zu verteilen.
- (5) Eine Verlängerung der festgesetzten Arbeitszeit ist den Beschäftigten bei geteilter Arbeitszeit spätestens am Ende des ersten Dienstabchnitts, bei durchgehender Arbeitszeit in der vorhergehenden Arbeitsschicht anzuzusagen. Dies gilt nicht in unvorhergesehenen Fällen.
- (6) Werden im unmittelbaren Anschluss an die festgesetzte Arbeitszeit mindestens 2 Stunden zusätzliche Arbeit hintereinander geleistet, ist eine Essensgelegenheit von 15 Minuten einzulegen. Bei 3 oder mehr Stunden zusätzlicher Arbeit ist unter den gleichen Voraussetzungen Essensgelegenheit von insgesamt 30 Minuten zu geben. Diese Zeiten gelten als Arbeitszeit.
- (7) 1. Die gesamte tägliche Arbeitszeit der in § 3 Abs. 2 genannten Beschäftigten darf einschließlich der Überzeitarbeit 10 Stunden nicht überschreiten. Eine Verlängerung über 10 Stunden ist nur in Notfällen zulässig, auf die die Dienststelle keinen Einfluss hat und deren Folgen auf andere Weise nicht zu beseitigen sind. (AB 2)

2. Überzeitarbeit an mehr als 5 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen (dazwischen liegende arbeitsfreie Tage zählen hierbei nicht mit) ist nur mit Zustimmung der Hauptverwaltung zulässig.

nicht Vollbeschäftigte

*

Reisezeit

Anordnung

Bekanntgabe

Essensgelegenheiten

Höchstdauer

(§ 18)

3. Überzeitarbeit nach Anlage 4 § 2 Abs. 3 fällt nicht unter die Regelungen nach Nr. 1.

B. Überzeitarbeit der in § 3 Abs. 3 Nr. 1 genannten Beschäftigten

- (8) Bei den in § 3 Abs. 3 Nr. 1 genannten Beschäftigten sind Überzeitarbeit die Arbeitsleistungen - und zwar der in ihnen enthaltene Arbeitszeitwert (reine Arbeitszeit zuzüglich der anzurechnenden Zeiten aus Bereitschaften, Pausen usw.) -,

1. die auf Anordnung über die dienstplanmäßigen Schichten hinaus geleistet werden und im einzelnen 10 Minuten oder mehr betragen; ist der Dienstplan jedoch auf eine durchschnittliche Arbeitszeit von weniger als 39 Stunden im siebentägigen Zeitraum abgestellt, liegt Überzeitarbeit erst vor, wenn im Durchschnitt des siebentägigen Zeitraums die Arbeitszeit von 39 Stunden überschritten wird,

*
*

2. die über die durchschnittliche 39stündige Wochenarbeitszeit hinaus deshalb geleistet werden, weil der Dienstplan auf eine durchschnittliche Arbeitszeit von mehr als 39 Stunden im siebentägigen Zeitraum abgestellt ist,

*
*
*

3. die über die 39stündige Wochenarbeitszeit hinaus deshalb geleistet werden, weil der Arbeiter während einer Dienstplanperiode

*

a) den Dienstplan wechselt oder

b) zwar innerhalb desselben Dienstplans, aber nicht fortlaufend beschäftigt wird,

c) mit Tätigkeiten der in § 3 Abs. 2 genannten Beschäftigten beschäftigt wird,

4. die von den

a) laufend nach verschiedenen Dienstplänen als Vertreter/innen oder

b) ohne Dienstplan als Dienstaushilfen

verwendeten Beschäftigten über die für sie im Kalendermonat zulässige Arbeitszeit hinaus geleistet werden,

5. die über die aus Anlass eines gesetzlich anerkannten Wochenfeiertages nach § 3 Abs. 3 Nr. 2 gekürzte Wochenarbeitszeit hinaus geleistet werden,

6. die im Falle der Nr. 1 die höchstzulässige Arbeitszeit von 50 Stunden (Arbeitszeitwert zuzüglich der nicht angerechneten Zeiten der Bereitschaften) im Durchschnitt des siebentägigen Zeitraums, im Falle der Nr. 4 im Kalendermonat überschreiten.

(AB 1)

C. Freizeitausgleich

- (9) Überzeitarbeit ist grundsätzlich durch entsprechende Freizeit auszugleichen. Der Ausgleich ist durchzuführen
1. für Überzeitarbeit nach Abschnitt A - ausgenommen Abs. 1 Nr. 2 - möglichst bis zum Ende des nächsten Kalendermonats, spätestens bis zum Ende des dritten Kalendermonats nach Ableistung der Überzeitarbeit,
 2. für Überzeitarbeit nach Abschnitt B sowie nach Abs. 1 Nr. 2 bis zum Ende des dritten Kalendermonats nach Ableistung der Überzeitarbeit.

(AB 3 und 4)

D. Überzeitzuschlag

- (10) Ein Überzeitzuschlag von 25 v.H. wird gezahlt

1. für Überzeitarbeit nach Abschnitt A Abs. 1 Nr. 1, die über die festgesetzte Arbeitszeit der Kalenderwoche hinausgeht.
Wird ein Arbeiter, der regelmäßig 39 Stunden in der Woche beschäftigt ist, vorübergehend in einem Arbeitsplan beschäftigt, in dem die Arbeitszeit auf mehrere Kalenderwochen ungleichmäßig verteilt ist, wird der Überzeitzuschlag für die Überzeitarbeit gezahlt, die die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 39 Stunden (§ 3 Abs. 1) des Zeitraums überschreitet, auf den die Arbeitszeit ungleichmäßig verteilt ist. *

Entsprechendes gilt, wenn ein in einem Arbeitsplan mit ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit auf mehrere Kalenderwochen beschäftigter Arbeiter vorübergehend in einem sich auf einen anderen Wochenzeitraum erstreckenden Arbeitsplan oder in einem Arbeitsplan mit einer Arbeitszeit von regelmäßig 39 Stunden in der Woche beschäftigt wird. In diesem Falle wird der Überzeitzuschlag für die Überzeitarbeit gezahlt, die die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 39 Stunden des längsten Zeitraums überschreitet, auf den die Arbeitszeit ungleichmäßig verteilt ist. (AB 7) *

2. für Überzeitarbeit nach Abschnitt B Abs. 8 Nr. 1 und 2, die über die im Durchschnitt des siebentägigen Zeitraums festgesetzte oder nach Nr. 6 über die höchstzulässige Arbeitszeit hinausgeht.
3. für Überzeitarbeit nach Abschnitt B Abs. 8 Nr. 3 und 4, die über die regelmäßige oder nach Nr. 6 über die höchstzulässige Arbeitszeit des Kalendermonats hinausgeht. (AB 8)

§ 15 Abs. 3 Nr. 1 letzter Satz ist zu beachten.
(AB 1, 5 und 6)

(§ 18)

Berechnung in besonderen Fällen

- (11) 1. Ausgefallene Arbeitszeit mit Lohnfortzahlung und unverschuldet ausgefallene Arbeitszeit ohne Lohnfortzahlung werden für die Berechnung des Überzeitzuschlags angerechnet. Ist jedoch trotz ausgefallener Arbeitszeit die regelmäßige Arbeitszeit eines Tages oder mehr geleistet worden, ist die tatsächliche Arbeitszeit anzurechnen. Bei Tätigkeiten der in § 3 Abs. 3 Nr. 1 genannten Arbeiter ist der Arbeitszeitwert (reine Arbeitszeit zuzüglich der anzurechnenden Zeiten aus Bereitschaften, Pausen u. a.) der ausgefallenen Schicht zugrunde zu legen. (AB 9)
2. Arbeitsleistungen an einem Feiertag, für die nach § 19 Abs. 3 Feiertagszuschlag zu zahlen ist, werden für die Berechnung des Überzeitzuschlags mit der regelmäßigen Arbeitszeit, die am Feiertag zu leisten gewesen wäre - Tätigkeiten der in § 3 Abs. 3 Nr. 1 genannten Arbeiter mit ihrem Arbeitszeitwert (reine Arbeitszeit zuzüglich der anzurechnenden Zeiten aus Bereitschaften, Pausen u. a.) - angerechnet. Arbeitszeiten, für die Entschädigungen nach § 22 gezahlt werden, sind für die Berechnung des Überzeitzuschlags insoweit anzurechnen, als sie in die regelmäßige Arbeitszeit fallen oder durch diesen Einsatz regelmäßige Arbeitszeit ausgefallen ist. Eine Sonderdienstschicht nach § 15 Abs. 5 an einem Werktag oder Sonntag, für die kein Anspruch auf Entschädigung für außergewöhnliche Arbeiten (§ 22 Abs. 1 oder 4) besteht, wird für die Berechnung des Überzeitzuschlags mit der zu vergütenden Zeit angerechnet. (AB 10).

Ausführungsbestimmungen

Zu Abs. 1, 8 und 10

1. *Durch eine Arbeitszeitregelung nach § 3 Abs. 2 Nr. 1 oder nach § 3 Abs. 8 Nr. 2 entsteht keine Überzeitarbeit.*

In diesen Fällen ist daher auch kein Überzeitzuschlag zu zahlen.

Ebenso wird neben dem Feiertagszuschlag nach § 19 Abs. 3 und im Falle des § 22 kein Überzeitzuschlag gezahlt.

Zu Abs. 7 Nr. 1

2. *Zu den Notfällen im Sinne des Abs. 7 Nr. 1 gehören außer den Fällen des § 22 nur solche Arbeiten, die unvermittelt auftreten und zur Beseitigung von Betriebsgefahren oder dgl. unverzüglich ausgeführt werden müssen, nicht aber Arbeiten, die sich vorsehen lassen.*

Zu Abs. 9

3. *Durch außergewöhnliche Arbeiten (§ 22), durch die Beseitigung von Schienenbrüchen (auch wenn es sich gemäß § 22 Abs. 1 Nr. 1d und AB 1 zu § 22 nicht um außergewöhnliche Arbeiten handelt), durch Schneeräumarbeiten (auch wenn es sich nicht um außergewöhnliche Arbeiten nach § 22 Abs. 1 Nr. 1c handelt) entstehende Überzeitarbeit braucht nicht ausgeglichen zu werden, wenn der Ausgleich bei der Dienststelle auf Schwierigkeiten stößt. Das gleiche gilt bis auf weiteres, wenn die Personalverhältnisse der Dienststelle die Gewährung von Freizeit aus Anlass eines gesetzlichen Wochenfeiertages (§ 3 Abs. 3 Nr. 2) nicht zulassen. Anträgen von Arbeitern auf Freizeitausgleich ist möglichst zu entsprechen.*

Zu Abs. 9 und § 15 Abs. 5

4. *Für eine Sonderdienstschicht nach § 15 Abs. 5 wird Freizeitausgleich nicht nur für die tatsächliche Arbeitszeit, sondern auch für den Arbeitszeitzuschlag gewährt.*

(§ 18)

5. Für Überzeitarbeit nach Abschnitt B Abs. 8 Nr. 5 wird anstelle des Überzeitzuschlags die Arbeitszeit für gesetzliche Wochenfeiertage nach § 3 Abs. 3 Nr. 2 gekürzt und hierfür der Lohn nach § 15 Abs. 4 Nr. 1 und 3 gezahlt. **Zu Abs. 10**

6. Beispiele: **Zu Abs. 10**

a) Überzeitarbeit nach Abschnitt A Abs. 1 Nr. 1

Ein in § 3 Abs. 2 genannter Arbeiter mit einer regelmäßigen Arbeitszeit von Montag bis Donnerstag je 8 Stunden und Freitag 7 Stunden leistet am Montag eine Schicht als Twf (K) mit einem Arbeitszeitwert von 8 Stunden 30 Minuten, die um 40 Minuten überschritten wird. Am Dienstag arbeitet er nicht, weil er Freizeitausgleich erhält. Von Mittwoch bis Freitag arbeitet er je 9 Stunden in seiner ständigen Beschäftigung, am Samstag wird er zu einer Schicht als Twf (K) mit einem Arbeitszeitwert von 6 Stunden 30 Minuten und am Sonntag von 7 Stunden herangezogen.

*

Berechnung der zuschlagspflichtigen Überzeitarbeit:

1 x 8 Std. 30 Min. + 40 Min.	=	9 Std. 10 Min.
3 x 9 Std.	=	27 Std.
1 x 6 Std. 30 Min.	=	6 Std. 30 Min.
1 x 7 Std.	=	7 Std.
zusammen		49 Std. 40 Min.

Für 10 Stunden 40 Minuten wird Überzeitzuschlag gezahlt. Wegen der Rundung am Ende des Kalendermonats vgl. jedoch § 15 Abs. 3 Nr. 3.

*

b) Überzeitarbeit nach Abschnitt B Abs. 8 Nr. 1

Ein in § 3 Abs. 3 Nr. 1 genannter Arbeiter leistet in einer Woche infolge Überschreitung einer dienstplanmäßigen Schicht über seine dienstplanmäßige Arbeitszeit von 40 Stunden 50 Minuten hinaus eine Überzeit von 1 Stunde 50 Minuten. Für diese 1 Stunde 50 Minuten wird Überzeitzuschlag gezahlt. Wegen der Rundung am Ende des Kalendermonats vgl. jedoch § 15 Abs. 3 Nr. 3.

*

*

7. Beispiele: **Zu Abs. 10 Nr. 1 Satz 2 - 4**

a) Ein in § 3 Abs. 2 genannter Arbeiter mit einer regelmäßigen Arbeitszeit von Montag bis Donnerstag je 8 Stunden und Freitag 7 Stunden wird vorübergehend mit einer auf zwei Kalenderwochen ungleichmäßig verteilten Arbeitszeit von

*

	MO	Di	Mi	Do	Fr	Sa	
1. Woche:	7,5	7	7	7	7	7	= 42,5 Std.
2. Woche:	7,5	7	7	7	7	-	35,5 Std.

*

*

beschäftigt. In der ersten Woche arbeitet er am Freitag und Samstag je 9 Stunden und am Sonntag leistet er eine zusätzliche Schicht von 8 Stunden. Im Zweiwochenzeitraum erreicht er damit eine Arbeitszeit von (42,5 + 2 + 2 + 8 + 35,5) 90 Stunden. Da die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (§ 3 Abs. 1). In diesem Zeitraum von (2 x 39 Stunden) 78 Stunden um 12 Stunden überschritten wurde, ist für 12 Stunden Überzeitzuschlag zu zahlen.

*

*

*

(§ 18)

- b) *Ein in § 3 Abs. 2 genannter Arbeiter mit einer ungleichmäßig auf zwei Kalenderwochen verteilten Arbeitszeit von*

	MO	Di	Mi	Do	Fr	Sa	
1. Woche:	7	7	7	7	7	6	= 41 Std.
2. Woche:	7	7	7	7	8	-	36 Std.

*
*
*
*

wird in der 2. Woche vorübergehend in einem Arbeitsplan von 39 Stunden in der Woche beschäftigt und erreicht damit im Zweiwochenzeitraum eine Arbeitszeit von (41 + 39 Stunden) 80 Stunden. Da die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (§ 3 Abs. 1) in diesem Zeitraum von (2 x 39 Stunden) 78 Stunden um 2 Stunden überschritten wurde, ist für 2 Stunden Überzeitzuschlag zu zahlen. Wegen der Rundung am Ende des Kalendermonats vgl. jedoch § 15 Abs. 3 Nr. 3.

Zu Abs. 10 Nr. 3

8. *Die regelmäßige Arbeitszeit eines Kalendermonats wird wie folgt berechnet:*

1/6 der regelmäßigen Wochenarbeitszeit von 39 Stunden (§ 3 Abs. 1) = 6 Stunden 30 Minuten x Anzahl der Werktage (einschließlich der gesetzlichen Wochenfeiertage) des betreffenden Kalendermonats.

Zu Abs. 11 Nr. 1

9. *Beispiele für einen in § 3 Abs. 2 genannten Arbeiter mit einer festgesetzten regelmäßigen täglichen Arbeitszeit von Montag bis Donnerstag je 8 Stunden 15 Minuten und am Freitag 6 Stunden:*

*

a) *Der Arbeiter nimmt am Montag Urlaub oder bleibt mit Genehmigung der Arbeit fern oder erhält Freizeitausgleich für in einer anderen Woche geleistete Überzeitarbeit. Ausgefallen sind 8 Stunden 15 Minuten. Für die Berechnung etwaiger Überzeitarbeit sind 8 Stunden 15 Minuten zugrunde zu legen.*

*

b) *Der Arbeiter erkrankt am Freitag nach dreistündiger Arbeitsleistung. Ausgefallen sind 2 Stunden 30 Minuten. Für die Berechnung etwaiger Überzeitarbeit sind 6 Stunden zugrunde zu legen.*

*

c) *Der Arbeiter scheidet am Dienstag mit Arbeitsschluss aus. Für die Berechnung etwaiger Überzeitarbeit sind für die ausgefallenen Arbeitstage von Mittwoch bis Freitag 2 x 8 Stunden 15 Minuten + 6 Stunden = 22,5 Stunden zugrunde zu legen.*

d) *Der Arbeiter versäumt 25 Minuten durch vorzeitige Beendigung der vorgeschriebenen Arbeitszeit. Dem Arbeiter, dem der Monatslohn nach § 15 Abs. 6 Nr. 1 um den auf die versäumte Arbeitszeit entfallenden Anteil zu kürzen ist, werden auch bei der Berechnung etwaiger Überzeitarbeit 25 Minuten weniger angerechnet. Wegen der Rundung am Ende des Kalendermonats vgl. jedoch § 15 Abs. 3 Nr. 3.*

e) *Der Arbeiter hat zu Beginn der Arbeitszeit eine zweistündige Arbeitsbefreiung ohne Lohnfortzahlung und arbeitet anschließend 8 Stunden 15 Minuten. Der Berechnung etwaiger Überzeitarbeit sind 8 Stunden 15 Minuten zugrunde zu legen.*

10. Beispiele:

- a) Zu Satz 1: *Ein in § 3 Abs. 2 genannter Arbeiter muß an einem bezahlten Wochenfeiertag, an dem 8 Stunden Arbeitszeit ausgefallen sind, 3 Stunden zur Arbeit herangezogen werden, so daß für ihn nur 5 Stunden ausgefallen sind. Der Berechnung etwaiger Überzeitarbeit sind 8 Stunden zugrunde zu legen.*
- b) Zu Satz 3: *Ein Arbeiter wird an einem Werktag, an dem seine regelmäßige Arbeitszeit 8 Stunden beträgt, zu einer Sonderdienstschicht von 3 Stunden herangezogen, für die kein Anspruch auf Entschädigung für außergewöhnliche Arbeiten (§ 22 Abs. 2 oder 4) besteht.*

Der Berechnung etwaiger Überzeitarbeit sind zugrunde zu legen:

8 Stunden für die Arbeitsleistung in der regelmäßigen Arbeitszeit,

6 Stunden für die Sonderdienstschicht,

zusammen also 14 Stunden.

§ 19

Sonn- und Feiertagsarbeit

- (1) Für Arbeit am Sonntag (0 bis 24 Uhr) wird ein Zuschlag von 30 v. H. (Sonntagszuschlag) gezahlt. Treffen Sonntagszuschlag und Vorfesttagszuschlag zusammen, wird nur der jeweils höchste Zuschlag gezahlt.
- (2) Für die Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Wochenfeiertages ausfällt, werden dem Arbeiter zu seinem Monatslohn die Zulagen und Zuschläge (ausgenommen Zulagen für Nachtarbeit und Arbeit an Samstagen sowie Aufwandsentschädigungen, es sei denn, daß diese dem Arbeiter nach den hierfür geltenden besonderen Bestimmungen zustehen) gezahlt, die er ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte; Überzeitarbeit, die am Feiertag zu leisten gewesen wäre, ist mit zu berücksichtigen.

Sonntagszuschlag

**Lohnfortzahlung
infolge gesetzlicher
Wochenfeiertage**

Für gesetzliche Wochenfeiertage, die in den Erholungsurlaub fallen, gilt diese Regelung entsprechend.

(§ 19)

Feiertagszuschlag

- (3) 1. Die in § 3 Abs. 2 genannten Arbeiter - ausgenommen im Falle der Nr. 2 - und die in § 3 Abs. 3 Nr. 1 genannten nicht vollbeschäftigten Arbeiter erhalten
 - a) für Arbeit an gesetzlichen Wochenfeiertagen, sowie am Ostersonntag und am Pfingstsonntag einen Zuschlag (Feiertagszuschlag) von 135 v. H.,
 - b) für Arbeit an gesetzlichen Wochenfeiertagen, die auf einen Sonntag fallen, einen Zuschlag (Feiertagszuschlag) von 150 v. H.;
2. Die in § 3 Abs. 3 Nr. 1 genannten vollbeschäftigten Arbeiter erhalten
 - a) für Arbeit an gesetzlichen Wochenfeiertagen einen Zuschlag (Feiertagszuschlag) von 35 v. H.,
 - b) für Arbeit an gesetzlichen Wochenfeiertagen, die auf einen Sonntag fallen, einen Zuschlag (Feiertagszuschlag) von 150 v. H.,
 - c) für Arbeit am Ostersonntag und am Pfingstsonntag einen Zuschlag (Feiertagszuschlag) von 135 v. H..

Diese Regelung gilt auch für die in § 3 Abs. 2 genannten vollbeschäftigten Arbeiter, die die volle Kalenderwoche, in der der gesetzliche Wochenfeiertag angefallen ist, mit den in § 3 Abs. 3 Nr. 1 genannten Tätigkeiten beschäftigt wurden oder beschäftigt worden wären, wenn Arbeitszeit nicht ausgefallen wäre.

Wegen der Kürzung der Arbeitszeit für diese Arbeiter für gesetzliche Wochenfeiertage vgl. § 3 Abs. 3 Nr. 2..

3. Sonntagszuschlag und Überzeitzuschlag sowie die Zulage für Arbeit an Samstagen werden neben dem Feiertagszuschlag nicht gezahlt.

Gültigkeit des Feiertagsrechts am Arbeitsort

- (4) Der Anspruch auf Fortzahlung des Lohns an gesetzlichen Wochenfeiertagen (Abs. 2), auf Zahlung des Feiertagszuschlags (Abs. 3) oder auf Kürzung der Arbeitszeit (§ 3 Abs. 3 Nr. 2) richtet sich ausschließlich nach den am Sitz der Dienststelle bzw. am jeweiligen Einsatzort geltenden Vorschriften über gesetzliche Wochenfeiertage.
- (5) Fällt die Arbeit nur zu einem Teil auf einen Sonn- oder Feiertag, ist der Sonn- oder Feiertagszuschlag für jeden zuschlagsberechtigenden Teil zu zahlen. Bei Beschäftigung in Tätigkeiten der in § 3 Abs. 3 Nr. 1 genannten Arbeiter ist dieser Zahlung für die Dauer des auf den Sonn- oder Feiertag fallenden Teils der Arbeitsschicht (abzüglich Pausen), höchstens für den Arbeitszeitwert (reine Arbeitszeit zuzüglich der anzurechnenden Zeiten aus Bereitschaften, Pausen u. a.) der Arbeitsschicht zu zahlen.

(§§ 19 und 20)

- (6) Tritt die Arbeiterin oder der Arbeiter angeordnete Arbeit an einem gesetzlichen Wochenfeiertag nicht an, verliert sie bzw. er den Anspruch auf Lohnfortzahlung nach Abs. 2 oder auf Kürzung der Arbeitszeit nach § 3 Abs. 3 Nr. 2 für den Wochenfeiertag. Das gleiche gilt für Beschäftigte, die am letzten Arbeitstag vor oder am ersten Arbeitstag nach Feiertagen unentschuldig der Arbeit fernbleiben.
- (7) Die Arbeitskraft erhält an einem gesetzlichen Wochenfeiertag, der in die Zeit einer Arbeitsbefreiung ohne Lohnfortzahlung (§ 27 Abs. 14) fällt, keinen Lohn. Beginnt jedoch eine solche Arbeitsbefreiung am Tage nach oder endet sie am Tage vor einem Wochenfeiertag, erhält die Arbeitskraft für diesen Wochenfeiertag ihren Lohnanspruch nach Abs. 2.

Verlust des Lohnanspruchs an Feiertagen

§ 20

Zulagen für Nachtarbeit und Arbeit an Samstagen

- (1) Für Arbeit zwischen 20 und 6 Uhr wird eine Zulage für Nachtarbeit in Höhe von 1,28 € je Stunde gezahlt.
- (2) Für Arbeit an Samstagen in der Zeit von 13 bis 20 Uhr wird eine Zulage für Arbeit an Samstagen in Höhe von 0,64 € je Stunde gezahlt.
- (3) Die zulageberechtigenden Zeiten sind - für jede Zulage getrennt - für den Kalendermonat zusammenzurechnen. Bei der sich hierbei für jede Zulage ergebenden Summe werden Zeiten von 30 Minuten und mehr auf eine volle Stunde aufgerundet, Zeiten von weniger als 30 Minuten bleiben unberücksichtigt.
- (4) Die Zulage für Nachtarbeit wird nicht gezahlt für Nächte, für die Übernachtungsgeld zusteht, ohne dass eine Unterkunft in Anspruch genommen worden ist.

Zulage für Nachtarbeit

Zulage für Arbeit an Samstagen

Rundung der Zeiten

(§ 21)

§ 21

Schichtzulage

Schichtzulage (1) Die Arbeiterin oder der Arbeiter erhält für zwischen 20 und 6 Uhr geleistete Stunden im Kalendermonat eine Schichtzulage in folgenden Stufen:

von	bis	ab 01.01.2002
25 Std.	34 Std.	51,13 €
35 Std.	44 Std.	56,24 €
45 Std.	54 Std.	63,91 €
55 Std.	64 Std.	71,58 €
65 Std.	74 Std.	79,25 €
75 Std.	84 Std.	86,92 €
85 Std.	94 Std.	94,59 €
95 Std.	104 Std.	102,26 €
105 Std.	114 Std.	109,93 €
115 Std.	124 Std.	117,60 €
ab 125 Std.		122,71 €

**Erhöhungsbe-
träge** (2) Besteht Anspruch auf Zahlung einer Schichtzulage nach Abs. 1, erhöhen sich die vorstehenden Sätze für jede Schicht,

1. die nach 0 und vor 4 Uhr beendet wird, um 2,56 €.
2. die nach 0 und vor 4 Uhr begonnen wird, um 5,11 €.

(3) Wenn keine Schichtzulage nach Abs. 1 zusteht, erhält die Arbeiterin oder der Arbeiter

1. eine Schichtzulage von 30,68 € monatlich, wenn der Schichtdienst innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 18 Stunden,
2. eine Schichtzulage von 20,45 € monatlich, wenn der Schichtdienst innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden

geleistet wird.
(AB 1 und 2)

Ausschluss (4) Die Abs. 1 bis 3 gelten nicht für

1. Pförtnerinnen und Pförtner, Wächterinnen und Wächter,
2. Beschäftigte auf Schiffen und schwimmenden Geräten.

**Rundung der
Zeiten** (5) Die zulageberechtigenden Zeiten sind für den Kalendermonat zusammenzurechnen. Bei der sich hieraus ergebenden Summe werden Zeiten von 30 Minuten und mehr auf eine volle Stunde aufgerundet, Zeiten von weniger als 30 Minuten bleiben unberücksichtigt.

(§§ 21 und 22)

Zu Abs. 3

Ausführungsbestimmungen

1. *Zeitspanne ist die Zeit zwischen dem Beginn der frühesten und dem Ende der spätesten Schicht innerhalb von 24 Stunden. Die geforderte Stundenzahl muss im Durchschnitt an den im Schichtplan vorgesehenen Arbeitstagen erreicht werden. Sieht der Schichtplan mehr als fünf Arbeitstage wöchentlich vor, können, falls dies günstiger ist, der Berechnung des Durchschnitts fünf Arbeitstage wöchentlich zugrunde gelegt werden.*
2. *Voraussetzung für eine Schichtzulage nach Abs. 3 Nr. 1 oder 2 ist ferner, dass dieser Dienst regelmäßig tatsächlich geleistet wird. Die Vorschrift findet keine Anwendung, wenn nur gelegentlich Schichtdienst in solchen Dienstplänen geleistet wird. Unterbrechungen für weniger als die Hälfte der Tage des Kalendermonats sind unerschädlich.*

Zu Abs. 3

Die Arbeitskraft, die während des Monats nicht ständig und fortlaufend im selben Dienstplan beschäftigt war, erhält eine Zulage von 30,68 €, wenn sie mindestens die Hälfte des Monats in Dienstplänen mit entsprechenden Merkmalen gearbeitet hat; die Arbeitskraft erhält eine Zulage von 20,45 €, wenn sie mindestens die Hälfte des Monats in Dienstplänen gearbeitet hat, die mindestens dafür die Voraussetzungen erfüllen.

Bei mehr als 3maligem Wechsel der Diensteinteilung im Monat, insbesondere wegen Sonderschichten, wird die maßgebliche durchschnittliche Zeitspanne in den Monaten Januar und März bis Dezember eines Jahres zwischen den acht frühesten Dienstbeginnen und den acht spätesten Diensten eines Monats, im Monat Februar zwischen jeweils sieben entsprechenden Zeitpunkten, ermittelt.

§ 22

Abgeltung des Mehraufwandes für außergewöhnliche Arbeiten

- (1) Bei außergewöhnlichen Arbeiten wird zur Abgeltung des Mehraufwandes eine pauschale Entschädigung von 70 v. H. gewährt. Davon gelten 30 v.H. als Zulage im Sinne von § 15 Abs. 5 Nr. 1c. (AB 1)
- (2) 1. Außergewöhnliche Arbeiten sind folgende Arbeiten zur Behebung von Betriebsstörungen, die aus Anlass von Zug- oder Rangierunfällen oder anderen außergewöhnlichen, in ihrer Wirkung einem Betriebsunfall gleichkommenden Ereignissen besonders beschleunigt und unter Aufbietung aller Kräfte der Arbeiterin oder des Arbeiters ausgeführt werden müssen:
 - a) Aufräumungs- und Einhebungsarbeiten auf oder neben den Gleisen sowie Arbeiten zur Wiederherstellung der Befahrbarkeit von Gleisen,

Entschädigung

Begriff

(§ 22)

- b) Aufräumungs- und Wiederherstellungsarbeiten, die durch außergewöhnliche Naturereignisse verursacht sind (Schneeverwehungen, Schneefälle oder Sturmschäden außergewöhnlichen Umfangs, Steinschlag, Dammbrüche usw.), bis zur Wiederherstellung der Betriebsfähigkeit; hierzu zählen auch Arbeiten zur Verhinderung einer unmittelbar drohenden Betriebsstilllegung.
- c) das Wiederbefahrbarmachen unbefahrbarer Schienenbrüche. (AB 2)

2. Für Straßenunfälle im Kraftfahrbetrieb gelten diese Bestimmungen nicht.

Dauer der Gewährung

- (3) Der Lohn und die Entschädigung werden für die Dauer der Heranziehung gewährt. Heranziehung in diesem Sinne ist die Zeit zwischen dem Eintreffen der Arbeiterin oder des Arbeiters an der Sammelstelle und der Beendigung der außergewöhnlichen Arbeiten zuzüglich der Zeit des Rückweges von der Unfall- oder Arbeitsstelle bis zur Sammelstelle. Schließen sich an die außergewöhnlichen Arbeiten Nacharbeiten unmittelbar an (z. B. Nachstopfen der Gleise), wird die Dauer dieser Arbeiten bis zu 2 Stunden in der Zeit der Heranziehung eingerechnet.

Sonderregelungen

- (4) Eine pauschale Entschädigung von 40 v. H. wird zur Abgeltung des Mehraufwandes gewährt,
- 1. wenn die Arbeitskraft zur Leistung außergewöhnlicher Arbeiten an die Unfall- oder Arbeitsstelle herangebracht, aber nicht eingesetzt wird,
 - 2. wenn die Arbeiterin oder der Arbeiter außerhalb der Arbeitszeit zur Leistung außergewöhnlicher Arbeiten alarmiert, aber nicht an die Unfall- oder Arbeitsstelle herangebracht wird.

In diesen Fällen werden Lohn und Entschädigung für die Dauer der Heranziehung (Abs. 3) oder der Bereitschaft gezahlt, mindestens aber für 1 Stunde, wenn die Arbeitskraft außerhalb der Arbeitszeit herangezogen wird. (AB 1)

Ausführungsbestimmungen

Zu Abs. 1 und 4

1. *§ 17 Abs. 3 Nr. 2d und 3c, AB 1 zu § 18, Anlage 1 Abschnitt D Allgemeine Anspruchsvoraussetzungen Abs. 1 Nr. 1a letzter Satz und Anlage 1 Abschnitt E Vorbemerkungen Abs. 1 Nr. 1b sind zu beachten.*

Neben der pauschalen Entschädigung werden Vorfesttags-, Sonn- und Feiertagszuschlag, Zulagen für Nacharbeit und Arbeit an Samstagen sowie Vergütung nach Anlage 4 § 1 gezahlt, wenn die Voraussetzungen hierfür gegeben sind.

Zu Abs. 2 Nr. 1c

2. *Die spätere endgültige Beseitigung eines zunächst nur gesicherten Schienenbruchs fällt nicht hierunter.*

§ 23

**(§§ 23, 23a
und 24)**

Reisekostenvergütung, Trennungsgeld, Arbeitszeit bei auswärtiger Beschäftigung und Umzugskostenvergütung

Die besonderen Vergütungen bei Beschäftigung außerhalb der ständigen Arbeitsstelle, das Trennungsgeld, die Arbeitszeit bei auswärtiger Beschäftigung und die Umzugskostenvergütung regelt die Anlage 4.

Anlage 4

§ 23a

Arbeit an Bildschirmgeräten

Für Beschäftigte, die an Bildschirmgeräten für digitale Daten- und Textverarbeitung arbeiten, gelten die Bestimmungen der Anlage 5.

Anlage 5

§ 24

Einmalige Lohnzulagen

Den Beschäftigten können einmalige Lohnzulagen für Leistungen ganz besonderer Art gewährt werden, die nicht bereits durch die Einstufung in die Lohngruppe abgegolten sind.

(§ 25)

§ 25

Jubiläumszuwendungen

**Voraussetzung
und Höhe**

- (1) Die Arbeiterin oder der Arbeiter erhält als Jubiläumszuwendung bei Vollendung einer Jubiläumszeit (Abs. 2)

von 25 Jahren	306,78 €	
von 40 Jahren	409,03 €	
von 50 Jahren	511,29 €	(AB)

- (2) 1. Jubiläumszeit im Sinne des Abs. 1 ist die Eisenbahndienstzeit (§ 5).
2. Anzurechnen sind ferner
- a) nach Vollendung des 18. Lebensjahres beruflich im Verhältnis als Beamtin oder Beamter, Angestellten- oder Arbeitsverhältnis verbrachte Zeiten einer Tätigkeit
 - aa) beim Bund, bei den Ländern, bei den Gemeinden und Gemeindeverbänden und sonstigen Mitgliedern der Arbeitgeberverbände, die der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände angehören,
 - bb) bei kommunalen Spitzenverbänden,
 - cc) bei Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts,während derer die vorgenannten Arbeitgeberinnen oder Arbeitgeber von diesem oder einem Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts erfasst waren,
 - b) die Zeiten erfüllter Dienstpflicht in der Bundeswehr, Zeiten des zivilen Ersatzdienstes nach dem Gesetz über den zivilen Ersatzdienst und Zeiten des Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz sowie Zeiten einer Tätigkeit als Entwicklungshelferin oder Entwicklungshelfer, soweit diese vom Wehr- und oder Zivildienst befreit waren,
 - c) die im Verhältnis als Soldatin oder Soldat in der Bundeswehr zurückgelegten Zeiten, soweit sie nicht nach Buchstabe b anzurechnen sind,
 - d) die Zeiten nach dem 5. Mai 1955, die nach Vollendung des 18. Lebensjahres ununterbrochen im Dienst der Stationierungstreitkräfte abgeleistet worden sind, wenn sich die oder der Beschäftigte unverzüglich nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit den Stationierungstreitkräften um Einstellung bei der Deutschen Bundesbahn oder beim Bund beworben hat und innerhalb eines Zeitraumes von 6 Monaten nach Beendigung dieses Arbeitsverhältnisses eingestellt wurde.
3. § 5 Abs. 1 Nr. 3 ist sinngemäß anzuwenden.

(§ 25)

4. Zur Jubiläumszeit rechnen auf Antrag auch die Zeiten, die beim Bundesbahnvermögen oder bei der Deutschen Bundesbahn in einem Beschäftigungsverhältnis vor Vollendung des 18. Lebensjahres oder in einem Ausbildungsverhältnis zurückgelegt worden sind, es sei denn, daß diese Zeiten vor einem Ausscheiden im Sinne des § 5 Abs. 1 Nr. 3 liegen.
 5. § 5 Abs. 3 gilt für die Jubiläumszeit entsprechend.
- (3) Zeiten in einem Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnis mit weniger als der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit werden in vollem Umfang berücksichtigt; § 5 Abs. 1 Nr. 1 Satz 2 gilt entsprechend.
- (4) Die Jubiläumszuwendung ist am Jubiläumstage auf ein vom Arbeiter eingerichtetes Girokonto im Inland zu zahlen.
- (5) Vollendet ein Arbeiter während der Zeit einer Arbeitsbefreiung ohne Lohnfortzahlung nach § 27 Abs. 14, für die vorher ein dienstliches Interesse anerkannt wurde, eine Jubiläumszeit nach Abs. 1, wird ihm bei Wiederaufnahme der Arbeit die Jubiläumszuwendung für die zuletzt vollendete Jubiläumszeit gewährt.

Nicht vollbeschäftigte Arbeiter

Sonderregelung bei Arbeitsbefreiung ohne Lohn

Ausführungsbestimmung

Aus der Anrechnung von Vordienstzeiten entsteht für den Arbeiter gegenüber dem Bundesbahnvermögen nur dann ein Anspruch auf Zahlung der Jubiläumszuwendung, wenn er bei Vollendung der Jubiläumszeit von 25, 40 oder 50 Jahren bereits beim Bundesbahnvermögen beschäftigt war.

Zu Abs. 1

Übergangsvorschrift nach Tarifvertrag Nr. 4/1991
(gültig vom 01. April 1991 an)

1. Für Arbeiter, die am 31. März 1991 in einem unter den LTV fallenden Arbeitsverhältnis gestanden haben, das am 1. April 1991 fortbestanden hat, gilt für die Dauer des fortbestehenden Arbeitsverhältnisses die bis zum 31. März 1991 erreichte allgemeine Dienstzeit nach § 5 Abs. 2 LTV in der bis zum 31. März 1991 geltenden Fassung für die Anwendung des § 9 als Eisenbahndienstzeit und zugerechnete Zeit sowie für die Anwendung des § 25 LTV als Jubiläumszeit.
2. Für Arbeiter, die am 31. März 1991 in einem unter den LTV fallenden Arbeitsverhältnis gestanden haben, das am 1. April 1991 fortbestanden hat, findet für die Dauer des fortbestehenden Arbeitsverhältnisses auf nicht vollbeschäftigte Arbeiter, die spätestens am 30. Juni 1992 die Voraussetzungen für den Anspruch auf eine Jubiläumszuwendung erfüllen, § 25 Abs. 3 Satz 2 LTV keine Anwendung; diese Arbeiter erhalten die Jubiläumszuwendung zu drei Viertel, wenn eine Arbeitszeit von mindestens drei Viertel der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit bzw. zur Hälfte, wenn eine geringere Arbeitszeit vereinbart ist.

(§ 25)

Übergangsvorschrift nach Tarifvertrag Nr. 2/1993
(gültig vom 01. Januar 1992 an)

Für die Zeiten, die vor dem 3. Oktober 1990 im Beitrittsgebiet zurückgelegt worden sind, gilt folgendes:

1. Den Zeiten einer Tätigkeit im Sinne des § 25 Abs. 2 Nr. 2 stehen Zeiten einer Tätigkeit in Einrichtungen, die nach Artikel 13 des Einigungsvertrages überführt sind, gleich.
2. Ist infolge des Beitritts der DDR der frühere Arbeitgeber weggefallen, ohne daß eine Überführung nach Artikel 13 des Einigungsvertrages erfolgt ist, gelten als Jubiläumszeit unter Beachtung des § 5 Abs. 1 auch Zeiten einer Tätigkeit bei zentralen oder örtlichen Staatsorganen und ihren nachgeordneten Einrichtungen oder sonstigen Einrichtungen oder Betrieben, deren Aufgaben bzw. Aufgabenbereiche derselben ein Arbeitgeber ganz oder überwiegend übernommen hat, der unter den MTArb-O fällt, und Zeiten der Tätigkeit bei der Deutschen Post.
3. Den Zeiten erfüllter Dienstpflicht in der Bundeswehr stehen Zeiten des Grundwehrdienstes in der NVA (einschließlich Baueinheiten) sowie Zeiten in den Kasernierten Einheiten der Volkspolizei und der Transportpolizei, soweit sie der Ableistung des Grundwehrdienstes entsprachen, gleich.
4. Von der Anrechnung als Jubiläumszeit sind ausgeschlossen:
 - a) Zeiten jeglicher Tätigkeit für das Ministerium für Staatssicherheit/Amt für Nationale Sicherheit (einschließlich der Verpflichtung zu informeller/inoffizieller Mitarbeit,
 - b) Zeiten einer Tätigkeit als Angehöriger der Grenztruppen der DDR,
 - c) Zeiten einer Tätigkeit, die aufgrund einer besonderen persönlichen Systemnähe übertragen worden war.

Die Übertragung der Tätigkeit aufgrund einer besonderen persönlichen Systemnähe wird insbesondere vermutet, wenn der Arbeiter

- aa) vor oder bei Übertragung der Tätigkeit eine hauptamtliche oder hervorgehobene ehrenamtliche Funktion in der SED, dem FDGB, der FDJ oder einer vergleichbar systemunterstützenden Partei- oder Organisation innehatte,
- bb) als mittlere oder obere Führungskraft in zentralen Staatsorganen, als obere Führungskraft beim Rat eines Bezirkes, als Vorsitzender des Rates eines Kreises oder einer kreisfreien Stadt (Oberbürgermeister) oder in einer vergleichbaren Funktion tätig war,
- cc) hauptamtlich Lehrender an den Bildungseinrichtungen der staats-tragenden Parteien oder einer Massen- oder gesellschaftlichen Organisation war oder

- dd) Absolventin oder Absolvent der Akademie für Staat und Recht oder einer vergleichbaren Bildungseinrichtung war.

Die Arbeitskraft kann die Vermutung widerlegen.

Von einer Anrechnung als Jubiläumszeit ausgeschlossen sind auch die Zeiten, die vor einer Tätigkeit im Sinne der Buchstaben a bis c zurückgelegt worden sind.

§ 26

Lohnzahlung und Lohnabzüge

- | | | |
|---|--|---|
| (1) Lohnzeitraum ist der Kalendermonat. | Lohnzeitraum | |
| (2) Der Lohn ist am letzten eines jeden Monats (Zahltag) zu zahlen. Fällt der Zahltag auf einen Samstag oder auf einen Wochenfeiertag, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag. | Lohnzahltag | * |
| (3) Die Arbeitskraft erhält am Zahltag | Lohnzahlung | |
| 1. die Restzahlung für den abgerechneten Monat, | | |
| 2. eine Lohnzahlung für den laufenden Monat. | | * |
| (AB 1) | | |
| (4) 1. Der Betrag der Lohnzahlung nach Abs. 3 Nr. 2 beträgt 100 v.H. des Nettolohns des abgerechneten Monats, aufgerundet auf volle Euro.
(AB 2) | Bemessung der Lohnzahlung für den laufenden Monat | * |
| 2. Änderungen des Lohns, die bis zur Berechnung der Lohnzahlung voraussehbar sind, werden bei der Lohnzahlung für den laufenden Monat in ungefährender Höhe berücksichtigt. Dazu gehören insbesondere | | * |
| a) Aufrücken in der Lohnstufe, | | |
| b) Änderung der Lohngruppe, z. B. durch Aufstieg, | | |
| c) Änderung des Sozialzuschlags, | | |
| d) Änderung der Steuerklasse, Bewilligung oder Wegfall von Steuerfreibeträgen. | | |
| (AB 3) | | |

(§ 26)

- * 3. Ist bei der Berechnung der Lohnzahlung bekannt, dass die oder der Beschäftigte für den laufenden Monat nicht im vollen Umfange Lohnanspruch hat (z. B. bei Arbeitsbefreiung ohne Lohnfortzahlung, Arbeitsunfähigkeit ohne Anspruch auf Krankenbezüge, Ende des Arbeitsverhältnisses), ist dies bei der Berechnung der Lohnzahlung nach Nr. 1 zu berücksichtigen.

(AB 3)

- * 4. Folgende Vergütungen bleiben bei der Lohnzahlung für den laufenden Monat unberücksichtigt und werden am Lohnzahltag (Abs. 2) im zweiten Nachmonat gezahlt:
 - a) die Vergütungen nach Anlage 4,
 - b) bleibt frei
 - c) die Zulage für Nachtarbeit (§ 20),
 - d) die Zulage für Arbeit an Samstagen (§ 20),
 - e) die Einmannprämie für Kraftfahrerinnen und Kraftfahrer im Bahnbetrieb,
 - f) die Schichtzulage (§ 21).

(AB 1 und 2)

* **Bemessung der Lohnzahlung für den laufenden Monat bei Erkrankung**

- (5) Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit gilt folgendes:
 - 1. Fallen nach der Berechnung der Lohnzahlung Krankheitstage ohne Anspruch auf Lohnfortzahlung an, behält die Arbeitskraft die Lohnzahlung. (AB 3)
 - 2. Die der Arbeitskraft für die Krankheitstage gewährte Lohnzahlung gilt - sofern nicht nach § 27 Abs. 5 oder 7 Anspruch auf Lohn besteht - als Vorschuss auf die der Arbeitskraft gegen ihre Krankenkasse und das Bundeseisenbahnvermögen im Krankheitsfalle zustehenden Ansprüche. Zum Ausgleich dafür ist die Arbeiterin bzw. der Arbeiter verpflichtet, ihre bzw. seine Ansprüche auf Krankengeld an das Bundeseisenbahnvermögen abzutreten. (AB 4)

Der Anspruch der Arbeitskraft auf Leistungen nach § 27 Abs. 8 (Krankengeldzuschuss) unterliegt der Aufrechnung durch das Bundeseisenbahnvermögen.

- 3. Ist der Arbeitskraft die Lohnzahlung für Tage gewährt worden, für die sie keine Ansprüche gegen ihre Krankenkasse und gegen das Bundeseisenbahnvermögen hat, weil der Arbeitskraft für diesen Zeitraum Rente aus eigener Beitragsleistung aus einer gesetzlichen Rentenversicherung zusteht, gilt die Lohnzahlung insoweit als Vorschuss auf die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung und der Zusatzversicherung (Abteilung B der Bahn-Versicherungsanstalt); die Rentenansprüche der Arbeiterin bzw. des Arbeiters gehen insoweit auf das Bundeseisenbahnvermögen über. Verzögert die Arbeitskraft schuldhaft dem Bundeseisenbahnvermögen die Zustellung des Rentenbescheids mitzuteilen, gelten die für die Zeit nach dem Tage der Zustellung des Rentenbescheids gewährten Lohn-

(§ 26)

zahlungen in vollem Umfange als Vorschüsse; die Rentenansprüche gehen in diesem Falle in Höhe der für die Zeit nach dem Tage der Zustellung des Rentenbescheides überzahlten Lohnzahlungen auf das Bundeseisenbahnvermögen über.

(6) § 11 Abs. 2 des Bundesurlaubsgesetzes findet keine Anwendung.

(7) 1. Einer neu eingestellten Arbeitskraft kann auf Antrag, und zwar in der Regel nicht vor Ablauf der ersten Woche, ein Lohnvorschuss bis zur Höhe des verdienten Nettolohns gewährt werden, der den Anschluss an die erste Lohnzahlung ermöglicht und spätestens mit der zweiten Lohnzahlung ausgeglichen werden muss. Der Ausgleich kann auf Antrag der Arbeitskraft ausnahmsweise bis zur dritten Lohnzahlung ausgedehnt werden, wenn sich sonst Härten ergeben würden.

**Neu eingestellte
Arbeiter/innen**

2. Solange die Lohnzahlung für den laufenden Monat nicht nach Abs. 4 Nr. 1 bemessen werden kann, ist als Lohnzahlung für den laufenden Monat ein Betrag in Höhe des ungefähren Nettolohns des laufenden Monats zu gewähren; Abs. 4 Nr. 4 gilt ebenfalls.

*
*

(8) Monatlich werden Lohn und Abzüge für den Kalendermonat genau berechnet. Die Lohnzahlungen für den laufenden Monat nach Abs. 4, 5 und 7 Nr. 2 werden angerechnet. Etwaige überzahlte Beträge werden auf die Lohnzahlung für den folgenden Monat angerechnet.

Lohnabrechnung

*
*

Kann die Lohnrechnung vor der Lohnzahlung für den folgenden Monat nicht abschließend geprüft (festgestellt) werden, werden zuviel oder zuwenig gezahlte Beträge, die sich bei der Feststellung ergeben, bei der Lohnzahlung für den nächstfolgenden Monat ausgeglichen.

(9) Vom Lohn werden abgezogen (einbehalten):

Lohnabzüge

1. gesetzliche Abzüge
(Steuerbeträge, Beiträge zu den Sozialversicherungen und Arbeiterkammern),

2. persönliche Abzüge:

- a) Forderungen des Bundeseisenbahnvermögens,
- b) Pfändungen, Abtretungen,
- c) weitere Abzüge mit Zustimmung der Arbeitskraft.

(10) In den Fällen des Abs. 9 Nr. 2a dürfen Beträge nur im Rahmen der gesetzlichen Pfändungsgrenze einbehalten werden, mit Ausnahme von Schadenersatzbeträgen gem. § 29 Abs. 1, wenn der Schaden durch vorsätzliche unerlaubte Handlung der Arbeiterin oder des Arbeiters herbeigeführt worden ist.

Weitere Abzüge

Lohnabrechnungszettel

(11) Der Arbeitskraft ist eine Abrechnung auszuhändigen, in der die Beträge, aus denen sich der Lohn zusammensetzt, und die Abzüge getrennt aufzuführen sind. (AB 1)

Überweisung des Lohns

(12) Der Lohn ist grundsätzlich auf ein von der Arbeitskraft eingerichtetes Girokonto im Inland zu überweisen, und zwar so rechtzeitig, dass die Arbeitskraft am Zahltag über ihn verfügen kann. Die Kosten der Übermittlung des Lohns mit Ausnahme der Kosten für die Gutschrift auf dem Konto der empfangsberechtigten Person trägt die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber, die Kontoeinrichtungs-, Kontoführungs- oder Buchungsgebühren trägt die Empfängerin oder der Empfänger. (AB 5)

Rückforderung zuviel gezahlter Löhne

(13) Die Rückforderung zuviel gezahlter Löhne regelt sich nach den Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches über die Herausgabe einer ungerechtfertigten Bereicherung. Der Kenntnis des Mangels des rechtlichen Grundes der Zahlung steht es gleich, wenn der Mangel so offensichtlich war, dass die Empfängerin oder der Empfänger ihn hätte erkennen müssen. Von der Rückforderung kann aus Billigkeitsgründen ganz oder teilweise abgesehen werden.

Lohnzahlung beim Ausscheiden

(14) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist der Restlohn unverzüglich zu zahlen. (AB 6)

Ausführungsbestimmungen

* **Zu Abs. 3, 4 und 11**

1. *Beispiel: Bis zum letzten Tag des Monats März ist der Lohn für den Monat Januar abgerechnet. Aus dem Lohnabrechnungszettel ergibt sich für den Monat Januar nach Abzug der gesetzlichen Abzüge ein Nettobetrag von 2 132,93 €.*

*

Die Arbeitskraft erhält am Zahltag des Monats März:

*

<i>Nettobetrag für Januar</i>	=	<i>2 132,93 €</i>
<i>geleistete Lohnzahlung Januar</i>	=	<i>- 2 140,00 €</i>
<i>Lohnzahlung für März</i>	=	<i>2 133,00 €</i>
<i>Summe persönliche Abzüge</i>	=	<i>- 50,00 €</i>
<i>Auszuzahlender Betrag</i>	=	<u><i>2 075,93 €</i></u>

*

*

Ist voraussehbar, dass die Arbeitskraft im Monat März z. B. in eine höhere Lohngruppe aufsteigt, und ergibt sich hieraus eine Erhöhung des Lohns um 60,00 € netto, dann wird die Lohnzahlung für März um diesen Betrag auf 2 193,00 € erhöht; die Arbeitskraft erhält am Zahltag des Monats März insgesamt 2 135,93 € ausgezahlt.

*

Zu Abs. 4 Nr. 1 und 4

2. *Nettolohn ist der aus dem Abrechnungsmonat ermittelte Bruttolohn abzüglich der darauf entfallenden gesetzlichen Abzüge. Bei diesem Bruttolohn werden nicht berücksichtigt:*

- a) regelmäßige Überzeitarbeit (§ 15 Abs. 9 Nr. 5),*
- b) Urlaubsentschädigung (§ 28d Abs. 2),*
- c) Entschädigung für außergewöhnliche Arbeiten (§ 22 Abs. 1 und 4),*
- d) Zulage für Arbeitszeitzuschlag (§ 22 Abs. 2 in Verbindung mit § 15 Abs. 5 Nr. 1c),*

(§ 26)

- e) Vergütung für Rufbereitschaft (§ 4 Abs. 2/Anhang I § 6),
 - f) Überzeitzuschlag (§ 18 Abs. 10/Anhang III § 3 Abs. 5),
 - g) Vorfesttagszuschlag (§ 3 Abs. 8/Anhang III § 3 Abs. 8),
 - h) Entschädigung für Reisezeit an arbeitsfreien Sonn- oder gesetzlichen Feiertagen (Anlage 4 § 2 Abs. 4),
 - i) jährliche Zuwendung (Anlage 7),
 - j) einmalige Lohnzulagen (§ 24),
 - k) Urlaubsgeld (§ 28e),
 - l) Feiertagszuschlag (§ 19 Abs. 3 und 5/Anhang III § 3 Abs. 7).
3. Der Zeitpunkt, bis zu dem Änderungen bei der Berechnung der Lohnzahlung berücksichtigt werden, ist der Tag des Eingabeschlusses der Daten für die EDV. **Zu Abs. 4 Nr. 2 und 3 sowie Abs. 5 Nr. 1** *
4. Angestelltenrentenversicherungspflichtigen Arbeitskräften, die einer Ersatzkasse angehören, können - wenn die Ersatzkasse dies wünscht - die Kassenleistungen durch die Ersatzkasse selbst ausgezahlt werden. In diesem Falle ist die Lohnfortzahlung auf die Zeit zu beschränken, für die ein Lohnanspruch besteht. **Zu Abs. 5 Nr. 2 Satz 2**
5. Die Wahl des kontoführenden Geldinstituts ist der Arbeitskraft freigestellt. Hat die Arbeitskraft sich binnen zwei Wochen nach Abschluss des Arbeitsvertrages nicht durch schriftliche Erklärung für ein bestimmtes Geldinstitut entschieden, gilt das Bundeseisenbahnvermögen als ermächtigt, den Antrag auf Eröffnung eines Kontos zu stellen. In diesem Falle wird das Konto bei einer SPARDA-BANK eingerichtet. **Zu Abs. 12**
6. Etwa überzahlte Lohnbeträge sind von den ausscheidenden Arbeiterinnen bzw. Arbeitern unverzüglich wieder einzuziehen. **Zu Abs. 14**
- Protokollnotiz zu Abs. 2 Satz 1: *
- Die Umstellung des Zahltages vom 6. auf den letzten Tag jeden Monats kann nur im Monat Dezember eines Jahres beginnen; die Zuwendung sollte bereits im Umstellungsjahr am letzten Tag des Monats November gezahlt werden. *
- *
- *
- *
- *

(§ 27)

§ 27

Arbeitsversäumnis, Krankenbezüge

A. Allgemeines

Unzulässiges Fernbleiben (1) Bleibt eine Arbeitskraft unzulässig der Arbeit fern, hat sie für die versäumte Arbeitszeit keinen Lohnanspruch (vgl. § 15 Abs. 6).

Lohnfortzahlung allgemein (2) Für die Fortzahlung des Lohns gelten in den Fällen der nachstehenden Abs. 5, 6 und 12 (sofern weniger als eine volle Schicht versäumt wird) die Bestimmungen des § 15 Abs. 8 Nr. 1 Satz 1 sinngemäß,

Abs. 7 und 12 (sofern mindestens eine volle Schicht versäumt wird) die Bestimmungen des § 15 Abs. 9.

In den Fällen der nachstehenden Abs. 10, 11 und 13 wird der Monatslohn (ggf. einschließlich Sozialzuschlag) fortgezahlt.

B. Krankenbezüge, Fortzahlung des Lohns

Krankheit (3) 1. Wird die Arbeitskraft durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass eigenes Verschulden vorliegt, erhält sie Krankenbezüge in Form von Lohnfortzahlung oder Krankengeldzuschuss.

Kur 2. Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne der Nr. 1 gilt auch die Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, die eine Trägerin oder ein Träger der gesetzlichen Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung, eine Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung, eine sonstige Sozialleistungsträgerin oder ein sonstiger Sozialleistungsträger bewilligt hat und die in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation stationär durchgeführt wird. Bei Beschäftigten, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse oder nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind, gilt Satz 1 dieses Unterabsatzes entsprechend, wenn eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation ärztlich verordnet worden ist und stationär in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation oder einer vergleichbaren Einrichtung durchgeführt wird.

3. Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne der Nr. 1 gilt ferner eine Arbeitsverhinderung, die infolge einer nicht rechtswidrigen Sterilisation oder eines nicht rechtswidrigen oder nicht strafbaren Abbruchs der Schwangerschaft eintritt.

- (4) 1. Der Anspruch besteht nicht
- a) für den Zeitraum, für den die Arbeiterin Anspruch auf Mutterchaftsgeld nach § 200 der Reichsversicherungsordnung oder nach § 13 Abs. 2 des Mutterschutzgesetzes hat,
 - b) wenn sich die Arbeitskraft die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig zugezogen hat.
2. Das Bundeseisenbahnvermögen ist berechtigt, die Fortzahlung der Krankenbezüge zu verweigern, solange die Arbeiterin oder der Arbeiter
- a) die ärztliche Bescheinigung nach Abs. 10 Nr. 2 der Anlage 6 nicht vorlegt oder den Verpflichtungen nach Abs. 10 Nr. 2 dieser Anlage nicht nachkommt,
 - b) die zur Geltendmachung eines Schadensersatzanspruchs gegen eine dritte Person erforderlichen Angaben dem Bundeseisenbahnvermögen nicht macht oder den Übergang eines Schadensersatzanspruchs gegen eine dritte Person auf das Bundeseisenbahnvermögen verhindert.
- Buchst. a und b gelten nicht, wenn die Arbeitskraft die Verletzung dieser ihr obliegenden Verpflichtungen nicht zu vertreten hat.
- (5) Wird eine Arbeitskraft während des Dienstes durch Erkrankung oder Unfall arbeitsunfähig, erhält die Arbeitskraft für den Tag, an dem die Arbeitsunfähigkeit eintritt, den Lohn (Abs. 2) nach der für sie geltenden regelmäßigen Arbeitszeit. Der gleiche Lohn wird gezahlt, wenn die Arbeiterin oder der Arbeiter während der Arbeitszeit stirbt. (AB 1 und 2)
- (6) Sucht die oder der Beschäftigte die Ärztin oder den Arzt während der Arbeitszeit auf eigenen Wunsch auf und setzt sie bzw. er anschließend die Arbeit fort, entscheidet die Dienststellenleiterin bzw. der Dienststellenleiter, ob Lohn (Abs. 2) für die Dauer der Arbeitsversäumnis zu zahlen ist. Bevor der Lohn versagt wird, ist die Ärztin oder der Arzt zu befragen. Bei dienstlich angeordneter ärztlicher Untersuchung erhält die Arbeitskraft den Lohn für die notwendige Dauer der Inanspruchnahme.
- (7) 1. Bei Arbeitsunfähigkeit erhält die Arbeitskraft- abgesehen von den Fällen der Abs. 5 und 6 - Lohn nach Abs. 2 (ggf. einschließlich Sozialzuschlag) bis zur Dauer von 6 Wochen, sofern in Abs. 3 sowie in Nr. 2 und 3 nichts anderes bestimmt ist. Ist der erste Tag des 6-Wochenzeitraums ein Sonntag, an dem die Arbeitskraft, wenn sie nicht arbeitsunfähig wäre, Arbeit leisten müsste, ist ihr für diesen Tag der Urlaubslohnzuschlag zu gewähren. Der Urlaubslohnzuschlag ist für einen solchen Sonntag ferner dann zu zahlen, wenn ihm ein arbeitsfreier Samstag unmittelbar vorangeht und die 6-Wochenfrist an diesem Samstag beginnt. (AB 2 und 3)

(§ 27)

Kein Anspruch auf Krankenbezüge

Verweigerung der Zahlung

Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit und Tod

Lohnfortzahlung bei Arztbesuch

Lohnfortzahlung in Krankheitsfällen

(§ 27)

2. Der Lohn ist bei erneuter Arbeitsunfähigkeit wiederum bis zur Dauer von 6 Wochen zu gewähren. Wird die Arbeitskraft innerhalb von 12 Monaten infolge derselben Krankheit wiederholt arbeitsunfähig, besteht Lohnanspruch nur für die Dauer von insgesamt 6 Wochen. War die Arbeitskraft vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit jedoch mindestens 6 Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig, hat sie wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit Lohnanspruch für einen weiteren Zeitraum von höchstens 6 Wochen. (AB 4)
3. a) Der Lohnanspruch wird nicht dadurch berührt, dass das Bundeseisenbahnvermögen das Arbeitsverhältnis aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit kündigt. Das gleiche gilt, wenn die Arbeitskraft das Arbeitsverhältnis aus einem vom Bundeseisenbahnvermögen zu vertretenden Grund kündigt, der die Arbeitskraft zur Kündigung aus wichtigem Grund berechtigt.
b) Endet das Arbeitsverhältnis vor Ablauf von 6 Wochen nach dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, ohne dass es einer Kündigung bedarf, oder infolge einer Kündigung aus anderen als den in Nr. 3a bezeichneten Gründen, endet der Lohnanspruch mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

**Krankengeld-
zuschuss**

- (8) 1. Soweit die Arbeiterin oder der Arbeiter bei Arbeitsunfähigkeit keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung hat, erhält sie bzw. er für den Zeitraum, für den Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung oder die entsprechenden Leistungen aus der gesetzlichen Renten- oder Unfallversicherung oder nach dem Bundesversorgungsgesetz gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss. Dieser wird, sofern die Arbeiterin oder der Arbeiter bei Eintritt in die Arbeitsunfähigkeit eine Eisenbahndienstzeit (§ 5) von mindestens einem Jahr hat, längstens bis zum Ende der 26. Woche, sonst längstens bis zum Ende der 6. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit gezahlt. (AB 5)
2. Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen beim Bundeseisenbahnvermögen erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine beim Bundeseisenbahnvermögen zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, wird der Krankengeldzuschuss ohne Rücksicht auf die Eisenbahndienstzeit bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit gezahlt, wenn die Trägerin oder der Träger der zuständigen Unfallversicherung den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt. (AB 5 und 6)
3. Erlischt das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Bezugsfristen, endet der Anspruch auf den Zuschuss spätestens zu diesem Zeitpunkt.
4. Sofern die Voraussetzungen für die Zahlung des Zuschusses erfüllt sind, ist er - soweit in Satz 2 nichts anderes bestimmt ist - bei jeder erneuten Arbeitsunfähigkeit wiederum - ggf. zusammen mit der Zeit, für die der Lohn für die erneute Arbeitsunfähigkeit fortgezahlt wird - bis zu längstens 6 bzw. 26 Wochen seit Beginn der erneuten Arbeitsunfähigkeit zu gewähren. Wird die Arbeitskraft infolge derselben Krankheit wiederholt arbeitsunfähig, beginnt die Frist für die Dauer der Zuschusszahlung nur dann von neuem, wenn die Arbeiterin oder der Arbeiter seit Beendigung der letzten Arbeitsunfähigkeit wegen dieses Leidens länger als drei Monate voll gearbeitet hat. In den Fällen, in denen die Frist für die Zuschusszahlung nicht

(§ 27)

von neuem beginnt, kann der Zuschuss nur für den bei der früheren Arbeitsunfähigkeit nicht aufgezehrten Teil der Frist gezahlt werden. (AB 7)

5. Abweichend von Nr. 1 besteht

a) der Anspruch auf den Zuschuss auch bei einer Eisenbahndienstzeit von mindestens einem Jahr und auch bei einer Arbeitsunfähigkeit, die die Folge eines beim Bundeseisenbahnvermögens erlittenen Arbeitsunfalls ist, nur längstens bis zum Ende der 6. Woche seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit, sofern die Arbeitskraft Krankengeld von einer anderen als der Bahn-Betriebskrankenkasse oder die entsprechenden Leistungen von einer oder einem anderen als der Trägerin oder dem Träger der gesetzlichen Unfallversicherung erhält,

b) außer in den Fällen des Abs. 4 Nr. 1 auch dann kein Anspruch auf den Zuschuss, wenn die Arbeitskraft

aa) eine Rente wegen voller Erwerbsunfähigkeit (§ 43 SGB VI) oder wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhält, *

bb) sich die Arbeitsunfähigkeit infolge Sterilisation oder Schwangerschaftsabbruchs zugezogen hat,

cc) in Ausübung einer Nebentätigkeit oder einer gewerblichen Tätigkeit, für die die nach der Arbeitsordnung erforderliche Zustimmung nicht erteilt war, arbeitsunfähig geworden ist,

dd) während der Krankheit eine Erwerbstätigkeit ausübt oder

ee) sich in einer der Genesung hinderlichen Weise verhält,

und zwar in den Fällen der Doppelbuchst. cc bis ee je nach der Schwere des Falles bis zur Höchstdauer von 90 Tagen desselben Krankheitsfalles oder künftiger Krankheitsfälle, für die Krankengeld bezogen wird.

6. Der Krankengeldzuschuss beträgt 100 v. H. des Nettoarbeitsentgelts, vermindert um die Barleistungen aus der gesetzlichen Krankenversicherung oder um die entsprechenden Leistungen aus der gesetzlichen Unfallversicherung oder nach dem Bundesversorgungsgesetz. Bei Mitgliedern von Ersatzkassen werden die satzungsmäßigen Barleistungen der Bahn-Betriebskrankenkasse berücksichtigt, gleichgültig, welche Barleistungen die Ersatzkasse gewährt.

7. Nettoarbeitsentgelt im Sinne der Nr. 6 ist der um die gesetzlichen Lohnabzüge (einschließlich Kirchensteuer) - ggf. auch um die Beiträge für eine freiwillige Mitgliedschaft in der BAHN-Betriebskrankenkasse verminderte Lohn (ggf. einschließlich Sozialzuschlag). (AB 8)

(§ 27)

8. a) Krankengeldzuschuss wird nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an die Arbeitskraft Bezüge aufgrund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung (einschließlich eines rentenersetzenden Übergangsgeldes im Sinne des § 116 Abs. 1 Satz 2 SGB VI), aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhält, zu der das Bundeseisenbahnvermögen, eine andere Arbeitgeberin oder ein anderer Arbeitgeber, die oder der diesen Tarifvertrag oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts angewendet hat, die Mittel ganz oder teilweise beigesteuert hat.

Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige überzahlte Bezüge gelten als Vorschüsse auf die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 1. Die Ansprüche der Arbeitskraft gehen insoweit auf das Bundeseisenbahnvermögen über. Verzögert die Arbeiterin oder der Arbeiter schuldhaft dem Bundeseisenbahnvermögen die Zustellung des Rentenbescheides mitzuteilen, gelten die für die Zeit nach dem Tage der Zustellung des Rentenbescheides überzahlten Bezüge im Sinne des Satzes 2 in vollem Umfang als Vorschuss; die Ansprüche gehen in diesem Falle in Höhe der für die Zeit nach dem Tage der Zustellung des Rentenbescheides überzahlten Bezüge auf das Bundeseisenbahnvermögen über; § 53 SGB I bleibt unberührt.

- b) Bei Bezug von Bergmannsrente bleiben die Ansprüche auf den Krankengeldzuschuss bestehen; diese Beträge werden jedoch für jeden Kalendertag um 1/30 dieser Rente gekürzt.
9. Ist die Arbeitsunfähigkeit durch einen Sportunfall verursacht, wird der Krankengeldzuschuss um den Zuschuss der Sportversicherung gekürzt.

**Ersatzansprüche
gegen Dritte**

- (9) Kann die Arbeitskraft aufgrund gesetzlicher Vorschriften von einer dritten Person Schadensersatz wegen des Verdienstausfalls beanspruchen, der ihr durch die Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, geht dieser Anspruch insoweit auf das Bundeseisenbahnvermögen über, als dieses der Arbeiterin oder dem Arbeiter Krankenbezüge und sonstige Bezüge gezahlt und darauf entfallende, vom Bundeseisenbahnvermögen zu tragende Beiträge zur Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitgeberanteile an Beiträgen zur Sozialversicherung und zur Pflegeversicherung sowie Umlagen (einschließlich der Pauschalsteuer) zu Einrichtungen der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung abgeführt hat. (AB 9)

Die Arbeiterin oder der Arbeiter hat dem Bundeseisenbahnvermögen unverzüglich die zur Geltendmachung des Schadensersatzanspruchs erforderlichen Angaben zu machen.

Der Forderungsübergang nach Abs. 1 kann nicht zum Nachteil der Arbeitskraft geltend gemacht werden.

(§ 27)

Das Bundeseisenbahnvermögen ist berechtigt, die Zahlung der Krankenbezüge und sonstiger Bezüge zu verweigern, wenn der Arbeiter den Übergang eines Schadensersatzanspruchs gegen einen Dritten auf das Bundeseisenbahnvermögen verhindert, es sei denn, daß der Arbeiter die Verletzung dieser ihm obliegenden Verpflichtungen nicht zu vertreten hat.

C. L o h n f o r t z a h l u n g b e i
A r b e i t s a u s f a l l i n b e s o n d e r e n F ä l l e n

- (10) Bei Arbeitsausfall infolge vorübergehender Betriebsstörungen betriebstechnischer oder wirtschaftlicher Art, z. B. Mangel an Rohstoffen oder Betriebsstoffen, Stromabschaltungen, in der Bahnunterhaltung wegen Frost, Regenfällen oder ähnlichen Ursachen, wird dem durch den Arbeitsausfall betroffenen Arbeiter der Lohn für die ausgefallene Arbeitszeit nach Abs. 2 letzter Satz fortgezahlt, jedoch längstens für die Dauer von sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen. Das gleiche gilt für Arbeitsausfall infolge behördlicher Maßnahmen. Der Lohn wird nur gezahlt, wenn der Arbeiter ordnungsgemäß an der Arbeitsstelle erschienen ist und sich zur Arbeit gemeldet hat, es sei denn, daß das Bundeseisenbahnvermögen auf das Erscheinen des Arbeiters zur Arbeit ausdrücklich oder stillschweigend verzichtet hat. Das Bundeseisenbahnvermögen ist berechtigt zu verlangen, daß die ausgefallene Arbeitszeit im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften, insbesondere der Arbeitszeitordnung, innerhalb von zwei Wochen ohne nochmalige Bezahlung nachgeholt wird. Wird hierdurch das wöchentliche Arbeitsmaß überschritten, liegt keine Überzeitarbeit im Sinne des § 18 Abs. 1 und 8 vor.

bei Arbeitsausfall

- (11) Bei Arbeitsversäumnis, die infolge von technisch bedingten Verkehrsstörungen oder infolge von Naturereignissen am Wohn- oder Arbeitsort oder auf dem Wege zur Arbeit unvermeidbar ist und nicht durch Leistungsverschiebung ausgeglichen werden kann, wird der Lohn für die ausgefallene Arbeitszeit, jedoch längstens für zwei aufeinander folgende Kalendertage, fortgezahlt.

bei Arbeitsversäumnis

(§ 27)

D. Arbeitsbefreiung mit Lohnfortzahlung

Bestimmte Anlässe

(12) 1. Als Fälle nach § 616 BGB, in denen der Arbeiter unter Fortzahlung des Lohnes (Abs. 2) im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt wird, gelten nur die folgenden Anlässe:

- | | | |
|----|--|--|
| a) | Niederkunft der Ehefrau | 1 Arbeitstag, |
| b) | Tod des Ehegatten, eines Kindes oder Elternteils | 2 Arbeitstage, |
| c) | Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort | 1 Arbeitstag, |
| d) | 25-, 40- und 50jähriges Arbeitsjubiläum | 1 Arbeitstag, |
| e) | Schwere Erkrankung | |
| | aa) eines Angehörigen, soweit er in demselben Haushalt lebt, | 1 Arbeitstag im Kalenderjahr, |
| | bb) 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, |
| | cc) einer Betreuungsperson, wenn der Arbeiter deshalb die Betreuung seines Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muß, | bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr. |
| | <p>Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und der Arzt in den Fällen der Doppelbuchst. aa und bb die Notwendigkeit der Anwesenheit des Arbeiters zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt 5 Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.</p> | |
| f) | Ärztliche Behandlung des Arbeiters, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muß, | erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit zuzüglich erforderlicher Wegezzeiten. |

(§ 27)

2. 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 Lohnes nur insoweit, als die oder der Beschäftigte nicht Ansprüche auf Ersatz des Lohns geltend machen kann. Die fortgezahlten Beträge gelten in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. Die oder der Beschäftigte hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an das Bundeseisenbahnvermögen abzuführen.

Staatsbürgerliche Pflichten

3. In sonstigen dringenden Fällen kann der vollbeschäftigten Arbeitskraft Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Lohns bis zu drei Arbeitstagen gewährt werden.

Sonstige Fälle mit Lohn

In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf die Bezüge kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten. (AB 10)

ohne Lohn

- (13) Der ständigen Arbeiterin oder dem ständigen Arbeiter ist im Falle der Kündigung auf Verlangen Arbeitsbefreiung in angemessenem Umfange zum Suchen einer neuen Arbeitsstelle zu gewähren.

Stellensuchende

E. Arbeitsbefreiung ohne Lohn

- (14) 1. Beschäftigten soll auf Antrag Arbeitsbefreiung ohne Lohnfortzahlung gewährt werden, wenn sie
- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
 - b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

Arbeitsbefreiung ohne Lohn

Die Arbeitsbefreiung ist auf bis zu fünf Jahre zu befristen. Sie kann bis zu neun Jahre verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der Arbeitsbefreiung zu stellen. Die Zeit der Arbeitsbefreiung gilt nicht als Eisenbahndienstzeit.

2. Gestatten die dienstlichen Verhältnisse das Fernbleiben der Arbeiterin oder des Arbeiters, kann in begründeten Einzelfällen Arbeitsbefreiung ohne Lohnfortzahlung bewilligt werden. (AB 11)
3. Sofern Arbeitsbefreiungen nach Nr. 2 innerhalb eines Urlaubsjahres insgesamt einen Monat übersteigen, gelten diese Zeiten nur dann als Eisenbahndienstzeit, wenn ein dienstliches Interesse an der Freistellung vorher schriftlich anerkannt worden ist.

(§ 27)

Ausführungsbestimmungen

- Zu Abs. 5**
1. *Bei Erkrankungen oder Unfällen während der Arbeitszeiten, die sich von einem auf den anderen Kalendertag erstrecken, ist § 15 Abs. 1 Nr. 2 zu beachten.*
- Zu Abs. 5 und Abs. 7 Nr. 1**
2. *Als Beginn der Arbeitsunfähigkeit gilt grundsätzlich der Arbeitstag, der auf den Tag folgt, an dem die Arbeitsleistung aufhört. Bei Eintritt der Arbeitsunfähigkeit während einer Arbeitsschicht gilt jedoch stets der darauffolgende Kalendertag als Beginn der Arbeitsunfähigkeit, auch wenn die oder der Beschäftigte an diesem Tag nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet wäre.*
- Zu Abs. 7 Nr. 1**
3. a) *Beispiel zu Abs. 7 Nr. 1 Satz 1: Der erste Tag des 6-Wochenzeitraums ist ein arbeitsfreier Samstag. Der folgende Sonntag ist ebenfalls arbeitsfrei. Der Urlaubslohnzuschlag nach § 15 Abs. 9 ist vom folgenden Montag an zu gewähren, sofern die oder der Beschäftigte an diesem Tag zu arbeiten hätte.*
b) *Erläuterung zu Abs. 7 Nr. 1 Sätze 2 und 3: Ohne die Bestimmungen in diesen beiden Sätzen könnte der Urlaubslohnzuschlag für einen Sonntag, der der erste Tag des 6-Wochenzeitraums ist und an dem die oder der Beschäftigte planmäßig zu arbeiten hätte, nicht gezahlt werden. Dies ergibt sich daraus, dass nach § 27 Abs. 7 Nr. 1 Satz 1 und Abs. 2 in Verbindung mit § 15 Abs. 9 Nr. 4 die Gewährung des Urlaubslohnzuschlags für Tage, die nicht in die Urlaubszeit fallen können, unzulässig ist. Der Sonntag und der arbeitsfreie Samstag können aber nicht in die Urlaubszeit fallen, weil nach § 28a Abs. 6 Nr. 1 der erste Urlaubstag nur ein Werktag sein kann, an dem erstmals aus Anlass des Urlaubs die ganze planmäßige Arbeitszeit versäumt wird. Durch die Sätze 2 und 3 wird bei Arbeitsunfähigkeit die Zahlung indessen zugelassen, und zwar bei Beschäftigten, die unter § 28a Abs. 1 fallen, für die am Sonntag ausgefallene regelmäßige Arbeitszeit, bei den übrigen Beschäftigten für 6 Stunden 30 Minuten.*
- *
- Zu Abs. 7 Nr. 2**
4. a) *Die 12-Monatsfrist beginnt am ersten Tag des 6-Wochenzeitraums. Die 6-Monatsfrist beginnt an dem Kalendertag, der auf den letzten Tag der vorausgegangenen Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Krankheit folgt.*
Beispiel:
Arbeitsunfähig wegen derselben Krankheit:
vom 02. Januar bis 02. Februar und
vom 05. August bis 31. August desselben Jahres.
Die 12-Monatsfrist beginnt zunächst am 02. Januar und endet mit Ablauf des 01. Januar des folgenden Jahres. Sie beginnt neu - vgl. den dritten Satz in AB 4b - am 05. August und endet mit Ablauf des 04. August des folgenden Jahres.
Die 6-Monatsfrist beginnt nach der ersten Erkrankung am 03. Februar und endet mit Ablauf des 02. August. Nach der zweiten Erkrankung beginnt sie am 01. September desselben Jahres und endet mit Ablauf des letzten Februartages des folgenden Jahres.
b) *Bei Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Krankheit empfiehlt sich zunächst zu prüfen, ob die oder der Beschäftigte zwischen dem Ende der vorausgegangenen und dem Beginn der neuen Arbeitsunfähigkeit mindestens 6 Monate nicht wegen derselben Krankheit arbeitsunfähig war. Bestand während der 6 Monate wegen einer anderen Krankheit Arbeitsunfähigkeit, wird dadurch die 6-Monatsfrist nicht unterbrochen. Wird durch die Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Krankheit wiederum ein Anspruch auf Lohnfortzahlung bis zu 6 Wochen begründet, beginnt mit dieser Arbeitsunfähigkeit zugleich ein neuer 12-Monatszeitraum. Der bei der vorausgegangenen Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Krankheit nicht aufgezehrte Teil der 6-Wochenfrist geht unter.*

(§ 27)

<i>Arbeits- unfähig wegen Krank- heit</i>	<i>Beginn</i>	<i>Ende</i>	<i>Kalen- der- tage</i>	<i>Lohnanspruch</i>
<i>A oder B</i>	<i>Tag/Monat</i>			

Beispiel aa

A	15.02.	31.03.	45	15.02. bis 28.03. = 42 Kalendertage
B	26.08.	30.09.	36	26.08. bis 30.09. = 36 Kalendertage
A	23.10.	31.10.	9	23.10. bis 31.10. = 9 Kalendertage
A	16.11.	31.12.	46	16.11. bis 18.12. = 33 Kalendertage

Beispiel bb

A	15.02.	28.02.	14	15.02. bis 28.02. = 14 Kalendertage
A	16.07.	31.07.	16	16.07. bis 31.07. = 16 Kalendertage
A	13.10.	12.11	31	13.10. bis 24.10. = 12 Kalendertage

Der Zeitraum zwischen dem Ende der vorausgegangenen und dem Beginn der neuen Arbeitsunfähigkeit ist jeweils kürzer als 6 Monate; die 3 Erkrankungen liegen innerhalb des 12-Monatszeitraums.

Beispiel cc

A	15.02.	28.02.	14	15.02. bis 28.02. = 14 Kalendertage
A	26.08.	19.09.	25	26.08. bis 19.09. = 25 Kalendertage

im folgenden Jahr

A	16.02.	01.04.	45	16.02. bis 29.03. = 42 Kalendertage
---	--------	--------	----	-------------------------------------

Die dritte Erkrankung fällt in einen neuen 12-Monatszeitraum; der vorhergehende hat mit Ablauf des 14. Februar geendet.

Beispiel dd

A	15.02.	28.02.	14	15.02. bis 28.02. = 14 Kalendertage
A	26.08.	19.09.	25	26.08. bis 19.09. = 25 Kalendertage

im folgenden Jahr

A	11.02.	01.04.	50	11.02. bis 13.02. = 3 Kalendertage
---	--------	--------	----	------------------------------------

Die 12-Monatsfrist hat mit Ablauf des 14. Februar geendet, also während einer Arbeitsunfähigkeit an derselben Krankheit. Am nächsten Tag (15.02.) beginnt kein neuer Anspruch auf Lohnfortzahlung.

(§ 27)

Zu Abs. 8 Nr. 1 und 2

5. Für den Beginn der Dauer der Zuschusszahlung gilt AB 2 entsprechend.

Zu Abs. 8 Nr. 2

6. Hat die oder der Beschäftigte in einem Fall des Abs. 8 Nr. 2 die Arbeit vor Ablauf der Bezugsfrist von 26 Wochen wieder aufgenommen und wird sie oder er vor Ablauf von sechs Monaten aufgrund desselben Arbeitsunfalls oder derselben Berufskrankheit erneut arbeitsunfähig, wird der Ablauf der Bezugsfrist, wenn dies für die Arbeiterin oder den Arbeiter günstiger ist, um die Zeit der Arbeitsfähigkeit hinausgeschoben.

Zu Abs. 8 Nr. 4

7. a) *Beispiel: Ein Mitglied der Bahn-BKK mit mehrjähriger Eisenbahndienstzeit war im Januar für die Dauer von 8 Wochen arbeitsunfähig krank geworden und hat für 6 Wochen Lohn und für 2 Wochen Krankengeldzuschuss erhalten. Der Arbeiter wird im Oktober desselben Jahres infolge derselben Krankheit erneut arbeitsunfähig, und zwar für die Dauer von 7 Wochen. Für die zweite Erkrankung erhält er Lohn für 6 Wochen und Krankengeldzuschuss für 1 Woche. Tritt bei diesem Arbeiter die zweite Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit schon im Juni ein, gilt diese Erkrankung hinsichtlich des Lohnanspruchs als dieselbe Krankheit, hinsichtlich des Krankengeldzuschusses dagegen nicht. Es wird daher kein Lohn, sondern nur Zuschuss gezahlt, und zwar für 7 Wochen.*

Tritt die zweite Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit bereits im März ein, gilt diese Erkrankung als dieselbe Krankheit sowohl hinsichtlich des Lohnanspruchs als auch hinsichtlich des Krankengeldzuschusses. Letzterer wird für 7 Wochen gezahlt. Würde die zweite Arbeitsunfähigkeit z. B. 20 Wochen dauern, könnte der Arbeiter den Zuschuss nur für (26 Wochen abzüglich 6 Wochen Lohnfortzahlung und 2 Wochen Zuschusszahlung bei der ersten Erkrankung =) 18 Wochen erhalten.

b) *Die Dreimonatsfrist beginnt an dem Kalendertag, der auf den letzten Tag der vorausgegangenen Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Krankheit folgt.*

Zu Abs. 8 Nr. 7

8. a) *Zur Berechnung des Nettoarbeitsentgeltes ist von dem in folgender Weise zu ermittelnden fiktiven Bruttoarbeitsentgelt für den Monat, in dem der Anspruch auf den Krankengeldzuschuss beginnt, auszugehen:*

Das Bruttoarbeitsentgelt in diesem Sinne besteht aus dem Monatslohn nach Anlage 2a, dem aus diesem Monatslohn (d. h. für 169,57 Stunden) zu berechnenden Urlaubslohnzuschlag und ggf. dem Sozialzuschlag. Die Summe ist um die fiktiven gesetzlichen Abzüge - ggf. auch um die Beiträge für eine freiwillige Mitgliedschaft bei der Bahn-Betriebskrankenkasse - zu kürzen.

*

Bei den nicht vollbeschäftigten Arbeitskräften ist als Bruttoarbeitsentgelt der Monatslohn nach § 15 Abs. 2 Nr. 1b, der hieraus zu berechnende Urlaubslohnzuschlag sowie ggf. der anteilige Sozialzuschlag zugrunde zu legen, sofern nicht nach § 13 Anspruch auf den vollen Sozialzuschlag besteht.

b) *Hat die Arbeiterin oder der Arbeiter vor der Arbeitsunfähigkeit regelmäßig Überzeitarbeit geleistet und bestand die Notwendigkeit zur Leistung von Überzeitarbeit auch noch zur Zeit der Erkrankung und während der Krankheit, ist dem nach a zu berechnenden Bruttoarbeitsentgelt für jede Stunde regelmäßiger Überzeitarbeit 1/169,57 des Monatslohns - für jede halbe Stunde die Hälfte dieses Betrages - zuzüglich des darauf entfallenden Urlaubslohnzuschlags hinzuzurechnen. Regelmäßige*

*

(§ 27)

Überzeitarbeit im Sinne dieser Berechnung liegt vor, wenn die Arbeitskraft in mindestens 10 der letzten 13 Wochen vor Eintritt der Arbeitsunfähigkeit Überzeitarbeit geleistet hat, wobei höchstens 2 von den 3 Wochen, in denen keine Überzeitarbeit geleistet wurde, zusammenhängen dürfen. Fiel in die letzten 13 Wochen eine Beurlaubung oder Erkrankung und hätte die Arbeiterin oder der Arbeiter bei Anwesenheit Überzeitarbeit geleistet, ist diese fiktive Überzeitarbeit bei Beurteilung der Frage nach der regelmäßigen Überzeitarbeit zu berücksichtigen. Andernfalls gilt die Urlaubs- oder Krankheitsdauer als Zeit ohne Überzeitarbeit. Liegt hiernach regelmäßige Überzeitarbeit vor, ist die Stundenzahl der in den letzten 13 Wochen insgesamt geleisteten Überzeitarbeit durch 3 zu teilen und das Ergebnis bei Berechnung des Bruttoarbeitsentgelts gemäß Satz 1 zu berücksichtigen.

c) Steht Krankengeldzuschuss für mehrere volle oder anteilige Kalendermonate zu, ist zu prüfen, ob sich der Monatslohn, der Urlaubslohnzuschlag oder der Sozialzuschlag der Arbeitskraft bei Fortsetzung der Arbeit für die Zeit, für die Krankengeldzuschuss gezahlt wird, geändert hätte. Ist dies der Fall, muss das der Zuschusszahlung zugrundeliegende Nettoarbeitsentgelt neu berechnet werden.

d) aa) Besteht der Anspruch auf Krankengeldzuschuss für den vollen Kalendermonat, wird der Arbeitskraft das nach a - c berechnete Nettoarbeitsentgelt, vermindert um die ihr für diese Zeit zustehenden Barleistungen aus der gesetzlichen Krankenversicherung oder die entsprechenden Leistungen aus der gesetzlichen Unfallversicherung oder nach dem Bundesversorgungsgesetz, gezahlt.

**und § 15 Abs. 6
Nr. 4**

bb) Besteht der Anspruch nur für einen Teil des Monats, errechnet sich der zu zahlende Krankengeldzuschuss wie folgt:

Nettoarbeitsentgelt für den Monat

169,57 Stunden x Zahl der infolge der Arbeitsunfähigkeit ausgefallenen Stunden

*

der regelmäßigen Arbeitszeit, die in die Zeit des Anspruchs auf Krankengeldzuschuss fallen. (Für die Ermittlung der ausgefallenen Stunden der regelmäßigen Arbeitszeit gilt § 15 Abs. 9 Nr. 4 sinngemäß). Dieser Betrag ist um die in aa bezeichneten Kassenleistungen, die auf den mit Krankengeldzuschuss belegten Zeitraum dieses Monats entfallen, zu kürzen.

Bei nicht vollbeschäftigten Arbeitskräften ist das Nettoarbeitsentgelt nicht durch 169,57 Stunden, sondern durch die mit 4,348 vervielfachte arbeitsvertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit dieser Arbeitskräfte zu teilen.

*

9. Die Ansprüche auf Schadensersatz gegen dritte Personen umfassen die Bruttobeträge (also einschließlich der Lohn- und Kirchensteuer sowie der Beiträge der Arbeitskraft zur Sozialversicherung und Zusatzversicherung) der Krankenbezüge und der auf die Ausfallzeiten entfallenden Anteile der jährlichen Zuwendung (vgl. § 11), der vermögenswirksamen Leistung (vgl. § 12) und der Urlaubsvergütung (vgl. § 28 Abs. 1), ferner die für diese Leistungen gezahlten Arbeitgeberbeiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung sowie die Arbeitgeberbeiträge einschließlich der Umlage zur Abteilung B der Bahnversicherungsanstalt. Ggf. sind die nach § 17 Abs. 4 Nr. 3 abgetretenen Ansprüche in gleicher Weise in die Schadensersatzforderung einzubeziehen.

Zu Abs. 9

(§§ 27 und 28)

- Zu Abs. 12 Nr. 3** 10. Zu den „begründeten Fällen“ im Sinne der Nr. 3 Unterabs. 2 können auch solche Anlässe gehören, für die nach Nr. 1 kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht (z. B. Umzug aus persönlichen Gründen).
- Zu Abs. 14 Nr. 2** 11. Die Dienststellen können Arbeitsbefreiung ohne Lohnfortzahlung bis zu einem Jahr bewilligen.

§ 28

Erholungsurlaub

- Urlaubsanspruch** (1) Die Arbeiterin oder der Arbeiter erhält in jedem Urlaubsjahr einen Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Lohns (Monatslohn und Urlaubslohnzuschlag nach § 15 Abs. 9). Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
- Wartezeit** (2) Der Urlaubsanspruch entsteht nach einer Wartezeit von 3 Monaten, gerechnet vom Tag der Einstellung oder Wiedereinstellung an. Auf die Wartezeit wird die beim Bundeseisenbahnvermögen als Auszubildende oder Auszubildender in einem ordnungsgemäß vollendeten Ausbildungsverhältnis unmittelbar vor der Übernahme ins Arbeitsverhältnis zugebrachte Ausbildungszeit angerechnet.
- Anrechnung beim Übertritt aus einem anderen Beschäftigungsverhältnis** (3) Urlaub, welcher der Arbeiterin oder dem Arbeiter in einem vorausgegangen Beschäftigungsverhältnis für Monate gewährt oder abgegolten worden ist, die in ihr bzw. sein jetziges Arbeitsverhältnis zum Bundeseisenbahnvermögen fallen, wird auf den der Arbeiterin oder dem Arbeiter für dieses Urlaubsjahr beim Bundeseisenbahnvermögen zustehenden Urlaub angerechnet. (AB 1)
- Urlaubsgewährung** (4) Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Wünsche der Arbeitskraft zu berücksichtigen, es sei denn, dass dem dringende dienstliche Gründe oder Urlaubswünsche von anderen Beschäftigten, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen. Der Urlaub darf erst angetreten werden, wenn er von der Dienststelle genehmigt worden ist.
- Der Urlaub ist zu gewähren, wenn die Arbeitskraft dies im Anschluss an eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation (§ 27 Abs. 3 Nr. 2) verlangt.
- Zerlegung** (5) Der Urlaub ist zusammenhängend zu gewähren, es sei denn, dass dringende dienstliche oder in der Person der Arbeiterin oder des Arbeiters liegende Gründe eine Teilung erforderlich machen. Die Zerlegung des Urlaubs in kleinere Teile als ganze Tage ist unzulässig.
- Unterbrechung infolge Krankheit** (6) Der Erholungsurlaub wird im Falle einer Erkrankung unterbrochen, wenn sich die Arbeitskraft ordnungsgemäß krank meldet und Arbeitsunfähigkeit im Sinne der Krankenversicherung anerkannt wird.

(§ 28)

- (7) 1. Der Erholungsurlaub ist spätestens bis zum Ende des Urlaubsjahres anzutreten. (AB 2) **Urlaubserteilung**
2. a) Kann der Urlaub bis zum Ende des Urlaubsjahres nicht angetreten werden, ist er bis zum 30. April des folgenden Urlaubsjahres anzutreten.
- b) Kann der Urlaub aus dienstlichen Gründen nicht bis zum 30. April angetreten werden, ist er bis zum 30. Juni anzutreten.
- c) Kann die Arbeitskraft den Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit nicht bis zum 30. April antreten, ist der Urlaub innerhalb von drei Monaten nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit, spätestens jedoch bis zum Ablauf des zweiten auf die Entstehung des Anspruchs folgenden Urlaubsjahres anzutreten. *
3. Läuft die Wartezeit erst im Laufe des folgenden Urlaubsjahres ab, ist der Urlaub spätestens bis zum Ende dieses Urlaubsjahres anzutreten.
4. Urlaub, der nicht innerhalb der genannten Fristen angetreten ist, verfällt.
- (8) Wenn eine vollbeschäftigte Arbeitskraft während des Urlaubs anderweitig gegen Entgelt arbeitet, verliert sie für die Urlaubstage, an denen sie gearbeitet hat, den Lohnanspruch gegen das Bundeseisenbahnvermögen.

Ausführungsbestimmungen

1. *Beispiele*

Zu Abs. 3

- a) *Eine Arbeitskraft tritt am 01.03. beim Bundeseisenbahnvermögen ein und hat nach Ablauf der Wartezeit einen Urlaubsanspruch von 25 Arbeitstagen (März - Dezember). Die Arbeitskraft war vorher bei einer Firma beschäftigt, bei der sie für jeden Beschäftigungsmonat 2 Arbeitstage Urlaub (Jahresurlaub 24 Arbeitstage) zu bekommen hatte. Diesen Urlaub hatte die Arbeitskraft bereits bis einschließlich Juli in Anspruch genommen, für die Monate März bis Juli, die in das Arbeitsverhältnis zum Bundeseisenbahnvermögen fallen, also 10 Arbeitstage. Der beim Bundeseisenbahnvermögen zustehende Jahresurlaub von 25 Arbeitstagen wird um diese 10 Arbeitstage auf 15 Arbeitstage gekürzt.*
- b) *Einer Arbeitskraft stand in ihrem früheren Arbeitsverhältnis ein Jahresurlaub (Januar bis Dezember) von 24 Arbeitstagen zu, von dem sie am 01.06. beim Eintritt in den Dienst des Bundeseisenbahnvermögens 7 Arbeitstage erhalten hatte. Für 1 Monat hatte die Arbeitskraft also (24 : 12 =) 2 Arbeitstage zu bekommen, bis zur Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses somit (für Januar bis Mai je 2 Arbeitstage) 10 Arbeitstage. Da die Arbeitskraft nur 7 Arbeitstage erhalten hat, ist der Urlaub, den sie vom Bundeseisenbahnvermögen ab 01.06. zu bekommen hat, nicht zu kürzen. Auch bei 10 Arbeitstagen wäre der Urlaub beim Bundeseisenbahnvermögen noch nicht zu kürzen. Bei 11 Arbeitstagen hätte die Arbeitskraft jedoch 1 Arbeitstag zuviel erhalten, der auf diesen Urlaub anzurechnen wäre.*

**(§§ 28 und
28a)**

Zu Abs. 7 Nr. 1

2. *Führt ein Rechtsstreit zur Anerkennung eines Urlaubsanspruchs für vergangene Urlaubsjahre, ist dieser Urlaub unverzüglich nach Rechtskräftigwerden des Urteils zu gewähren und zu nehmen.*

§ 28a

Dauer des Erholungsurlaubs

Dauer in Arbeitstagen

- (1) 1. Der Erholungsurlaub der Arbeitskraft, deren regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit in jeder Kalenderwoche auf 5 Tage verteilt ist, beträgt
- bis zum vollendeten 30. Lebensjahr 26 Arbeitstage,
nach vollendetem 30. Lebensjahr 29 Arbeitstage,
nach vollendetem 40. Lebensjahr 30 Arbeitstage.

Begriff des Urlaubstags (Arbeitstag)

2. Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen die Arbeiterin oder der Arbeiter dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten hat oder zu arbeiten hätte mit Ausnahme der gesetzlichen Wochenfeiertage.
3. Nr. 1 und 2 gelten auch für eine vollbeschäftigte Arbeitskraft, deren regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit so verteilt ist, dass in jeder Kalenderwoche an 5 Tagen und außerdem regelmäßig noch an einem 6. Tag gearbeitet werden muss, und zwar entweder
- einmal in jeder 2. oder in jeder 3. oder in jeder 4. usw. Kalenderwoche oder
- zweimal innerhalb von 3 oder 5 Wochen oder
- dreimal innerhalb von 4 oder mehr Wochen.

Der einer Arbeiterin oder einem Arbeiter nach Nr. 1 zustehende Urlaub wird um so viele Arbeitstage erhöht, wie 6. Wochenschichten ausfallen, wenn sie oder er ihren bzw. seinen gesamten Jahresurlaub auf einmal nimmt oder - bei Aufteilung des Jahresurlaubs - wie 6. Wochenschichten höchstens ausfallen könnten, wenn die Arbeiterin oder der Arbeiter ihren bzw. seinen gesamten Jahresurlaub auf einmal nehmen würde.

4. Für die Arbeiterinnen und Arbeiter auf Bauzügen gilt Anhang I § 4.

(§ 28a)

- (2) 1. Der Erholungsurlaub der Arbeitskräfte, die nicht unter Abs. 1 fallen, beträgt
- bis zum vollendeten 30. Lebensjahr 31 Werktage,
nach vollendetem 30. Lebensjahr 35 Werktage,
nach vollendetem 40. Lebensjahr 36 Werktage.
2. Werktage sind alle Kalendertage, die nicht Sonntage oder gesetzliche Feiertage sind.
- (3) Bleibt frei.
- (4) 1. Maßgebend für die Gewährung des Urlaubs nach Arbeits- oder Werktagen ist, ob die Arbeitskraft bei der erstmaligen Inanspruchnahme des Urlaubs im jeweiligen Urlaubsjahr die Voraussetzungen nach Abs. 1 oder nach Abs. 2 erfüllt.
2. Hat die Arbeiterin oder der Arbeiter einen Teil des Jahresurlaubs nach Abs. 1 Nr. 1 abgewickelt und sind bei Antritt des nächsten Teiles des Jahresurlaubs die Voraussetzungen erfüllt, die für die Urlaubsabwicklung nach Abs. 2 maßgebend sind, ist der restliche Urlaub für das laufende Urlaubsjahr mit dem Faktor 6/5 in Werktage umzurechnen. Dabei sind Bruchteile eines Tages von 0,5 oder mehr aufzurunden, geringere Bruchteile bleiben unberücksichtigt. Weitere Urlaubsteile innerhalb dieses Urlaubsjahres sind ohne Rücksicht auf die Beschäftigung der Arbeiterin bzw. des Arbeiters gleichfalls nach Abs. 2 zu bemessen. (AB)
3. War der erste Teil des Urlaubs im Urlaubsjahr nach Abs. 2 zu bemessen, wird ohne Rücksicht auf die Beschäftigung der Arbeitskraft der ganze Urlaub in diesem Urlaubsjahr nach Abs. 2 gewährt.
- (5) Die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs, mit Ausnahme des Zusatzurlaubs nach dem Sozialgesetzbuch IX, vermindert sich für jeden vollen Kalendermonat einer Arbeitsbefreiung ohne Lohnfortzahlung (§ 27 Abs. 14) oder eines Ruhens des Arbeitsverhältnisses (§ 30 Abs. 9 Nr. 3 Satz 2) um ein Zwölftel. Die Verminderung unterbleibt für drei Kalendermonate einer Arbeitsbefreiung zum Zwecke der beruflichen Fortbildung, wenn eine Anerkennung nach § 27 Abs. 14 Nr. 3 vorliegt.
- (6) 1. Der Urlaub beginnt mit dem Werktag, an dem die Arbeiterin oder der Arbeiter erstmals aus Anlass der Beurlaubung die ganze dienstplanmäßige Arbeitszeit versäumt.
2. Der Urlaub endet mit dem Kalendertag, der dem Werktag vorangeht, an dem wieder dienstplanmäßige Arbeit zu verrichten ist.

Dauer in Werktagen

Begriff des Urlaubstags (Werktag)

*

Beginn und Ende des Urlaubs

(§ 28a)

3. Im unmittelbaren Anschluss an den Urlaub darf von der Arbeiterin bzw. dem Arbeiter an Werktagen vor 5 Uhr oder an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen keine Arbeitsleistung verlangt werden. Tritt hierdurch ein Ausfall an Arbeitszeit ein, darf der Ausfall nicht als Minderleistung angerechnet werden. Hinsichtlich der Vergütung der ausgefallenen Arbeitszeit gilt § 15 Abs. 8 Nr. 1 entsprechend.
4. Hat eine Arbeitskraft, deren Urlaub nach Werktagen bemessen wird, an einem Sonntag oder an einem gesetzlichen Feiertag Dienst zu leisten, darf für die diesem Tag unmittelbar vorangehenden ein oder zwei Tage kein Urlaub gewährt werden. Vgl. auch § 28 Abs. 5.

Stichtag

- (7) 1. Maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist - außer im Falle der Nr. 2 - das Lebensalter, das im Laufe des Urlaubsjahres (spätestens am 31. Dezember) vollendet wird.
2. Für den Urlaubsanspruch bis zum vollendeten 18. Lebensjahr ist das Lebensjahr zu Beginn des Kalenderjahres maßgebend.

Anteiliger Urlaub

- (8) 1. Arbeitskräfte, die innerhalb des Urlaubsjahres eintreten, erhalten für jeden Beschäftigungsmonat, den sie im Urlaubsjahr vollenden oder voraussichtlich vollenden werden, ein Zwölftel des ihnen für das Jahr zustehenden Erholungsurlaubs unter Aufrundung der danach errechneten Urlaubsdauer auf einen vollen Tag. Das gilt auch für den ggf. in die Berechnung einzubeziehenden Zusatzurlaub nach § 28c Abs. 1. Im Urlaubsjahr etwa vom Bundeseisenbahnvermögen bereits gewährter Urlaub ist anzurechnen. Vgl. § 28 Abs. 3.
2. Kann eine innerhalb des Urlaubsjahres eingetretene Arbeitskraft wegen Beachtung der Wartezeit den ihr zustehenden Urlaub nicht oder nicht ganz innerhalb dieses Urlaubsjahres erhalten, sind die fehlenden Urlaubstage dem der Arbeitskraft für das folgende Urlaubsjahr zustehenden Urlaub zuzurechnen.
3. Nr. 1 gilt auch für innerhalb des Urlaubsjahres ausscheidende Beschäftigte, sofern sie die Wartezeit erfüllt haben. Wurde die Wartezeit nicht erfüllt, steht der anteilige Urlaub gleichwohl zu, sofern das Arbeitsverhältnis von vornherein auf höchstens 3 Monate befristet war.

*** Invalidisierung**

4. Scheiden Arbeitskräfte wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder Vollendung des 65. Lebensjahres aus, beträgt der Urlaubsanspruch 6/12, wenn das Arbeitsverhältnis in der ersten Hälfte, und 12/12, wenn es in der zweiten Hälfte des Urlaubsjahres endet. Satz 1 gilt nicht, wenn der Urlaub nach Abs. 5 zu vermindern ist.
5. Vor Anwendung Nr. 1 bis 4 sowie des Abs. 5 sind der Erholungsurlaub und ein etwaiger Zusatzurlaub, mit Ausnahme des Zusatzurlaubs nach dem Sozialgesetzbuch IX, zusammenzurechnen.

*

Bruchteile von Urlaubstagen werden für das Urlaubsjahr zusammengerechnet - bei mehreren Bruchteilen nach ihrer Zusammenrechnung - einmal im Urlaubsjahr auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet.

Ausführungsbestimmung

(§§ 28a und 28b)

Beispiel: Ein Bahnunterhaltungsarbeiter mit einem Jahresurlaub von 26 Arbeitstagen hatte 10 Arbeitstage Urlaub in Anspruch genommen, als er in eine Tätigkeit übernommen wurde, für die Urlaub nach Werktagen gewährt wird (Abs. 2).

Zu Abs. 4 Nr. 2

Bei Beurlaubung während der Verwendung in dieser Tätigkeit wird der ihm noch verbliebene Urlaubsanspruch von 16 Arbeitstagen durch Vervielfachung mit dem Faktor 6/5 in Werktage umgewandelt; dies ergibt

$$\frac{16 \times 6}{5} = 19 \text{ Werktage}$$

Nach Abwicklung von 10 Werktagen Urlaub kehrt er im Laufe desselben Urlaubsjahres in die Bahnunterhaltung zurück. Die verbliebenen 9 Werktage Urlaub werden trotz Verwendung in der 5-Tage-Woche nicht in Arbeitstage zurückgerechnet. Als Urlaubstage zählen daher nicht alle Arbeitstage, sondern alle Werktage.

§ 28b

Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit

- (1) Der Arbeiter, der nach einem Schichtplan eingesetzt ist, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, und dabei in einem Kalenderjahr in je fünf Wochen durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht ableistet, erhält Zusatzurlaub. Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird.
- (2) Absatz 1 Satz 1 gilt auch, wenn Wechselschichten im Sinne des Abs. 1 Satz 2 nur deshalb nicht vorliegen, weil der Schichtplan eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden vorsieht.
- (3) Der Zusatzurlaub nach den Abs. 1 und 2 beträgt bei einer in der Fünftage-woche erbrachten entsprechenden Arbeitsleistung im Kalenderjahr

von mindestens 87 Arbeitstagen 1 Arbeitstag,
von mindestens 130 Arbeitstagen 2 Arbeitstage,
von mindestens 173 Arbeitstagen 3 Arbeitstage,
von mindestens 195 Arbeitstagen 4 Arbeitstage

im Urlaubsjahr.

(§ 28b)

Bei anderweitiger Verteilung der Arbeitszeit ist die Zahl der für die Bemessung der Arbeitsleistung zu berücksichtigenden Arbeitstage in sinngemäßer Anwendung der für die Angestellten geltenden Regelung des § 25a Abs. 1 Nr. 4b AnTV zu ermitteln. (AB 1 und 2)

- (4) Der Arbeiter, der die Voraussetzungen der Abs. 1 und 2 nicht erfüllt, jedoch seine Arbeit nach einem Dienstplan zu erheblich unterschiedlichen Zeiten (in Schichtarbeit oder im häufigen unregelmäßigen Wechsel mit Abweichungen von mindestens drei Stunden) beginnt oder beendet, erhält bei Leistung im Kalenderjahr von mindestens
- a) 110 Nachtarbeitsstunden 1 Arbeitstag,
 - b) 220 Nachtarbeitsstunden 2 Arbeitstage,
 - c) 330 Nachtarbeitsstunden 3 Arbeitstage,
 - d) 450 Nachtarbeitsstunden 4 Arbeitstage

Zusatzurlaub. (AB 1 und 2)

- (5) Der Arbeiter, der die Voraussetzungen der Abs. 1, 2 und 4 nicht erfüllt, erhält bei Leistung im Kalenderjahr von mindestens
- a) 150 Nachtarbeitsstunden 1 Arbeitstag,
 - b) 300 Nachtarbeitsstunden 2 Arbeitstage,
 - c) 450 Nachtarbeitsstunden 3 Arbeitstage,
 - d) 600 Nachtarbeitsstunden 4 Arbeitstage

Zusatzurlaub. (AB 2)

- (6) Für den Arbeiter, der das 50. Lebensjahr vollendet hat oder im Laufe des Kalenderjahres vollendet, erhöht sich der Zusatzurlaub um jeweils einen Arbeitstag.
- (7) Nachtarbeitsstunden im Sinne der Abs. 4 und 5 sind die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 3 Abs. 1) in der Zeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleisteten Arbeitsstunden. Nachtarbeitsstunden in Schichten, in denen der Arbeiter lediglich an der Arbeitsstelle anwesend sein muß, um im Bedarfsfall vorkommende Arbeiten zu verrichten, bleiben unberücksichtigt.
- (8) Zusatzurlaub nach den Abs. 1 bis 5 darf insgesamt vier - in den Fällen des Abs. 6 fünf - Arbeitstage für das Urlaubsjahr nicht überschreiten.
- (9) § 28c Abs. 2 Satz 1 gilt nicht.
- (10) Bei nicht vollbeschäftigten Arbeitern ist die Zahl der in den Abs. 1, 2, 4 und 5 geforderten Arbeitsstunden entsprechend dem Verhältnis der vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Arbeiters zu kürzen. Ist die vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, vermindert sich der Zusatzurlaub wie bei vergleichbaren Angestellten (§ 25a Abs. 1 Nr. 4b AnTV).

(§§ 28b und 28c)

- (11) Der Anspruch auf Zusatzurlaub entsteht, sobald im laufenden Kalenderjahr jeweils die Voraussetzungen für einen Tag oder einen weiteren Tag Zusatzurlaub erfüllt sind. Der Zusatzurlaub wird im laufenden Urlaubsjahr gewährt.

Ausführungsbestimmungen

1. *Arbeitskräften, die die Voraussetzungen nach Abs. 1 oder 2 erfüllen, ist der Zusatzurlaub gleichwohl nach Abs. 4 zu gewähren, wenn das für sie günstiger ist.* **Zu Abs.3 und 4**
2. *Bei einem Wechsel zwischen Arbeitsleistungen nach den Abs. 1 bzw. 2, 4 und 5 sind die Arbeitstage oder Nachtarbeitsstunden, die noch nicht abgegolten sind, bei der Berechnung des Zusatzurlaubs nach der nunmehr anzuwendenden Regelung zu berücksichtigen.* **Zu Abs.3 bis 5**

§ 28c

Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen

- (1) Schwerbehinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung von wenigstens 50 v. H. erhalten einen Zusatzurlaub von 5 Arbeitstagen, wenn sie unter die Tabelle in § 28a Abs. 1 Nr. 1 fallen, und von 6 Werktagen, wenn sie unter die Tabelle in § 28a Abs. 2 Nr. 1 fallen.
- (2) Erholungsurlaub und Zusatzurlaub dürfen 34 Arbeitstage im Falle des § 28a Abs. 1 Nr. 1 und 41 Werktage im Falle des § 28a Abs. 2 Nr. 1 nicht überschreiten. Diese Bestimmung ist auf Zusatzurlaub nach dem Sozialgesetzbuch IX, auf Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit nach § 28b oder nach gesetzlichen Vorschriften für politisch Verfolgte nicht anzuwenden.
- (3) Der Zusatzurlaub nach Abs. 1 kann innerhalb des laufenden Urlaubsjahres erst nach Abwicklung des der Arbeiterin oder dem Arbeiter nach § 28a zustehenden Erholungsurlaubs erteilt werden. Kann dieser Zusatzurlaub ausnahmsweise aus dringenden dienstlichen Gründen nicht oder nicht ganz während des Urlaubsjahres genommen werden, sind die fehlenden Tage in Abweichung von § 28 Abs. 1 im folgenden Urlaubsjahr so bald wie möglich zu gewähren.

(§ 28d)

§ 28d

Urlaubsabgeltung

Bei außerordentlicher Kündigung

- (1) Ist der Arbeiterin oder dem Arbeiter wegen eines vorsätzlich schuldhaften Verhaltens außerordentlich gekündigt worden oder hat sie bzw. er das Arbeitsverhältnis unberechtigterweise gelöst, wird lediglich derjenige Urlaubsanspruch abgegolten, der der Arbeiterin oder dem Arbeiter nach gesetzlichen Vorschriften bei Anwendung des § 28a Abs. 8 Nrn. 1 und 3 noch zustehen würde. Gleiches gilt, wenn das Bundeseisenbahnvermögen zwar zur fristlosen Lösung des Arbeitsverhältnisses berechtigt ist, der Arbeiterin oder dem Arbeiter aber eine Kündigungsfrist einräumt.

Andere Fälle

- (2) 1. a) Ist zum Zeitpunkt der befristeten Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen der Urlaubsanspruch noch nicht erfüllt, ist der Urlaub, soweit dies dienstlich möglich ist, während der Kündigungsfrist zu gewähren und zu nehmen.

Soweit der Urlaub nicht gewährt werden kann oder die Kündigungsfrist nicht ausreicht, ist der Urlaub abzugelten. Entsprechendes gilt, wenn das Arbeitsverhältnis durch Auflösungsvertrag oder wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (§ 30 Abs. 9) endet oder wenn das Arbeitsverhältnis nach § 30 Abs. 9 Nr. 3 Satz 2 zum Ruhen kommt.

*
*

- b) Für jeden abzugeltenden Urlaubstag (auch nach Abs. 1) werden bei der Fünftagewoche (§ 28a Abs. 1 Nr. 1) 7,8/169,57, bei der Sechstagewoche (§ 28a Abs. 2) 6,5/169,57 des Monatslohns zuzüglich des darauf entfallenden Urlaubslohnzuschlags gezahlt, der dem Arbeiter oder der Arbeiterin zugestanden hätte, wenn er oder sie während des ganzen Kalendermonats, in dem er bzw. sie ausgeschieden ist, Erholungsurlaub gehabt hätte. In anderen Fällen ist der Bruchteil entsprechend zu ermitteln. Bei Berechnung der Abgeltung wird der Sozialzuschlag nicht berücksichtigt.

(AB)

2. Ein vererblicher Anspruch auf Urlaubsabgeltung besteht nur dann, wenn der Arbeiterin oder dem Arbeiter im Zeitpunkt des Todes bereits Urlaubsabgeltung nach Abs. 1 oder Nr. 1a zustand.

Ausführungsbestimmung

Zu Abs. 2 Nr. 1

Die Abgeltung unterbleibt, wenn die Arbeitskraft in unmittelbarem Anschluss in ein Arbeitsverhältnis zu einer anderen Arbeitgeberin oder einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes übertritt und diese oder dieser sich verpflichtet, den noch nicht verbrauchten Urlaub zu gewähren.

§ 28 Abs. 7 Nr. 2c Satz 2 gilt entsprechend.

(§ 28e)

§ 28e ¹⁾

*

Urlaubsgeld

- (1) Die Arbeiterin oder der Arbeiter erhält in jedem Kalenderjahr ein Urlaubsgeld, wenn sie oder er

Anspruchsvoraussetzungen

1. am 01. Juli im Arbeitsverhältnis steht
und
2. seit dem 01. Januar ununterbrochen als Arbeiterin oder Arbeiter, Angestellte oder Angestellter, Beamtin oder Beamter, Soldatin oder Soldat auf Zeit, Berufssoldatin oder Berufssoldat, Ärztin oder Arzt im Praktikum, Auszubildende oder Auszubildender, Praktikantin oder Praktikant, Schülerin oder Schüler in der Krankenpflege, Kinderkrankenpflege oder Krankenpflegehilfe oder als Hebammenschülerin/Schüler in der Entbindungspflege im öffentlichen Dienst gestanden hat (AB 1 bis 3)
und
3. mindestens für einen Teil des Monats Juli Anspruch auf Lohn, Urlaubslohn oder Krankenbezüge hat.

Ist die Voraussetzung nach Nr. 3 nur wegen Ablaufs der Bezugsfristen für die Krankenbezüge, wegen des Bezugs von Mutterschaftsgeld oder wegen der Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz nicht erfüllt, genügt es, wenn ein Anspruch auf Bezüge für mindestens drei volle Kalendermonate des ersten Kalenderhalbjahres bestanden hat.

Ist nur wegen des Bezugs von Mutterschaftsgeld oder wegen der Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz auch die Voraussetzung des Unterabsatzes 2 nicht erfüllt, ist dies unschädlich, wenn die Arbeit in unmittelbarem Anschluss an den Ablauf der Schutzfristen bzw. an die Elternzeit - oder lediglich wegen Arbeitsunfähigkeit oder Erholungsurlaubs später als am ersten Arbeitstag nach Ablauf der Schutzfristen bzw. der Elternzeit - in diesem Kalenderjahr wieder aufgenommen wird.

- (2) Das Urlaubsgeld ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.
- (3) Das Urlaubsgeld beträgt für die am 01. Juli vollbeschäftigte Arbeitskraft 332,34 €.

**Höhe des
Urlaubsgeldes**

Die am 01. Juli nicht vollbeschäftigte Arbeitskraft erhält von dem Urlaubsgeld den Teil, der dem Maß der mit ihr vereinbarten - am 01. Juli geltenden - durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht.

Wird der Arbeiterin oder dem Arbeiter vom Bundeseisenbahnvermögen ein Urlaubsgeld aus einer Beschäftigung während der Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz gewährt, ist dessen Betrag auf das Urlaubsgeld für das Arbeitsverhältnis anzurechnen, das wegen der Elternzeit geruht hat.

DS 186
(B 6)

1) Zum 31. Dezember 2003 gekündigt.

*

(§§ 28e und 29)

Auszahlung

- (4) 1. Das Urlaubsgeld wird mit der Lohnzahlung im Monat Juli ausgezahlt.
- In den Fällen des letzten Satzes des Abs. 1 wird das Urlaubsgeld mit der ersten Lohnzahlung nach Wiederaufnahme der Arbeit ausgezahlt.
2. Ist das Urlaubsgeld gezahlt worden, obwohl es nicht zustand, ist es in voller Höhe zurückzuzahlen.

Ausführungsbestimmungen

**Zu Abs. 1
Nr. 2**

1. *Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten im Sinne der Nr. 2 sind nur Personen, deren Rechtsverhältnis durch Tarifvertrag geregelt ist.*
2. *Öffentlicher Dienst im Sinne der Nr. 2 ist eine Beschäftigung*
 - a) *beim Bund, bei einem Land, bei einer Gemeinde, einem Gemeindeverband oder bei einem sonstigen Mitglied eines Arbeitgeberverbandes, der der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände angehört,*
 - b) *bei einer Körperschaft, Stiftung oder Anstalt des öffentlichen Rechts, die den Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder (MTArb) oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet.*
3. *Eine Unterbrechung im Sinne der Nr. 2 liegt vor, wenn zwischen den Rechtsverhältnissen im Sinne dieser Vorschrift ein oder mehrere Werktage - mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werktage - liegen, an denen das Arbeitsverhältnis oder das andere Rechtsverhältnis nicht bestand. Es ist jedoch unschädlich, wenn die Arbeitskraft in dem zwischen diesen Rechtsverhältnissen liegenden gesamten Zeitraum arbeitsunfähig krank war oder die Zeit zur Ausführung ihres Umzugs an einen anderen Ort benötigt hat.*

§ 29

Schadenshaftung

*
*
*

Für die Schadenshaftung der Arbeiterinnen und Arbeiter finden die für die Beamtinnen und Beamten des Bundes jeweils geltenden Vorschriften entsprechende Anwendung.

§ 29a

Personalakten

- (1) 1. Die Arbeiterin oder der Arbeiter hat ein Recht auf Einsicht in ihre bzw. seine vollständigen Personalakten. Das Recht auf Einsicht kann auch durch eine von der Arbeitskraft hierzu schriftlich bevollmächtigte Person ausgeübt werden. Die Vollmacht ist zu den Personalakten zu nehmen. (AB)
2. Das Bundeseisenbahnvermögen kann eine bevollmächtigte Person zurückweisen, wenn es aus dienstlichen Gründen geboten ist.
- (2) Die Arbeiterin oder der Arbeiter muss über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie oder ihn ungünstig sind oder nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. Die Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.

Einsichtnahme

Ausführungsbestimmung

Zu den vollständigen Personalakten gehören nicht Prozess- und Prüfungsakten. Das Recht auf Akteneinsicht schließt das Recht ein, Abschriften bzw. Ablichtungen aus den Personalakten zu fertigen; der Dienstbetrieb darf dadurch nicht über Gebühr beeinträchtigt werden.

Zu Abs. 1 Nr. 1

§ 29b

Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

- (1) Die Arbeiterin oder der Arbeiter ist in der Renten-Zusatzversicherung der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (DRV-KBS) zu versichern, wenn die Voraussetzungen für eine Pflichtversicherung gemäß Anlage 7 zur Satzung DRV-KBS vorliegen.
- (2) Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass ab dem 01.07.2000 eine Eigenbeteiligung der pflichtversicherten Arbeiterinnen und Arbeiter, die unter den Geltungsbereich des LTV fallen, an den nicht schließungsbedingten Aufwendungen ihrer betrieblichen Zusatzversorgung in der BVA Abt. B eingeführt wird. Dieser Beitrag zur Umlage wird monatlich vom Entgelt einbehalten.
- (3) Das Nähere regeln die Satzung und die Ausführungsbestimmungen dazu.

*
*
*
*

(§ 30)

§ 30

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Kündigungsfristen für ständige Arbeiterinnen, Arbeiter und für Jugendliche

- (1) 1. Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses und für Arbeiterinnen und Arbeiter unter 18 Jahren beträgt die Kündigungsfrist für ständige Arbeitskräfte zwei Wochen zum Monatschluss.
2. Im übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Eisenbahndienstzeit (§ 5)
- | | |
|--------------------------------|-------------------------------|
| bis zu einem Jahr | einen Monat zum Monatschluss, |
| nach einer Eisenbahndienstzeit | |
| von mehr als einem Jahr | sechs Wochen, |
| von mindestens fünf Jahren | drei Monate, |
| von mindestens acht Jahren | vier Monate, |
| von mindestens zehn Jahren | fünf Monate, |
| von mindestens zwölf Jahren | sechs Monate |
- zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

für Aushilfsarbeiterinnen und Aushilfsarbeiter

3. Für Aushilfsarbeiterinnen und Aushilfsarbeiter beträgt die Kündigungsfrist im ersten Monat der jetzigen Beschäftigung eine Woche. Hat die Beschäftigung im jetzigen Arbeitsverhältnis länger als einen Monat gedauert, beträgt die Kündigungsfrist in einem oder mehreren aneinandergereihten Arbeitsverhältnissen beim Bundeseisenbahnvermögen zwei Wochen zum Schluss eines Kalendermonats. Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Zeitraums, für den es geschlossen ist.
4. Kündigungen seitens des Bundeseisenbahnvermögens - auch außerordentliche - bedürfen nach Ablauf der Probezeit der Schriftform.

Außerordentliche Kündigung

Wichtiger Grund

- (2) 1. Das Arbeitsverhältnis kann von beiden Seiten ohne Einhaltung einer Frist gekündigt werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt.
2. Ein wichtiger Grund ist jeder Umstand, der dem oder der Kündigungsberechtigten die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar macht.
3. Es können aus wichtigem Grund kündigen
- a) die Arbeiterin oder der Arbeiter, wenn beispielsweise
 - aa) sie bzw. er zur Fortsetzung der Arbeit unfähig wird,
 - bb) sich eine vorgesetzte Person oder deren Vertretung gegen sie bzw. ihn Tätlichkeiten oder Ehrverletzungen zuschulden kommen lässt
 - cc) ihr bzw. sein Leben oder ihre bzw. seine Gesundheit bei Fortsetzung der Arbeit nachweislich einer Gefahr ausgesetzt sein würde,

(§ 30)

- b) das Bundeseisenbahnvermögen, wenn die Arbeitskraft beispielsweise
 - aa) die Einstellung durch falsche oder verfälschte Urkunden oder durch wahrheitswidrige Angaben über die eigene Person erreicht oder auf Befragen über nicht getilgte Strafen falsche Angaben gemacht hat,
 - bb) das Gelöbnis nach § 2 Abs. 7 Nr. 1 bricht,
 - cc) ihre Arbeit unbefugt verlässt oder sich beharrlich weigert, ihre Dienstpflichten zu erfüllen,
 - dd) sich Tätlichkeiten oder Ehrverletzungen gegen Vorgesetzte oder Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter zuschulden kommen lässt,
 - ee) sich eines Diebstahls, einer Unterschlagung oder eines Betruges schuldig macht.
- 4. Die Arbeitskraft kann nicht mehr fristlos kündigen, wenn ihr der wichtige Grund länger als 2 Wochen bekannt ist. Es kann ihr nicht mehr aus wichtigem Grund fristlos gekündigt werden, wenn der Sachverhalt, der für die Kündigung maßgebend ist, geklärt und der Leiterin oder dem Leiter der Dienststelle länger als 2 Wochen bekannt ist. Die Laufzeit dieser Frist beginnt mit dem Tag, der auf den Tag folgt, an dem die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle vom geklärten Sachverhalt Kenntnis erhalten hat.

Die oder der Kündigende muss dem anderen Teil auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich mitteilen.

- (3) Nach einer Eisenbahndienstzeit (§ 5 ohne Anwendung des Abs. 1 Nr. 1 Satz 5) von 15 Jahren und Vollendung des 40. Lebensjahres ist die Arbeiterin oder der Arbeiter unkündbar. Die Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt.
- (4) Hat das Gutachten der Bahnärztin oder des Bahnarztes ergeben, dass sich die Dienstfähigkeit einer unkündbaren Arbeitskraft bis zu dem Grade vermindert hat, der Voraussetzung für die Zuerkennung einer Versichertenrente aus der Rentenversicherung der Arbeiterinnen und Arbeiter oder der Angestellten ist, kann der Arbeitskraft unter Einhaltung einer Frist von 6 Monaten zum Schluss eines Kalendermonats gekündigt werden. Diese Kündigung ist unwirksam, wenn die Arbeitskraft ihre Versichertenrente innerhalb einer Frist von 6 Wochen nach Zugang des Kündigungsschreibens beantragt hat und nach dem Gutachten der Vertrauensärztin/des Vertrauensarztes der Trägerin bzw. des Trägers der Versicherung nicht auf verminderte Erwerbsfähigkeit erkannt wird. Wird der Arbeitskraft schon vor Ablauf der Kündigungsfrist der Bescheid über die Versichertenrente aus der Rentenversicherung der Arbeiterinnen und Arbeiter oder der Angestellten zugestellt, endet das Arbeitsverhältnis bereits mit diesem früheren Zeitpunkt. (AB 1)

Unkündbarkeit

*

(§ 30)

- (5) Bleibt frei.
- Beginn der Kündigungsfrist**
- (6) Die Kündigungsfrist beginnt mit dem auf den Kündigungstag folgenden Kalendertag. Bei schriftlicher Kündigung gilt als Kündigungstag der Tag, an dem das Kündigungsschreiben der Arbeitskraft zugegangen ist oder als zugegangen gilt.
- (7) Bei Arbeiterinnen, die das Arbeitsverhältnis nur deshalb gekündigt haben, weil sie die Altersrenten aus der gesetzlichen Rentenversicherung wegen Vollendung des 60. Lebensjahres beantragen wollen, wird die Kündigung nur wirksam, wenn der Anspruch auf Altersrente vom Versicherungsträger anerkannt wird.
- * Dies gilt sinngemäß auch für Arbeiterinnen und Arbeiter, die die Altersrente wegen Vollendung des 63. Lebensjahres oder als schwerbehinderte Menschen wegen Vollendung des 60. Lebensjahres in Anspruch nehmen wollen.
- Altersgrenze**
- (8) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,
1. mit Ablauf des Monats, in dem die Arbeiterin oder der Arbeiter das 65. Lebensjahr vollendet,
 2. mit Ablauf des Tages, der dem Tag der Übernahme der Arbeitskraft in ein Verhältnis als Beamtin oder Beamter vorausgeht.
- * (9) 1. Wird der Arbeiterin oder dem Arbeiter vor der Vollendung des 65. Lebensjahres eine Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit aus der Rentenversicherung der Arbeiterinnen und Arbeiter oder der Angestellten zuerkannt, endet das Arbeitsverhältnis mit der Zustellung des Rentenbescheides. Als solcher gilt auch eine vorläufige Mitteilung, mit der Vorschüsse auf die spätere Rente zur laufenden Zahlung angewiesen werden.
- * Liegt bei einer Arbeitskraft, die schwerbehindert im Sinne des Sozialgesetzbuches IX ist, in dem Zeitpunkt, in dem das Arbeitsverhältnis wegen verminderter Erwerbsfähigkeit endet, die nach § 92 des Sozialgesetzbuches IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes.
- * 2. Beginnt die Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit erst nach Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Kalendertages.

3. Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid der Trägerin oder des Trägers der Rentenversicherung eine befristete Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit gewährt wird. In diesem Falle ruht das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten von dem Tage an, der auf den nach Nr. 1 Satz 1 bzw. 2 oder Nr. 2 maßgebenden Zeitpunkt folgt, bis zum Ablauf des Tages, bis zu dem die Rente befristet ist, längstens jedoch bis zum Ablauf des Tages, an dem das Arbeitsverhältnis endet.

(10) Wird Versicherungsrente während eines Heilverfahrens oder eines Berufsfürsorgeverfahrens bewilligt, endet das Arbeitsverhältnis erst nach erfolgreichem Abschluss des Verfahrens. Das Arbeitsverhältnis endet in diesen Fällen nicht, wenn die Versicherungsrente bis zum Ende des Verfahrens wieder entzogen wird.

(11) Soweit nicht auf Grund zwingender gesetzlicher Vorschriften längere Kündigungsfristen in Betracht kommen, kann das Arbeitsverhältnis einer Arbeiterin oder eines Arbeiters, für die oder den eine Unfallrente festgesetzt ist, im Falle der Dienstunfähigkeit mit einer Frist von vierzehn Tagen gekündigt werden, auch wenn nach Abs. 1 längere Kündigungsfristen gelten würden oder die Arbeitskraft unkündbar ist.

Ausscheiden bei Bewilligung einer Unfallrente

(12) Zur Feststellung der Dienstunfähigkeit ist ein bahnärztliches Gutachten einzuholen. Das bahnärztliche Gutachten ist kein Schiedsgutachten. Läuft ein Berufsfürsorgeverfahren, kann die Dienstunfähigkeit frühestens nach Abschluss des Verfahrens festgestellt werden. (AB 2)

(13) Arbeitskräften, die auf längere Zeit erkrankt sind, soll vor Ablauf der 26. Woche ihrer Krankheit nur gekündigt werden, wenn dienstliche Gründe dies erfordern. Wird der Arbeiterin oder dem Arbeiter während der Krankheit eine Versicherungsrente aus der Rentenversicherung der Arbeiterinnen und Arbeiter oder der Angestellten zuerkannt, endet das Arbeitsverhältnis mit der Zustellung des Rentenbescheides oder der vorläufigen Mitteilung nach Abs. 9 Nr. 1. Wird die Versicherungsrente versagt, soll nicht gekündigt werden, bevor das Rentenverfahren abgeschlossen ist.

Ausscheiden bei längerer Krankheit

(14) Läuft ein Berufsfürsorgeverfahren, ist die Kündigung erst nach dem erfolgreichen Abschluss des Verfahrens zulässig.

(15) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhält die Arbeitskraft außer den Bescheinigungen aufgrund sozialversicherungsrechtlicher Vorschriften eine Bescheinigung über Art und Dauer der Beschäftigung.

Arbeitsbescheinigung, Zeugnis

Auf Verlangen ist der Arbeitskraft auch ein besonderes Zeugnis über Führung und Leistungen auszustellen.

(§ 30)

Ausführungsbestimmungen

Zu Abs. 4

1. *Erscheint die Dienstunfähigkeit einer unkündbaren Arbeitskraft bis zu einem Grade gemindert, der Voraussetzung für die Zuerkennung einer Versichertenrente aus der Rentenversicherung der Arbeiterinnen und Arbeiter oder der Angestellten ist, so ist die Arbeiterin oder der Arbeiter der zuständigen Bahnärztin bzw. dem zuständigen Bahnarzt zur Erstattung eines Gutachtens vorzustellen. Hat nach diesem Gutachten ein Verfahren auf Zuerkennung einer Versichertenrente Aussicht auf Erfolg, ist der Arbeiterin oder dem Arbeiter das Arbeitsverhältnis unter Berufung auf § 30 Abs. 4 zu kündigen; gleichzeitig ist ihr bzw. ihm nahe zu legen, innerhalb von sechs Wochen einen Antrag auf Zuerkennung einer Versichertenrente aus der Rentenversicherung der Arbeiterinnen und Arbeiter oder der Angestellten zu stellen. Erkennt die Vertrauensärztin oder der Vertrauensarzt der Trägerin oder des Trägers der Versicherung nicht auf verminderte Erwerbsfähigkeit, ist die Arbeitskraft weiterzubeschäftigen, sofern sie oder er ihren bzw. seinen Rentenanspruch innerhalb von sechs Wochen nach Zugang des Kündigungsschreibens gestellt hat; andernfalls scheidet sie oder er nach Ablauf der Kündigungsfrist aus.*

*

Um zu vermeiden, dass die Arbeiterin oder der Arbeiter in diesem Zusammenhang infolge einer Verzögerung des Rentenverfahrens längere Zeit unversorgt ist, gilt folgendes:

*

a) *Bei den am Rentenverfahren beteiligten Stellen ist nachdrücklich auf eine beschleunigte Erledigung dieser Fälle hinzuwirken.*

*

b) *Die Arbeiterin oder der Arbeiter ist bei der Kündigung darauf hinzuweisen, dass der Versicherungsfall vom Ersten eines Monats eintritt, von dem an der Anspruch auf gesetzliche Rente wegen Alters als Vollrente bzw. wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung besteht. Der Anspruch ist durch Bescheid des Trägers der gesetzlichen Rentenversicherung nachzuweisen. Die Versicherung in der BVA Abt. B bleibt als beitragsfreie Versicherung bestehen, wenn die Pflichtversicherung endet, ohne dass ein Anspruch auf Betriebsrente besteht (§151 Abs. i. V. m. § 154 Abs. 1 der Satzung der BVA).*

*

*

*

*

*

Sollte der Arbeiterin oder dem Arbeiter gleichwohl der Rentenbescheid bei Ablauf der Kündigungsfrist noch nicht zugegangen sein, entscheidet die Hauptverwaltung, ob und ggf. in welchem Umfange eine Verlängerung der Kündigungsfrist in Betracht kommt.

Zu Abs. 12

2. *Berufsfürsorgeverfahren sind innerdienstliche Maßnahmen des Bundeseisenbahnvermögens, die Körperbeschädigten die Wiederaufnahme ihrer früheren, einer dieser verwandten oder einer neuen Tätigkeit ermöglichen und die ihnen einen Arbeitsplatz verschaffen sollen, der ihrem körperlichen Leistungsvermögen und ihrer geistigen Befähigung entspricht. Hierzu gehören z. B. Übungsheilbehandlung, Umschulungen, Ermittlung eines geeigneten Arbeitsplatzes, Erprobung auf einem neuen Arbeitsplatz, Zuweisung von Arbeitshilfen und Schaffung von Sonderarbeitsbedingungen. Das Berufsfürsorgeverfahren wird vom Berufsfürsorgedienst förmlich abgeschlossen, sobald die eingeleiteten Maßnahmen erfolgreich beendet sind oder sich ergeben hat, dass sie keinen Erfolg versprechen. Das Verfahren ist auch abzuschließen, wenn die Voraussetzungen für die Einleitung entfallen sind. Gleichstellungsverfahren nach § 2 Sozialgesetzbuch IX sind keine Berufsfürsorgeverfahren im Sinne der Bestimmungen des § 30 LTV.*

*

§ 31

Wiedereinstellung bei Rentenentzug

- (1) Wird einer Arbeitskraft, die nach mindestens zehnjähriger Eisenbahndienstzeit wegen Gewährung einer Rente infolge verminderter Erwerbsfähigkeit aus der Rentenversicherung der Arbeiterinnen und Arbeiter oder Angestellten aus dem Dienst des Bundeseisenbahnvermögens ausgeschieden ist, vor Vollendung des 65. Lebensjahres die Rente rechtskräftig wieder entzogen, ist die Arbeitskraft auf Antrag vorzugsweise wieder einzustellen, sobald ein für sie geeigneter Arbeitsplatz frei ist. *
- (2) Arbeitskräfte, die vor ihrem Ausscheiden wegen Gewährung einer Rente infolge verminderter Erwerbsfähigkeit aus der Rentenversicherung der Arbeiterinnen und Arbeiter oder Angestellten bereits unkündbar waren, sind nach rechtskräftigem Entzug ihrer Rente auf ihren Antrag unverzüglich wieder einzustellen. Dies gilt auch für Arbeitskräfte, die infolge eines Arbeitsunfalls beim Bundeseisenbahnvermögen mit Gewährung einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit ausgeschieden waren und denen diese Rente rechtskräftig entzogen wurde, auch wenn sie bei ihrem Ausscheiden noch nicht unkündbar waren. *
- (3) 1. Waren die nach Abs. 1 oder 2 wieder eingestellten Arbeitskräfte zum Zeitpunkt des Ausscheidens lohngesichert, lebt diese Lohnsicherung wieder auf, sofern die Lohnsicherungsfrist noch nicht abgelaufen ist. Die Zeit der Nichtbeschäftigung ist in die Lohnsicherungsfrist einzubeziehen.
2. Kann die zum Zeitpunkt des Ausscheidens bereits unkündbar gewesene Arbeitskraft die Tätigkeit, die vor dem Ausscheiden ihre ständige Beschäftigung war, als Folge von Rationalisierungsmaßnahmen nach der Wiedereinstellung nicht mehr ausüben, ist bei der Übertragung einer neuen ständigen Beschäftigung nach § 16 Abs. 3 Nr. 3 zu verfahren mit der Maßgabe, dass der Tag des Ausscheidens als Zeitpunkt des Wechsels der Tätigkeit gilt. (AB 3 zu § 16) *

(§ 32)

§ 32

Sterbegeld

Anspruchsberechtigte Familienangehörige

- (1) Beim Tode der Arbeiterin oder des Arbeiters, die bzw. der zur Zeit ihres bzw. seines Todes nicht nach § 27 Abs. 14 von der Arbeit befreit gewesen ist oder deren bzw. dessen Arbeitsverhältnis zur Zeit ihres bzw. seines Todes nicht nach § 30 Abs. 9 Nr. 3 Satz 2 geruht hat, erhalten
- a) die überlebende Ehefrau oder der überlebende Ehegatte,
 - b) die Abkömmlinge der Arbeiterin oder des Arbeiters

Sterbegeld.

Zahlung an andere Verwandte und sonstige Personen

- (2) Sind Anspruchsberechtigte im Sinne des Abs. 1 nicht vorhanden, ist Sterbegeld auf Antrag zu gewähren
1. Verwandten der aufsteigenden Linie, Geschwistern, Geschwisterkindern sowie Stiefkindern, wenn sie zur Zeit des Todes der Arbeiterin oder des Arbeiters mit dieser oder diesem in häuslicher Gemeinschaft gelebt haben oder wenn die oder der Verstorbene ganz oder überwiegend deren Ernährerin bzw. Ernährer gewesen ist,
 2. sonstigen Personen, die die Kosten der letzten Krankheit oder der Beerdigung getragen haben, bis zur Höhe ihrer Aufwendungen.

Bemessung und Auszahlung

- (3) 1. Sterbegeld wird für den Rest des Sterbemonats sowie für die folgenden zwei Kalendermonate gewährt. Der Sterbetag ist nur dann in die Berechnung des Sterbegeldes für den Rest des Sterbemonats einzubeziehen, wenn
- für den Sterbetag kein Lohn nach § 27 Abs. 5 zusteht,
- für den Sterbetag wegen Ablaufs der Fristen nach § 27 Abs. 7 und 8 keine Krankenbezüge mehr zustehen,
- die Arbeiterin zur Zeit ihres Todes Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 13 Mutterschutzgesetz hatte.
2. Das Sterbegeld wird wie der Urlaubslohn berechnet. Abweichend hiervon bleiben Änderungen des Lohns einschließlich des Urlaubslohnzuschlags, die nach dem Sterbetag wirksam werden (z. B. allgemeine Lohnerhöhungen, Vollendung einer zu einer höheren Lohnstufe berechtigenden Dienstzeit und deren Berücksichtigung mit Beginn eines Lohnzeitraums nach dem Sterbetag, Beginn eines neuen Urlaubsjahres), unberücksichtigt.
 3. Zum Sterbegeld wird der Sozialzuschlag in der zuletzt bezogenen Höhe gezahlt.
 4. Das Sterbegeld wird in einer Summe ausgezahlt.

5. Sind an den Verstorbenen Bezüge oder Vorschüsse über den Sterbetag hinaus gezahlt worden, werden diese auf das Sterbegeld angerechnet. **(§§ 32 und 33)**
6. Die Zahlung an einen nach Abs. 1 oder 2 Berechtigten bringt den Anspruch der übrigen gegenüber dem Bundeseisenbahnvermögen zum Erlöschen. Sind Berechtigte nach Abs. 1 oder 2 nicht vorhanden, werden über den Sterbetag hinaus gezahlte Bezüge für den Sterbemonat nicht zurückgefordert.
- (4) Ist der Tod des Arbeiters durch einen von einem Dritten zu vertretenden Umstand herbeigeführt worden, ist das Sterbegeld zurückzubehalten, solange die sterbegeldberechtigten Hinterbliebenen einen etwaigen nach § 844 Abs. 1 BGB gegen den Schädiger bestehenden Anspruch auf Ersatz der Bestattungskosten nicht bis zur Höhe des Sterbegeldes an das Bundeseisenbahnvermögen abgetreten haben. **Zurückbehaltung des Sterbegeldes**
- (5) Wer den Tod des Arbeiters vorsätzlich herbeigeführt hat, hat keinen Anspruch auf das Sterbegeld. **Nichtentstehen des Anspruchs**

§ 33

Arbeitsstreitigkeiten

Für Rechtsstreitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis ist das Arbeitsgericht am Sitz der Dienststelle des Bundeseisenbahnvermögens zuständig, der der Arbeiter angehört.

(§§ 34 und
35)

§ 34

Abweichungen vom Tarifvertrag, Ausschlußfrist

Abweichungen (1) Abweichungen von den Bestimmungen dieses Tarifvertrages zum Nachteil der Arbeiter sind unzulässig. Abweichungen zugunsten der Arbeiter bleiben ausschließlich der Hauptverwaltung des Bundeseisenbahnvermögens vorbehalten. Soll zugunsten einer Gruppe von Arbeitern von diesem Tarifvertrag abgewichen werden, wird die Hauptverwaltung des Bundeseisenbahnvermögens vorher eine Verständigung mit der vertragschließenden Gewerkschaft herbeiführen.

Ausschlußfrist (2) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlußfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit vom Arbeiter oder vom Bundeseisenbahnvermögen schriftlich geltend gemacht werden, soweit tarifvertraglich nichts anderes bestimmt ist.

Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs aus, um die Ausschlußfrist auch für später fällig werdende Leistungen unwirksam zu machen. Später, aber innerhalb der gesetzlichen Verjährungsfrist geltend gemachte Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis werden nur dann berücksichtigt, wenn sie für den Beanstandenden nachweisbar erst zu dem späteren Zeitpunkt erkennbar wurden und ihre Berechtigung noch nachgeprüft werden kann.

§ 35

Übergangs- und Schlußbestimmungen

Der Lohntarifvertrag vom 01. November 1960 ist mit Ablauf des 31. Dezember 1996 außer Kraft getreten.

§ 36

Gültigkeit und Dauer des Tarifvertrags

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 1997 in Kraft.
- (2) Die Bestimmungen dieses Tarifvertrags können, sofern nachstehend nichts anderes bestimmt ist, insgesamt und je für sich ohne Einhaltung einer Frist jederzeit schriftlich gekündigt werden.
- (3) Abweichend von Abs. 2 können schriftlich gekündigt werden:

- a) § 3 Abs. 1 bis 7, § 18 Abs. 1 bis 9, Anlage 4 § 2, Anhang I § 2, Anhang II, Anhang III § 3 Abs. 1 bis 4 mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats, Anhang II frühestens zum 31. Mai 1997, § 3 Abs. 2 Nr. 1a frühestens zum 31. Dezember 1998. *

Im Falle der Kündigung des § 3 Abs. 2 Nr. 1a zum 31. Dezember 1998 tritt die Vorschrift in der bis zum 31. Dezember 1996 gültigen Fassung unmittelbar wieder in Kraft. Für laufende Dienstpläne mit einer Laufzeit von mehr als 26 Wochen gilt eine Auslauffrist bis zu deren Ende, längstens bis zum 31. Dezember 1999.

- b) § 11 zum 30. Juni eines jeden Jahres,
- c) § 12 mit einer Frist von einem Monat,
- d) bleibt frei,
- e) § 28a Abs. 1 Nr. 1 und Abs. 2 Nr. 1 sowie § 28c Abs. 2 erster Satz mit einer Frist von einem Monat zum 31. März eines jeden Jahres, § 28b mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendervierteljahres,
- f) § 28e mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats,
- g) Anlage 1 insgesamt und deren Abschnitte einschl. der entsprechenden Regelungen im Anhang III je für sich mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendervierteljahres.
- h) Anlage 6 sowie Anhänge I bis III - soweit in a und g nichts anderes bestimmt ist - je für sich mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres,
- i) Anlage 5 mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres.

(§ 36)

- (4) Die Fristen für die Kündigung der Anlage 2a und Anlage 2b sind jeweils besonders zu vereinbaren.
- (5) Für den Fall einer Kündigung des § 3 Abs. 2 Nr. 4 und 5 wird die Nachwirkung gemäß § 4 Abs. 5 des Tarifvertragsgesetzes ausgeschlossen.

Lohngruppeneinteilung
A. Vorbemerkungen

- (1) Die lohngruppenmäßige Einstufung regelt sich
1. für die Arbeitertätigkeiten nach Abschnitt B,
 2. für die Angestelltentätigkeiten der Vergütungsgruppen X bis VI b des Teils A der Anlage 1 AnTV nach Abschnitt C Unterabschnitt A,
 3. für die Beamtentätigkeiten des einfachen und mittleren Dienstes nach Abschnitt C Unterabschnitt B.
- (2) **Qualifizierte Facharbeiter** im Sinne der Lohngruppeneinteilung sind Arbeiter mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens zweieinhalb Jahren, die in ihrem oder einem diesem verwandten Beruf beschäftigt werden, soweit im Abschnitt B nicht Ausnahmen zugelassen sind.

Ausführungsbestimmung

Anerkannte Ausbildungsberufe im Sinne des Lohngruppenverzeichnisses sind die nach dem Berufsbildungsgesetz staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberufe. Facharbeiter mit einem im Beitrittsgebiet erworbenen Facharbeiterzeugnis, das nach Artikel 37 des Einigungsvertrages und der Vorschriften hierzu dem Prüfungszeugnis in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens zweieinhalb Jahren bzw. mit einer kürzeren Ausbildungsdauer gleichgestellt ist, werden bei entsprechender Tätigkeit wie Arbeiter mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem solchen Ausbildungsberuf behandelt.

- (3) **Facharbeiter** im Sinne der Lohngruppeneinteilung sind Arbeiter mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von weniger als zweieinhalb Jahren, die in ihrem oder einem diesem verwandten Beruf beschäftigt werden. (AB zu Abs. 2 gilt entsprechend.)
- (4)
1. **Geprüfte Bundesbahnfacharbeiter** sind Arbeiter ohne Arbeitsvertrag als Facharbeiter, die nach den Bestimmungen der Anlage 6 des bis zum 31.12.1993 geltenden LTV geprüft sind.
 2. **Qualifizierte Bundesbahnfacharbeiter** und **Bundesbahnfacharbeiter** sind ebenfalls Arbeiter ohne Arbeitsvertrag als Facharbeiter.
- (5)
1. **Gruppenführer** sind, soweit im Abschnitt B nicht Ausnahmen zugelassen sind, qualifizierte Facharbeiter, die auf Anordnung der Dienststelle eine Gruppe von qualifizierten Facharbeitern führen. Als Helfer können der Gruppe auch andere Arbeiter angehören, sofern sie überwiegend handwerksmäßige Arbeiten verrichten.

noch Anlage 1

Abschnitt A

2. **Vorarbeiter** sind Arbeiter, die auf Anordnung der Dienststelle eine Gruppe von Arbeitern führen, für deren Tätigkeit eine abgeschlossene Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf nicht erforderlich ist. Überwiegt in solchen Gruppen die handwerksmäßige Tätigkeit, kann Vorarbeiter auch ein qualifizierter Facharbeiter, ein Facharbeiter oder ein geprüfter Bundesbahnfacharbeiter sein.
3. Die Voraussetzung für die Beschäftigung eines Gruppenführers oder eines Vorarbeiters liegt nur vor, wenn gewährleistet ist, daß der als Gruppenführer oder Vorarbeiter zu beschäftigende Arbeiter mit seiner Gruppe arbeitsmäßig eng verbunden ist, mit ihr örtlich zusammenarbeitet und die Arbeit seiner Gruppe überwacht, d. h. daß die Helfer bei den ihm übertragenen Arbeiten Hilfe leisten und daß er seine Helfer durch Arbeitsverteilung, fachliche Anleitung und Arbeitsaufsicht führt.
- 4.1 Sinkt die Zahl der Helfer vorübergehend auf einen und bleibt die Gruppe bestehen, entfallen nach längstens 28 Tagen die Voraussetzungen für die Beschäftigung eines Gruppenführers oder Vorarbeiters.
- 4.2 Sinkt in einer aus qualifizierten Facharbeitern und sonstigen Helfern bestehenden Gruppe die Zahl der qualifizierten Facharbeiter auf einen und ändert sich der Aufgabenkreis des Gruppenführers nicht, können die Voraussetzungen für die Beschäftigung eines Gruppenführers auch weiterhin als erfüllt angesehen werden.
5. Arbeiter, die nicht nur vorübergehend als Gruppenführer oder Vorarbeiter beschäftigt werden, sind durch die Dienststelle schriftlich zu Gruppenführern oder Vorarbeitern zu bestellen.

(6) Aufstieg in höhere Lohngruppen nach Bewährung und nach Ablauf bestimmter Zeiten

1. Der Arbeiter hat sich bewährt, wenn er den dienstlichen Anforderungen entspricht.
2. Die für den Aufstieg in höhere Lohngruppen erforderlichen Eisenbahndienstzeiten sind nach § 5 Abs. 1 LTV zu ermitteln.
3. Für die Ermittlung der für den Aufstieg in höhere Lohngruppen erforderlichen Zeiten einer Beschäftigung in der jeweiligen Tätigkeit (Beschäftigungszeit) gilt folgendes:

Es sind die Zeiten einer entsprechenden ständigen Beschäftigung und die Arbeitstage zu berücksichtigen, an denen der Arbeiter die jeweiligen Tätigkeiten überwiegend verrichtet hat. Werden solche Beschäftigungszeiten durch Ablösungen, Vertretungen oder Aushilfen in anderen Tätigkeiten oder durch den Urlaub (§§ 28a, 28b und 28c) unterbrochen, ist dies unschädlich. Das gilt auch für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit (einschl. Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz), sofern innerhalb der geforderten Beschäftigungszeit ausreichend Gelegenheit zur Beurteilung der Bewährung bleibt; andernfalls sind die Beschäftigungszeiten angemessen zu verlängern.

Das gilt ferner:

für Zeiten einer Kur im Sinne des § 27 Abs. 3 Nr. 2 LTV,
für Ausfallzeiten nach § 27 Abs. 10 und 11 LTV,
für Zeiten nach § 27 Abs. 12 LTV,
für Zeiten infolge Arbeitsbefreiung ohne Lohnfortzahlung nach § 27 Abs. 14 LTV bis zu zwei Wochen jährlich,
für Freizeitausgleich nach § 18 Abs. 9 LTV.

Auf die Beschäftigungszeiten können Zeiten einer ständigen Beschäftigung in anderen Tätigkeiten mit dem an eine Beschäftigungszeit gebundenen Aufstieg, in gleich- oder höherbewerteten Tätigkeiten sowie Zeiten entsprechender Berufserfahrung außerhalb des Bundeseisenbahnvermögens angerechnet werden.

Die Beschäftigungszeiten brauchen für die jeweiligen Tarifstellen nur einmal zurückgelegt zu sein.

4. Die Tarifstellen, in denen ein Aufstieg geregelt ist, sind unbeschadet der Erfüllung der sonstigen Voraussetzungen erst von dem Tage an anzuwenden, an dem die Bewährung festgestellt worden ist; für die Änderung der ständigen Beschäftigung gilt § 16 Abs. 3 Nr. 1 in Verbindung mit § 15 Abs. 2 Nr. 2 Satz 2 LTV. Bleibt die ständige Beschäftigung nach § 2 Abs. 8 Nr. 3 oder Nr. 4 LTV erhalten, kann der Arbeiter am Aufstieg in höhere Lohngruppen - unabhängig von der tatsächlichen Verwendung - teilnehmen, sobald die übrigen Voraussetzungen erfüllt sind.
5. Der Aufstieg kann rückgängig gemacht werden, wenn die Voraussetzungen nach Nr. 1 nicht mehr vorliegen. Auf § 16 Abs. 3 Nr. 1 LTV wird Bezug genommen.

noch Anlage 1

Abschnitt B; Lohngruppen Is, Ia und I

B. Arbeitertätigkeiten

Anmerkung: Die abgekürzten Beschäftigungsbezeichnungen in den Abschnitten B und C der Anlage 1 sind nicht Inhalt des Tarifvertrags.

Abgekürzte
Beschäftigungs-
bezeichnung

Lohngruppe Is	
1.	Qualifizierte Facharbeiter der Tarifstelle B Ia 1 nach Bewährung und dreijähriger Beschäftigung in dieser Tätigkeit und sechsjähriger Eisenbahndienstzeit.
	<i>Grf Is, Ausbilder Is usw.</i>
Lohngruppe Ia	
1.	Qualifizierte Facharbeiter der Tarifstellen B I 1.1 und B I 2 nach Bewährung und vierjähriger Eisenbahndienstzeit.
	<i>Grf qu Facharb Ia, Ausbilder Ia</i>
2.	Gruppenführer der Tarifstelle B I 1.2 nach Bewährung und dreijähriger Beschäftigung in dieser Tätigkeit und vierjähriger Eisenbahndienstzeit.
	<i>Grf gepr BArb Ia</i>
Lohngruppe I	
1.1	Qualifizierte Facharbeiter als Gruppenführer von Arbeitern mindestens der Lohngruppe III, ausgenommen solchen der Tarifstellen B III 2.1, B III 2.2 und B III 2.3.
	<i>Grf qu Facharb I</i>
	<i>Ausführungsbestimmung Der Gruppe müssen mindestens zwei solcher Arbeiter angehören.</i>
1.2	Geprüfte Bundesbahnfacharbeiter (auch Schweißer der Tarifstelle B IV 9.1) als Gruppenführer von Arbeitern, die auf Grund der in der Tarifstelle B III 1 genannten Tätigkeiten mindestens in Lohngruppe III eingestuft sind.
	<i>Grf gepr BArb I</i>
	<i>Ausführungsbestimmungen 1. Der Gruppe müssen mindestens zwei solcher Arbeiter angehören. 2. Die AB 2 der Tarifstelle B II 4 gilt entsprechend.</i>
1.3	Gruppenführer der Tarifstelle B II 4 nach Bewährung und vierjähriger Eisenbahndienstzeit.
	<i>Grf I</i>
2.	Ausbilder (Lehrgesellen)
	<i>Ausbilder</i>
3.	Qualifizierte Facharbeiter der Tarifstelle B IIa 1 nach Bewährung und achtjähriger Eisenbahndienstzeit.
	<i>Überw I usw.</i>

noch Anlage 1

Abschnitt B, Lohngruppen IIa und II

	Abgekürzte Beschäftigungs- bezeichnung
Lohngruppe IIa	
1. Qualifizierte Facharbeiter/innen der Tarifstellen B II 1 und B II 3 nach Bewährung und dreijähriger Beschäftigung in Tätigkeiten mindestens der Lohngruppe II - ausgenommen solchen der Tarifstelle B II 2 - und vierjähriger Eisenbahndienstzeit.	<i>Überw IIa usw.</i>
Lohngruppe II	
1. Qualifizierte Facharbeiter/innen bei besonders hochwertigen Arbeiten, und zwar:	
1.1 Arbeiten in eigener Verantwortung an überwachungspflichtigen Anlagen,	<i>Überw II</i>
1.2 Starkstromelektriker/innen, Energieanlagenelektroniker/innen und Energieelektroniker/innen, Fachrichtung Anlagentechnik, die	<i>St-Elekt II</i>
a) komplizierte Netze, Schaltanlagen, schutztechnische Einrichtungen Fernmess-, Fernwirk- oder Fernsteueranlagen, Steuer- oder Regeleinrichtungen von Kraftmaschinen, Umformern, Gleich- oder Wechselrichtern ohne besondere Anleitung und Aufsicht errichten, umbauen, unterhalten oder entstören,	
b) besondere messtechnische und schutztechnische Spezialkenntnisse besitzen und selbständig schwierige Messungen oder Prüfungen durchführen.	
1.3 Unterhaltungsarbeiten an elektronischen Geräten, Regel- oder Steuereinrichtungen.	<i>Unterh elektron II</i>
2. Qualifizierte Facharbeiter/innen der Tarifstelle B IIIa 1 und B IIIa 2 einschl. der dort genannten anderen Arbeiter/innen nach Bewährung und dreijähriger Beschäftigung in Tätigkeiten mindestens der Lohngruppe III und sechsjähriger Eisenbahndienstzeit.	<i>qu Facharb hw II, gepr B Arb hw II, Schw hw II, usw.</i>
3. Qualifizierte Facharbeiter/innen als	
3.1 Bediener/innen von schweren Kranwagen mit einer zulässigen Belastung von über 75 Mp,	<i>Kranwagen Bed II</i>
3.2 Bediener/innen von Autokränen mit einer zulässigen Belastung von mindestens 40 Mp.	<i>Autokran Bed II</i>

noch Anlage 1

Abschnitt B; Lohngruppen II, IIIa und III

	Abgekürzte Beschäftigungs- bezeichnung
<p>4. Qualifizierte Facharbeiter/innen (auch geprüfte Bundesbahnfacharbeiter/innen) als Gruppenführer/innen, Schweißer/innen der Tarifstelle B IV 9.1 als Gruppenführer/innen.</p> <p><i>Ausführungsbestimmungen</i> 1. Unter diese Tarifstelle fallen auch Gleisbauer/innen als örtlich Aufsichtsführende. 2. Die Heranziehung von geprüften Bundesbahnfacharbeiterinnen/Bundesbahnfacharbeitern als Gruppenführer/innen soll nur in Ausnahmefällen und nur bei Arbeitskräften in Betracht kommen, die sich mindestens zwei Jahre als geprüfte Bundesbahnfacharbeiter/innen bewährt haben.</p> <p style="text-align: center;">Lohngruppe IIIa</p> <p>1. Qualifizierte Facharbeiter/innen der Tarifstellen B III 1 - auch die dort genannten geprüften Bundesbahnfacharbeiter/innen und Schweißer/innen -, B III 3.1, B III 3.2 und Arbeiter/innen der Tarifstelle B III 5 nach Bewährung und vierjähriger Eisenbahndienstzeit.</p> <p>2. Qualifizierte Facharbeiter/innen und andere Arbeiter/innen der Tarifstelle B III 4 nach Bewährung und vierjähriger Eisenbahndienstzeit.</p> <p>3. Vorarbeiter/innen der Tarifstelle B III 7 nach Bewährung und dreijähriger Beschäftigung in dieser Tätigkeit und sechsjähriger Eisenbahndienstzeit.</p> <p style="text-align: center;">Lohngruppe III</p> <p>1. Qualifizierte Facharbeiter/innen, geprüfte Bundesbahnfacharbeiter/innen und Schweißer/innen der Tarifstelle B IV 9.1 bei hochwertigen Arbeiten, also bei Arbeiten, die an das Überlegungsvermögen und das fachliche Geschick der Arbeiterin oder des Arbeiters Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, das von solchen Arbeitskräften üblicherweise verlangt werden kann.</p> <p><i>Ausführungsbestimmungen</i> 1. Die Einzelheiten ergeben sich aus dem Verzeichnis der hochwertigen Arbeiten nach Anlage 11. 2. - Bleibt frei -</p>	<p>Grf</p> <p><i>qu Facharb hw IIIa, gepr B Arb hw IIIa, Schw hw IIIa, usw.</i></p> <p><i>Gleismasch Bed IIIa, Autokran Bed IIIa</i></p> <p><i>Varb IIIa</i></p> <p><i>qu Facharb hw, gepr B Arb hw, Schw hw</i></p>

*

noch Anlage 1
Abschnitt B; Lohngruppe III

	Abgekürzte Beschäftigungs- bezeichnung
3. -Bleibt frei-	
4. Unter diese Tarifstelle fallen auch folgende Arbeiten:	
a) <i>Unterhaltungsarbeiten an Hochleistungsmaschinen der Tarifstelle B III 4.1,</i>	
b) <i>Unterhaltungsarbeiten an überwachungspflichtigen Anlagen der Tarifstelle B II 1.1,</i>	
c) <i>Untersuchungen und Unterhaltungsarbeiten an Krananlagen und Hebebühnen. Bei Krananlagen erstrecken sich diese Tätigkeiten auf Untersuchungen der Brückenkonstruktion auf Festverbindungen und Anrisse, Untersuchen und Beheben von Schäden am maschinellen Teil der Laufkatze (Antrieb, Getriebe, Laufräder, Hubwerk, Seiltrommel, Bremse, Vorlegewelle, Zustand des Tragseils, Seilbefestigung und die verschiedenen Lagerungen), Prüfen des Kranfahrantriebs (Laufräder, Lager, Bremse und Sicherungen), Untersuchen aller mechanischen Steuereinrichtungen und Beheben von Störungen an diesen Einrichtungen,</i>	
d) <i>Messungen an Bremsanlagen der Kraftfahrzeuge, die nach § 21 Abs. 5 der DS 923 B/1 nur einer besonders geschulten Fachkraft übertragen werden dürfen, Prüfung und Einstellung der hydraulischen Lenkhilfe und der Steuerventile für die Luftfederung an Kraftfahrzeugen, schwierige Prüf- und Einstellarbeiten an Motoren und anderen betriebswichtigen Aggregaten der Kraftfahrzeuge, wenn dazu vielseitige (z. B. elektronische) Messinstrumente notwendig sind, Arbeiten an den hydraulischen Anlagen der Straßenroller, Mittelcontainer-, Schwerlast- und Kranfahrzeugen</i>	
e) <i>Aufsuchen und Beheben von Störungen an elektronischen Steuerungen von vollautomatischen Türen an Fahrzeugen.</i>	
f) <i>Prüftätigkeit und Fehlersuche bei Bremsrevisionen an Fahrzeugen mit Hochleistungsbremse oder automatischer Lastabbremsung, wenn die <u>Bremsschlosserin</u> oder der <u>Bremsschlosser</u> die Arbeiten in eigener Verantwortung durchführt.</i>	
2.1 Qualifizierte Facharbeiter/innen der Tarifstelle B IV 1 nach Bewährung und vierjähriger Eisenbahndienstzeit,	<i>qu Facharb III</i>
2.2 geprüfte Bundesbahnfacharbeiter/innen der Tarifstelle B IV 2 - auch die dort genannten Druckereiarbeiter/innen - nach Bewährung und vierjähriger Eisenbahndienstzeit.	<i>gepr BARb III</i>

*

noch Anlage 1

Abschnitt B; Lohngruppe III

	Abgekürzte Beschäftigungs- bezeichnung
2.3 Qualifizierte Bundesbahnfacharbeiter/innen. Hierunter fallen die Arbeiter/innen der Tarifstellen B IV 6, B IV 7 und B IV 9 nach Bewährung und dreijähriger Beschäftigung in Tätigkeiten mindestens der Lohngruppe IV und vierjähriger Eisenbahndienstzeit.	<i>qu BArb III</i>
3. Qualifizierte Facharbeiter/innen, und zwar	
3.1 Bediener/innen von schweren Kranwagen mit einer zulässigen Belastung von über 40 Mp, aber höchstens 75 Mp, sowie Arbeiter/innen als Bediener/innen von 32 Mp-Kranwagen für den Einbau von Schwerweichen,	<i>Kranwagen Bed III</i>
3.2 leitende Köchinnen/Köche mit einer Beiköchin/einem Beikoch.	<i>Köchin/Koch III</i>
4. Qualifizierte Facharbeiter/innen als	
4.1 Bediener/innen von Hochleistungsmaschinen im Oberbaudienst, <i>Ausführungsbestimmungen</i> 1. <i>Die Einzelheiten ergeben sich aus dem Verzeichnis der Hochleistungsmaschinen.</i> 2. <i>Unter diese Tarifstelle fallen auch die Arbeiter/innen der PlasserUmbauzüge als Bediener/innen (einschl. Wartung)</i> a) <i>der Altschwellenaufnahmeverrichtung,</i> b) <i>der Alt- und Neuschwellenförderbandanlage,</i> c) <i>der Schwellenlegeeinrichtung,</i> d) <i>für die Führung der Schienen in die Unterlagplatten sowie der Altschienenausführer,</i> e) <i>der Antriebwagen (Rück- und Vorbau) mit hydrostatischem Langsamfahrantrieb,</i> f) <i>der Portalkräne (Führungskräfte) für den Transport der Alt- und Neuschwellenpaletten (Rück- und Vorbau),</i> g) <i>der Grader für die Herstellung des Schotterplanums,</i> h) <i>der Schraubmaschinen (Führungskräfte).</i>	<i>Gleismasch Bed III</i>
4.2 Bediener/innen von Auto- oder Mobilkränen mit mindestens 20 Mp zulässiger Belastung. <i>Ausführungen</i> 1. <i>Hierzu gehören auch die Wartung und Unterhaltung.</i> 2. <i>Unter diese Tarifstelle fallen auch andere Arbeiter/innen als Bediener/innen solcher Einrichtungen, wenn sie sich mindestens zwei Jahre bei entsprechenden Tätigkeiten bewährt haben.</i>	<i>Autokran Bed</i>
5. Hallenmeister/innen im Aufsichtsdienst der Fahrzeugreinigung.	<i>Hallenmst</i>
6. Kraftwagenfahrer/innen der Tarifstelle B IV 8 nach Bewährung und vierjähriger Eisenbahndienstzeit.	<i>Kwf III</i>

noch Anlage 1

Anschnitt B; Lohngruppen III, IVa und IV

	Abgekürzte Beschäftigungs- bezeichnung
<p>7. Vorarbeiter/innen von Arbeitskräften mindestens der Lohngruppe V oder mit Aufstiegsmöglichkeit in diese oder eine höhere Lohngruppe.</p> <p><i>Ausführungsbestimmungen</i></p> <ol style="list-style-type: none">1. <i>Der Vorarbeiterin/dem Vorarbeiter müssen mindestens zwei solcher Arbeitskräfte unterstellt sein.</i>2. <i>Für die lohngruppenmäßige Einstufung der Vorarbeiter/innen ist nicht die ständige Beschäftigung der ihnen unterstellten Arbeitskräfte, sondern deren Tätigkeit maßgebend.</i><p style="text-align: center;">Lohngruppe IVa</p><ol style="list-style-type: none">1. Vorarbeiter/innen der Tarifstelle B IV 10 nach Bewährung und dreijähriger Beschäftigung in dieser Tätigkeit und sechsjähriger Eisenbahndienstzeit.2. Qualifizierte Bundesbahnfacharbeiter/innen<ol style="list-style-type: none">2.1 der Tarifstelle B IV 5.2 nach Bewährung und dreijähriger Beschäftigung im Rangierdienst und sechsjähriger Eisenbahndienstzeit,2.2 der Tarifstelle B IV 5.3 nach Bewährung und zweijähriger Beschäftigung in dieser Tätigkeit und vierjähriger Eisenbahndienstzeit.<p style="text-align: center;">Lohngruppe IV</p><ol style="list-style-type: none">1. Qualifizierte Facharbeiter/innen<p><i>Ausführungsbestimmungen</i></p><ol style="list-style-type: none">1. <i>Unter diese Tarifstelle fallen auch die qualifizierten Facharbeiter/innen, die Tätigkeiten der Tarifstellen B IV 6.1, B IV 6.2, B IV 6.3, B IV 6.4, B IV 6.5, B V 3.1, B V 4.2, oder B VI 5.1 verrichten.</i>2. <i>Unter diese Tarifstelle fallen auch die Hausmeister/innen, von denen zur Ausübung ihrer Tätigkeit eine einschlägige Ausbildung als qualifizierte Facharbeiterin oder als qualifizierter Facharbeiter oder entsprechende Fähigkeiten verlangt werden.</i>2. Geprüfte Bundesbahnfacharbeiter/innen<p><i>Ausführungsbestimmung</i></p><p><i>Unter diese Tarifstelle fallen auch Druckereiarbeiter/innen mit gründlichen Fachkenntnissen</i></p><ol style="list-style-type: none">a) <i>beim Einrichten, Bedienen und Warten von Kleinoffset-Druckmaschinen für Kanzleivervielfältigungen und Hochleistungskopierern mit einer Kopiergeschwindigkeit von mindestens 70 Kopien/Minute mit integrierter Endbearbeitung,</i>b) <i>bei Reprografiefarbeiten bei selbständiger Beschäftigung.</i>	<p>Varb III</p> <p>Varb IVa</p> <p>qu BArb IVa</p> <p>qu Facharb</p> <p>gepr BArb</p>

noch Anlage 1

Abschnitt B; Lohngruppe IV

	Abgekürzte Beschäftigungs- bezeichnung
<p>3. Facharbeiter/innen, die Arbeiten verrichten, die an das Überlegungsvermögen und das fachliche Geschick der Arbeiterin/des Arbeiters Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, das von solchen Arbeitskräften üblicherweise verlangt werden kann.</p> <p><i>Ausführungsbestimmung</i> Die Voraussetzungen nach dieser Tarifstelle sind erfüllt, wenn die Facharbeiterin oder der Facharbeiter Arbeiten verrichtet, die üblicherweise nur von qualifizierten Facharbeiterinnen/Facharbeitern wahrgenommen werden können.</p>	<i>Facharb G</i>
4. Facharbeiter/innen der Tarifstelle B V 1 nach Bewährung und dreijähriger Beschäftigung in dieser Tätigkeit.	<i>Facharb IV</i>
<p>5. Qualifizierte Bundesbahnfacharbeiter/innen</p> <p>Hierunter fallen</p> <p>5.1 die Arbeitskräfte der Tarifstellen B V 3 - mit Ausnahme der Arbeitskräfte der Tarifstelle B V 3.5 -, B V 4, B V 5, B V 6 und B V 8 nach Bewährung und vierjähriger Eisenbahndienstzeit,</p> <p>5.2 die Arbeitskräfte der Tarifstelle B V 3.5 nach Bewährung und zweijähriger Eisenbahndienstzeit,</p> <p>5.3 Rangierarbeiter/innen (Tarifstelle B V 3.5) der Bahnhöfe mit abgeschlossener Verwendungsfortbildung zur Rangierleiterin bzw. zum Rangierleiter.</p>	<i>Qu Barb</i>
6. Bediener/innen von	
6.1 Gleis oder Weichenstopfmaschinen (ausgenommen „Kleinmatisa“),	<i>Stopfmasch Bed</i>
6.2 Kabelgrabenziehgeräten,	<i>Kabel Bed</i>
6.3 schienengebundenen Schwenkkränen im Oberbau- oder Brückenbaudienst nach Bewährung und dreijähriger Beschäftigung in dieser Tätigkeit,	<i>Schienenkran Bed</i>
6.4 schweren Kranwagen mit einer zulässigen Belastung von 15 Mp und mehr nach Bewährung und dreijähriger Beschäftigung in dieser Tätigkeit,	<i>Kranwagen Bed</i>
6.5 straßengängigen vollmotorisierten Schwenkkränen mit einer zulässigen Belastung von 8 Mp und mehr nach Bewährung und dreijähriger Beschäftigung in dieser Tätigkeit.	<i>Straßenkran Bed</i>
* 6.6 Bediener/innen von Zwei-Wege-Baggern	<i>Zwei-Wege-Bagger Bed</i>
7. Köchinnen/Köche als leitende Köchinnen/Köche mit mindestens zwei Beiköchinnen/Beiköchen.	<i>H-Koch/Köchin IV</i>
8. Kraftwagenfahrer/innen	<i>Kwf</i>

noch Anlage 1

Abschnitt B; Lohngruppen IV, Va und V

	Abgekürzte Beschäftigungs- bezeichnung
9. Schweißer	
9.1 die an einem Fortbildungslehrgang für Schweißer mit Erfolg teilgenommen oder die Abschlußprüfung dieses Lehrgangs bestanden haben, beim Handschweißen oder bei der Bedienung der Co ₂ -Spurkranzschweißanlagen,	<i>Schw IV</i>
9.2 als Thermitschweißer beim Schnellgußschweißverfahren an Schienen.	<i>Th-Schw IV</i>
10. Vorarbeiter von Arbeitern der Lohngruppe VI oder mit Aufstiegsmöglichkeit bis zur Lohngruppe VI.	<i>Varb IV</i>
<i>Ausführungsbestimmungen</i>	
1. Dem Vorarbeiter müssen mindestens zwei solcher Arbeiter unterstellt sein.	
2. Für die lohngruppenmäßige Einstufung der Vorarbeiter ist nicht die ständige Beschäftigung der ihnen unterstellten Arbeiter, sondern deren Tätigkeit maßgebend.	
Lohngruppe Va	
1. Vorarbeiter der Tarifstelle B V 7 nach Bewährung und dreijähriger Beschäftigung in dieser Tätigkeit und sechsjähriger Eisenbahndienstzeit.	<i>Varb Va</i>
Lohngruppe V	
1. Facharbeiter	<i>Facharb</i>
2. Bundesbahnfacharbeiter Hierunter fallen die Arbeiter der Tarifstellen B VI 1 und B VI 3 bis B VI 13 nach Bewährung und vierjähriger Eisenbahndienstzeit.	<i>BArb V</i>
3. Arbeiter in Tätigkeiten der	
3.1 Ausgeber im Lagerdienst mit gründlichen Fachkenntnissen,	<i>Ausg</i>
3.2 Druckereiarbeiter	<i>Drucka</i>
a) als Einleger an Druckmaschinen,	
b) als Papierstapler an Offset-Druckmaschinen,	
c) als Bediener von automatischen Falz-, Schneide- oder Zusammentragmaschinen,	
d) als Bediener von Vervielfältigungs-, Falt- oder Schneideautomaten in der Zentralplanei,	
3.3 Köche als Alleinköche oder mit einem Beikoch,	<i>H-Koch</i>

noch Anlage 1

Abschnitt B; Lohngruppen V

	Abgekürzte Beschäftigungs- bezeichnung
3.4 Öler und Schmierer von Schienentriebfahrzeugen mit Brennkraftmaschinen,	<i>Bkr Öler</i>
3.5 Rangierarbeiter,	<i>Rga</i>
3.6 Reiniger von Schienentriebfahrzeugen - auch Bediener von mechanischen Waschanlagen für die Außenreinigung von Fahrzeugen -, wenn die Arbeiter in Verbindung damit diese Fahrzeuge verfahren,	<i>Tfz-Reiniger</i>
3.7 Ultraschallprüfer beim Oberbau.	<i>Ultrapr Bau</i>
4. Bediener von	
4.1 Bodenfräsen, Grabenfräsen oder Planiertrappen,	<i>Bodenfräs Bed usw.</i>
4.2 Kränen mit mindestens 3 maschinellen Antrieben, wenn die Bedienung vom Führerkorb bzw. einem besonderen Führerstand aus erfolgt, <i>Ausführungsbestimmung</i> <i>Bei der Anwendung dieser Tarifstelle kommt es weder auf die Zahl der Antriebsmotoren noch darauf an, ob die Kranbewegungen gleichzeitig ausgeführt werden können.</i>	<i>Kranbed V</i>
4.3 ortsfesten Brennschneidemaschinen, <i>Ausführungsbestimmung</i> <i>Hierunter fallen auch Brennschneidarbeiten von Hand, bei denen Werkstücke nach Anriß maßgerecht hergerichtet werden.</i>	<i>Brennschn Bed</i>
4.4 Sand- oder Kiesstrahlgeräten und entsprechenden Strahlgeräten für andere feste Strahlmittel,	<i>Sandstr. Bed</i>
4.5 vollautomatischen Schienenrichtmaschinen in Gleisbauhöfen und Gleislagern,	<i>Richtmasch Bed</i>
4.6 Gleisbaumaschinen der Tarifstelle B VI 5.1 nach Bewährung und sechsmonatiger Beschäftigung in dieser Tätigkeit oder in der Bahnunterhaltung, <i>Ausführungsbestimmung</i> <i>Unter diese Tarifstelle fallen auch die Arbeiter der Plasser-Umbauzüge als Bediener (einschl. Wartung) der in der AB 2 der Tarifstelle B III 4.1 nicht genannten Gleisbaumaschinen.</i>	<i>Gleismasch Bed V</i>

noch Anlage 1
Abschnitt B; Lohngruppe V

	Abgekürzte Beschäftigungs- bezeichnung
5. Fahrer von	
5.1 Dampf- oder Motorwalzen,	<i>Walzenf</i>
5.2 Elektrokarren oder Karren mit Verbrennungsmotor,	<i>Kf</i>
5.3 Gabelstaplern,	<i>Gabelf</i>
5.4 Nebenfahrzeugen mit Kraftantrieb,	<i>Glkwf</i>
5.5 Raupenschleppern,	<i>Raupenf</i>
5.6 Saugkehrmaschinen,	<i>Saugf</i>
5.7 zweiachsigen, zulassungsfreien Kleinschleppern.	<i>Kleinschleppf</i>
6. Schweißer	
6.1 bei der Bedienung automatischer elektrischer Schweißköpfe (auch von Spurkranz- oder Stumpfschweißmaschinen),	<i>Schw Bed</i>
6.2 als Thermitschweißer,	<i>Th-Schw</i>
6.3 der Tarifstelle B VI 13 nach Bewährung und zweijähriger Beschäftigung in dieser Tätigkeit.	<i>Schw V</i>
7. Vorarbeiter von Arbeitern der Lohngruppen VII oder VIII.	<i>Varb</i>
<i>Ausführungsbestimmungen</i>	
1. Dem Vorarbeiter müssen mindestens zwei solcher Arbeiter unterstellt sein.	
2. Für die lohngruppenmäßige Einstufung der Vorarbeiter ist nicht die ständige Beschäftigung der ihnen unterstellten Arbeiter, sondern deren Tätigkeit maßgebend.	
8. Arbeiter	
8.1 im Kraftfahrzeugwartungsdienst der Tarifstelle B VI 3.1,	<i>Kfz-Wart V</i>
8.2 als Zugfertigsteller der Tarifstelle B VI 3.2,	<i>Zgfst V</i>
8.3 als Scharwerker der Tarifstelle B VI 12	<i>Scharw V</i>
nach Bewährung und zweijähriger Beschäftigung in dieser Tätigkeit.	

noch Anlage 1

Abschnitt B; Lohngruppe V und VI

	Abgekürzte Beschäftigungs- bezeichnung
9. Arbeiter als	
9.1 Brennschneider der Tarifstelle B VI 6,	<i>Brennschn V</i>
9.2 Hausmeister der Tarifstelle B VI 7	<i>Hausm V</i>
nach Bewährung und zweijähriger Beschäftigung in dieser Tätigkeit.	
Lohngruppe VI	
1. Arbeiter der Tarifstelle B VII 1 nach Bewährung und sechsmonatiger Beschäftigung in dieser Tätigkeit.	<i>Arb VI</i>
2. Bundesbahnbetriebsarbeiter der Tarifstelle B VII 2 nach Bewährung und vierjähriger Eisenbahndienstzeit.	<i>Betra VI</i>
3. Arbeiter	
3.1 die den Kraftfahrzeugwartungsdienst unter eigener Verantwortung auszuführen haben,	<i>Kfz-Wart</i>
3.2 als Zugfertigsteller.	<i>Zgfst</i>
4. Ausgeber von Stoffen aller Art, Ersatzstücken, Werkzeugen, Geräten oder Tauschteilen.	<i>Stoffausg</i>
5. Bediener von	
5.1 Gleisbaumaschinen,	<i>Gleismasch Bed</i>
<i>Ausführungsbestimmung</i> <i>Unter diese Tarifstelle fallen auch Arbeiter bei der Bedienung und Wartung von Aggregaten zur Erzeugung von Druckluft oder elektrischem Strom in Verbindung mit der Unterhaltung der von diesen Aggregaten angetriebenen Oberbaugeräte.</i>	
5.2 Kränen,	<i>Kranbed</i>
5.3 mechanischen Waschanlagen für die Außenreinigung von Schienentriebfahrzeugen, Reisezugwagen oder Kraftfahrzeugen.	<i>Waschanl Bed</i>
6. Brennschneider von Hand.	<i>Brennschn</i>
7. Hausmeister der Tarifstelle B VII 3 nach Bewährung und sechsmonatiger Beschäftigung in dieser Tätigkeit.	<i>Hausm VI</i>

noch Anlage 1

Abschnitt B; Lohngruppen VI und VII

	Abgekürzte Beschäftigungs- bezeichnung
8. Helfer der 8.1 Bediener von Schüttgutladern, 8.2 Ultraschallprüfer beim Oberbau	<i>Schütt Bed H</i> <i>Ultrapr H</i>
9. Köche als Beiköche	<i>Beikoch</i>
10. Ladearbeiter , die von Hand d. h. ohne Zuhilfenahme von mechanischen Hilfsmitteln (z. B. Kränen) mit dem Auf- oder Abladen oder Stapeln von schweren Stoffen oder sonstigen schweren Gegenständen beschäftigt werden. <i>Ausführungsbestimmungen</i> <i>Unter diese Tarifstelle fallen auch</i> a) <i>Arbeiter, die z. B. in Gleislagern Schienen jeder Länge mit oder ohne Verwendung von mechanischen Hilfsmitteln (z. B. Kränen bewegen,</i> b) <i>Bahnunterhaltungsarbeiter (einschl. Kleineisensammler und Kleineisen-aufsetzer) bei den Plasser-Umbauzügen,</i> c) <i>Kranhelfer bei schweren Kranwagen.</i>	<i>Lda</i>
11. Pförtner	<i>Pförtner</i>
12. Scharwerker <i>Ausführungsbestimmung</i> <i>Scharwerker sind Arbeiter, die handwerksmäßige Arbeiten verschiedener Art im Oberbaudienst verrichten.</i>	<i>Scharw</i>
13. Schweißer , die an einem Grundlehrgang für Schweißer mit Erfolg teilgenommen oder die Abschlußprüfung dieses Lehrgangs bestanden haben.	<i>Schw</i>
Lohngruppe VII	
1. Arbeiter als Anwärmer mit Schweißgeräten, Bahnunterhaltungsarbeiter einschl. Sicherungsposten (auch Schwellenarbeiter), Buchbindereiarbeiter, Druckereiarbeiter, Kraftfahrzeugreifenarbeiter, Maschinenarbeiter, Werkhelfer.	<i>Arb</i> <i>(Anwärmer)</i> <i>(Bua)</i> <i>(Buchbind)</i> <i>(Drucka)</i> <i>(Kfz Reifenarb)</i> <i>(Mascharb)</i> <i>(Werkh)</i>

noch Anlage 1

Abschnitt B; Lohngruppen VII und VIII

	Abgekürzte Beschäftigungsbezeichnung
<p><i>Ausführungsbestimmungen</i></p> <p>1. <i>Unter diese Tarifstelle fallen auch die Gleishobler in der Bahnunterhaltung sowie das Fahren von Nebenfahrzeugen ohne Kraftantrieb.</i></p> <p>2. <i>Werkhelfer sind Arbeiter, die mit handwerksmäßigen Arbeiten in Werkstätten beschäftigt werden.</i></p> <p>3. <i>Unter diese Tarifstelle fallen auch Arbeiter</i></p> <p>a) <i>beim Herstellen von Fertigformen für das Thermitschnellgußschweißverfahren,</i></p> <p>b) <i>beim Zerlegen, Sortieren und Aufarbeiten von Oberbauteilen und beim Zusammenbau von Kleineisen zu Päckchen (einschl. Rostschutzarbeiten),</i></p> <p>c) <i>bei Vorarbeiten für den Farbanstrich der Fahrzeuge oder Werkzeugmaschinen,</i></p> <p>d) <i>beim Versiegeln und Nachversiegeln von Fußböden in Reisezugwagen,</i></p> <p>e) <i>beim Arbeiten an mobilen und stationären Entsorgungsanlagen von geschlossenen Toilettensystemen der Reisezugwagen.</i></p>	
<p>2. Betriebsarbeiter Hierunter fallen alle in Abschnitt B nicht aufgeführten Tätigkeiten (z. B. Fahrzeugreiniger, Unterwegsreiniger).</p> <p><i>Ausführungsbestimmung</i> <i>Unter diese Tarifstelle fallen auch die Küchen- und Kantinenarbeiter beim Transport schwerer Gegenstände oder die - auch im Gemenge mit anderen Tätigkeiten - Arbeiten verrichten, die sich aus der Lohngruppe VIII herausheben, wie z. B. Ausgabe von Speisen und Getränken, Bedienung elektrischer Küchenmaschinen.</i></p>	Betra
<p>3. Hausmeister</p> <p><i>Ausführungsbestimmung</i> <i>Unter diese Tarifstelle fallen Arbeiter als Hausmeister, die von der AB 2 der Tarifstelle B IV 1 nicht erfaßt werden.</i></p>	Hausm
<p>4. Reiniger von Diensträumen bei Tätigkeiten, die sich aus der Lohngruppe VIII herausheben (z. B. Reinigung von Aufenthaltsräumen, Kantinen, Fluren, Treppenhäusern und Warteräumen sowie sonstigen Räumen, die überwiegend dem Publikumsverkehr dienen, Naßreinigung, wenn sie nicht nur gelegentlich anfällt).</p>	B-Reiniger VII
Lohngruppe VIII	
<p>1. Küchen- und Kantinenarbeiter bei einfachen Tätigkeiten, wie z. B. Gemüseputzen, Kartoffelschälen, Geschirrspülen.</p>	Kcha
<p>2. Reiniger von Diensträumen (auch Arbeiter bei sonstigen hauswirtschaftlichen Arbeiten), Abortwärter.</p>	B-Reiniger

C. Angestellten- und Beamtentätigkeiten
A. Angestellentätigkeiten

Die lohngruppenmäßige Einstufung der Angestellentätigkeiten nach Teil A der Anlage 1 AnTV ergibt sich aus der nachstehenden Übersicht:

	Abgekürzte Beschäftigungs- bezeichnung
Lohngruppe Ia	
1. Arbeiter der Tarifstelle CA I 1 nach Bewährung und vierjähriger Eisenbahndienstzeit.	<i>An Ia</i>
Lohngruppe I	
1. Arbeiter in Tätigkeiten der Vergütungsgruppe VIb.	<i>An I</i>
Lohngruppe IIa	
1. Arbeiter der Tarifstelle CA II 1 nach Bewährung und vierjähriger Eisenbahndienstzeit.	<i>An IIa</i>
Lohngruppe II	
1. Arbeiter in Tätigkeiten der Vergütungsgruppe VII.	<i>An II</i>
Lohngruppe IIIa	
1. Arbeiter der Tarifstelle CA III 1 nach Bewährung und vierjähriger Eisenbahndienstzeit.	<i>An IIIa</i>
Lohngruppe III	
1. Arbeiter in Tätigkeiten der Vergütungsgruppe VIII.	<i>An III</i>
2. Arbeiter der Tarifstelle CA IV 1 nach Bewährung und vierjähriger Eisenbahndienstzeit.	<i>An III 2</i>
Lohngruppe IV	
1. Arbeiter in Tätigkeiten der Vergütungsgruppe IXb.	<i>An IV</i>
2. Arbeiter der Tarifstelle CA V 1 nach Bewährung und vierjähriger Eisenbahndienstzeit.	<i>An IV 2</i>
Lohngruppe V	
1. Arbeiter in Tätigkeiten der Vergütungsgruppe X.	

noch Anlage 1

Abschnitt C Unterabschnitt B

B. Beamtentätigkeiten

Die lohngruppenmäßige Einstufung der Beamtentätigkeiten des einfachen und mittleren Dienstes ergibt sich aus der nachstehenden Übersicht. Dabei ist folgendes zu berücksichtigen:

1. Für die Bewertung der Beamtentätigkeiten gelten die Richtlinien für die einheitliche Bewertung der Beamtdienstposten (Tätigkeitsverzeichnis) und die dazu ergangenen Verfügungen. Das gilt entsprechend auch für Fälle, in denen aus personalwirtschaftlichen oder sonstigen Erwägungen von der Einrichtung eines Dienstpostens abgesehen wird.
2. Die lohngruppenmäßige Einstufung der ständig auf einem Umlaufablöserdienstposten oder einem Dienstposten des Zusatzbedarfs beschäftigten Arbeiter richtet sich grundsätzlich nach der Bewertung dieser Dienstposten; ist der Dienstposten, der jeweils wahrgenommen wird, jedoch höher bewertet, richtet sich die lohngruppenmäßige Einstufung der Tätigkeit nach der höheren Bewertung.
3. Die nachstehenden Tarifstellen sind nur auf Arbeiter anzuwenden, die die Beamtentätigkeiten unter eigener Verantwortung verrichten.

	Abgekürzte Beschäftigungs- bezeichnung
Lohngruppe Iz	
1. Arbeiter in Tätigkeiten, die bewertungsmäßig der Besoldungsgruppe A 7 oder einer höheren Besoldungsgruppe entsprechen.	<i>BOS, TBOS, Owm¹⁾ usw.</i>
Lohngruppe Is	
1. Arbeiter der Tarifstelle CB Ia 1 nach Bewährung und dreijähriger Beschäftigung in dieser Tätigkeit und sechsjähriger Eisenbahndienstzeit.	<i>BAss Is usw.</i>
Lohngruppe Ia	
1. Arbeiter der Tarifstellen CB I 1 und CB I 2 nach Bewährung und vierjähriger Eisenbahndienstzeit.	<i>BAss Ia usw.</i>

¹⁾ Bei Bedarf ist die Fachrichtung und ggf. die Fachabteilung in Klammern anzugeben, z. B. Owm (K)

	Abgekürzte Beschäftigungs- bezeichnung
Lohngruppe I	
1. M- oder tM-Kräfte	<i>BAss, TBAss ¹⁾</i>
2. Werkmeister/innen	<i>Wm ¹⁾</i>
3. Arbeitskräfte der Tarifstellen CB IIa 1, CB IIa 2 und CB IIa 3 nach Bewährung und vierjähriger Eisenbahndienstzeit.	<i>BBass I ¹⁾</i> <i>usw.</i>
4. Triebwagenführer/innen (K) der Lohngruppe IIa nach fünfzehnjähriger Eisenbahndienstzeit und Vollendung des 58. Lebensjahres ab dem darauffolgenden Monat	<i>OTwf (K) I</i> * * *
Lohngruppe IIa	
1. Betriebsassistentinnen/Betriebsassistenten	<i>BBass IIa ¹⁾</i>
2. (Bleibt frei)	
3. Oberamtsmeister/innen	<i>Oam</i>
4. Arbeitskräfte Tarifstellen CB II 1, CB II 2 und CB II 3 nach Bewährung und vierjähriger Eisenbahndienstzeit.	<i>Am IIa,</i> <i>Haufs IIa ¹⁾</i> <i>usw.</i>
Lohngruppe II	
1. Amtsmeister/innen	<i>Am</i>
2. Hauptaufseher/innen	<i>Haufs ¹⁾</i>
3. Triebwagenführer/innen	<i>Twf ¹⁾</i>

¹⁾ Bei Bedarf ist die Fachrichtung und ggf. die Fachabteilung in Klammern anzugeben, z. B. Twf (K)

noch Anlage 1
Abschnitt C Unterabschnitt B

	Abgekürzte Beschäftigungs- bezeichnung
Lohngruppe IIIa	
1. Arbeitskräfte der Tarifstelle CB III 1 nach Bewährung und vierjähriger Eisenbahndienstzeit	<i>Oaufs IIIa</i>
Lohngruppe III	
1. Oberaufseher/innen	<i>Oaufs</i> ¹⁾
2. Arbeitskräfte der Tarifstelle CB IVa 1 nach Bewährung und vierjähriger Eisenbahndienstzeit	<i>Aufs III</i> ¹⁾
Lohngruppe IVa	
1. Arbeitskräfte der Tarifstellen CB IV 1 nach Bewährung und zweijähriger Eisenbahndienstzeit	<i>Aufs IVa</i> ¹⁾
Lohngruppe IV	
1. Aufseher/innen	<i>Aufs</i> ¹⁾
2. Arbeitskräfte der Tarifstelle CB V 1 nach Bewährung und vierjähriger Eisenbahndienstzeit	<i>Agh IV</i>
Lohngruppe V	
1. Amtsgehilfinnen/Amtsgehilfen	<i>Agh</i>

¹⁾ Bei Bedarf ist die Fachrichtung und ggf. die Fachabteilung in Klammern anzugeben, z. B. Wm (K).

D. Bestimmungen über die Gewährung von Leistungszulagen ¹⁾

Allgemeine Anspruchsvoraussetzungen

- (1) 1. a) Die Leistungszulagen werden Arbeitern in Arbeitertätigkeiten nur für die Dauer der Zugehörigkeit zu dem empfangsberechtigten Personenkreis oder der Beschäftigung mit den zulageberechtigenden Arbeiten gewährt, soweit nicht etwas anderes bestimmt ist.
Im Falle des § 22 LTV werden Leistungszulagen nicht gewährt.

Ausführungsbestimmung

Die zulageberechtigende Zeit wird durch kurzfristige, durch den Arbeitsablauf bedingte Unterbrechungen der zulageberechtigenden Arbeit nicht beeinflusst, wenn die jeweilige Unterbrechung im allgemeinen nicht länger als 30 Minuten dauert.

- b) Leistungszulagen dürfen für die in § 6 Abs. 3 LTV genannten Zeitlohntätigkeiten nicht gezahlt werden.
2. a) Wenn bei auswärtiger Beschäftigung der zulageberechtigenden Tätigkeit Reisezeit unmittelbar vorangeht oder folgt, werden die Leistungszulagen auch für diese Zeit insoweit gewährt, als sie mit Lohn vergütet wird (§ 3 Abs. 7 LTV und Anlage 4 § 2 LTV). Für reine Reisetage werden Leistungszulagen nicht gewährt.
- b) Arbeiter, die in Ausübung ihres Dienstes nicht ausschließlich Kraftfahrzeuge führen, erhalten für die Fahrzeit die Leistungszulagen, die sie erhalten würden, wenn sie kein Kraftfahrzeug führen würden. Dies gilt nicht für Arbeiter, die Aufwandsvergütung für Kraftfahrpersonal nach VAF erhalten.
Die Regelung in Satz 1 gilt entsprechend für Fahrer von Nebenfahrzeugen mit Kraftantrieb.

Ausführungsbestimmung

Diese Regelung gilt auch dann, wenn dem Arbeiter z. B. die Tätigkeit eines Kraftwagenfahrers als ständige Beschäftigung übertragen ist, weil sie überwiegt.

3. Zu den in Abs. 3 genannten Arbeitern zählen jeweils auch ihre Helfer sowie Gruppenführer und Vorarbeiter.
4. Die Bestimmungen über die Gewährung von Leistungszulagen finden auf die noch nicht 18 Jahre alten Arbeiter keine Anwendung.
- (2) 1. Der Höchstsatz der Leistungszulagen beträgt 15 v. H.
2. Neueingestellte Arbeiter erhalten während der ersten sechs Beschäftigungsmonate (Einarbeitungszeit) keine Leistungszulage. Nach Ablauf dieser Zeit beträgt die Leistungszulage

während des ersten Jahres nach der Einstellung bis zu 3. v. H.,
während des zweiten Jahres nach der Einstellung bis zu 6 v. H.,
während des dritten Jahres nach der Einstellung bis zu 8 v. H.,
während des vierten Jahres nach der Einstellung bis zu 10 v. H.

¹⁾ Abschnitt D ist zum 31. Dezember 1993 gekündigt.

noch Anlage 1

Abschnitt D

Bei einschlägiger Berufserfahrung außerhalb des Bundeseisenbahnvermögens können unter angemessener Berücksichtigung der Dauer der bisherigen beruflichen Tätigkeit und der Leistung mit Zustimmung der Dienststelle auch schon zu einem früheren Zeitpunkt Leistungszulagen bzw. höhere Sätze gewährt werden. Dies gilt entsprechend auch für besonders qualifizierte Arbeiter nach mindestens sechsmonatiger Beschäftigung beim Bundeseisenbahnvermögen, bei denen die von ihnen erbrachten Leistungen die Zahlung eines höheren Satzes in jeder Hinsicht rechtfertigen. Für Arbeiter, mit denen innerhalb von drei Jahren nach erfolgreichem Abschluß ihrer Berufsausbildung bei der Deutschen Bundesbahn bzw. des Junggehilfenverhältnisses ein Arbeitsvertrag geschlossen worden ist, gilt nach der Einstellung sogleich die Regelung für das zweite Beschäftigungsjahr.

3. Die Höhe der Leistungszulagen richtet sich nach dem Wert der Leistung des Arbeiters. Für die Festsetzung der Höhe der Leistungszulagen gelten folgende Grundsätze:
 - a) Für die Bewertung der Leistung sind - je nach Art der Arbeit - die vom Arbeiter bewiesene Geschicklichkeit, sein Fleiß, seine Sorgfalt, Zuverlässigkeit und Verantwortung sowie die Menge und Güte seiner Arbeit entscheidend.
 - b) Die Höhe der Leistungszulagen ist innerhalb des zugelassenen Bereichs nach dem jeweiligen Wert der Leistung während des Lohnungszeitraums in vollen Vomhundertsätzen festzusetzen. Der Höchstsatz ist nur für besondere Leistungen zu gewähren. Die Gewährung einer Leistungszulage von mehr als 10 v. H. setzt sehr gute Leistungen voraus.

Werden keine Mehrleistungen erbracht, ist von der Gewährung von Leistungszulagen abzu-
sehen.

Ausbilder (Lehrgelesen) erhalten stets 15 v. H. Leistungszulage (Lehrgelesenzulage).

4. Die Leistungszulagen schließen sich gegenseitig aus.
5. Bei Abordnungen gilt die für die Beschäftigungsstelle des Arbeiters getroffene tarifliche Regelung.

(3) Zulageberechtigt sind Arbeiter

- im Fahrzeugreinigungsdienst (außer in der Unterwegsreinigung),
- im Gleisbau,
- im Werkstätdendienst,
- im Schiffsdienst (einschl. Hafen-Terminal),
- bei Unterhaltungsarbeiten in oder an Verwaltungsgebäuden, bei der Unterhaltung von Motoren, Stromerzeugern, Schreib- oder Rechenmaschinen sowie von Maschinen, die in Datenverarbeitung- oder in Beratungsstellen verwendet werden, (AB)
- Druckereiarbeiter, Buchbindereiarbeiter, Lichtbildarbeiter und Lichtpauser, Baustoff- und Bodenprüfer.

Ausführungsbestimmung

Verwaltungsgebäude im Sinne dieser Regelung sind die Verwaltungsgebäude des Bundeseisenbahnvermögens.

Übergangsregelung

(Auszug aus Tarifvertrag Nr. 1/1984, gültig ab 01.01.1985)

1. Arbeiter, die

- von der Regelung nach Anlage 1 Abschnitt D LTV erfaßt werden,
- am 31. Dezember 1984 in einem Arbeitsverhältnis nach dem LTV gestanden haben und
- in der Zeit vom 1. Januar bis 31. Dezember 1984 überwiegend eine leistungslohnberechtigende Tätigkeit ausgeübt oder die Zulage L oder die Zulage A erhalten haben oder hätten, wenn sie gearbeitet hätten,

erhalten vom 1. Januar 1985 an statt der Leistungszulage die Zulage L (§ 17 Abs. 3 Nr. 2 LTV) mit folgenden Maßgaben:

- a) Die Gewährung der Zulage L aufgrund dieses Tarifvertrags führt nicht zur Kürzung der Zulage F gem. § 15 Abs. 2 Nr. 5 d LTV; § 17 Abs. 3 Nr. 2 a und c LTV finden keine Anwendung. Abweichend von der Bestimmung des § 17 Abs. 3 Nr. 2 b LTV ist bei der Festsetzung der Höhe des v. H.-Satzes der Zulage L nach diesem Tarifvertrag das Urlaubsjahr 1983/84 zugrunde zu legen.
- b) Arbeiter, die bis 31. Dezember 1984 das 50. Lebensjahr vollendet und eine mindestens 20jährige Eisenbahndienstzeit haben, erhalten statt der Leistungszulage die Zulage L nach diesem Tarifvertrag ohne zeitliche Begrenzung, die anderen Arbeiter bis zum Ablauf des Monats Dezember 1993.
- c) In Lohnsicherungsfällen gilt die Zeit, für die eine Zulage L nach diesem Tarifvertrag gewährt worden ist, als Zeit einer Tätigkeit im Leistungslohn.

2. Weitergehende Ansprüche nach Anlage 1 Abschnitt D LTV werden von der Regelung nach Nr. 1 nicht berührt.

E. Bestimmungen über die Gewährung von Erschwerniszulagen

Vorbemerkungen

- (1) 1. a) Die Erschwerniszulagen werden für die Dauer der Beschäftigung mit den zulageberechtigenden Arbeiten gewährt, soweit nicht etwas anderes bestimmt ist.

Ausführungsbestimmung

Die zulageberechtigende Zeit wird durch kurzfristige, durch den Arbeitsablauf bedingte Unterbrechungen der zulageberechtigenden Arbeit nicht beeinflusst, wenn die jeweilige Unterbrechung im allgemeinen nicht länger als 30 Minuten dauert.

- b) In den Fällen des § 22 LTV werden Erschwerniszulagen nicht gezahlt.
2. a) Wenn bei auswärtiger Beschäftigung der zulageberechtigenden Arbeit Reisezeit unmittelbar vorangeht oder folgt, zählt diese Zeit insoweit als zulageberechtigende Zeit, als die Reisezeit mit Lohn vergütet wird (§ 3 Abs. 7 LTV und Anlage 4 § 2 LTV). Für reine Reisetage werden Erschwerniszulagen nicht gewährt.
- b) Die Bestimmungen unter a finden entsprechend Anwendung auf die Fahrzeit der Fahrer von Kraftfahrzeugen sowie von Nebenfahrzeugen mit Kraftantrieb.
- (2) 1. a) Erschwerniszulagen werden dann nebeneinander gewährt, wenn es ausdrücklich zugelassen ist.
- b) Werden durch eine Arbeit die Voraussetzungen mehrerer Tarifstellen mit unterschiedlich hohen Zulagen erfüllt, ist die Erschwerniszulage nach der höheren Zuschlaggruppe zu gewähren. Die AB zu Abs. 1 Nr. 1 a gilt entsprechend.
2. Tarifstellen, die mit * gekennzeichnet sind, können neben Tarifstellen nach anderen laufenden Nummern angewendet werden. In solchen Fällen tritt an die Stelle von zwei Erschwerniszulagen der Zuschlaggruppe A die Erschwerniszulage der Zuschlaggruppe B. Treffen eine Erschwerniszulage der Zuschlaggruppe A und eine der Zuschlaggruppe B zusammen, wird die Erschwerniszulage der Zuschlaggruppe C gezahlt. Dies gilt auch, wenn Ansprüche auf drei Erschwerniszulagen der Zuschlaggruppe A bestehen.

- (3) Die Höhe der Erschwerniszulagen beträgt

	<u>ab 01.01.2002</u>
1. in Zuschlaggruppe A je Stunde 0,86 DM	0,44 €
2. in Zuschlaggruppe B je Stunde 1,42 DM	0,73 €
3. in Zuschlaggruppe C je Stunde 1,92 DM.	0,98 €

- (4) Die Zuschläge nach Abs. 3 erhöhen sich um jeweils 12 v. H., sobald sich die Löhne (Lohnsatz der Lohngruppe IV 4. Lohnstufe) allgemein jeweils insgesamt um mindestens 12 v. H. erhöhen. Soweit die allgemeine Lohnerhöhung den Satz von 12 v. H. übersteigt, wird der überschüssige Vomhundertsatz bei der Ermittlung der nächsten 12 v. H. angerechnet. Bei Erhöhung der Zuschläge sich ergebende Bruchteile eines Pfennigs (ab 01.01.2002 Cents) unter 0,5 sind abzurunden, Bruchteile von 0,5 und mehr sind aufzurunden.

noch Anlage 1

Abschnitt E

Erschwerniszulagenkatalog

lfd. Nr.	Zulageberechtigende Arbeiten	Zuschlaggruppe
1	<p>a) Arbeiten mit Druckluftschlagwerkzeugen (einschließlich druckluftbetriebenen Nadelenrostern), Druckluftschleifwerkzeugen oder Kraftstopfern, soweit nicht unter b aufgeführt, ferner Bedienen von Explosionsrammen, Arbeiten mit kraftstoffbetriebenen Hämmern oder Stampfern oder mit kraftstoffbetriebenen Werkzeugen mit verschiedenen Funktionen (z. B. Bohrhämmern) ...</p> <p>b) Arbeiten mit elektrisch betriebenen Schlag- oder Schleifwerkzeugen, mit druckluftbetriebenen Kettenfräsen, mit Schlag-schraubern für Schrauben ab M 14, mit Schlagbohrmaschinen oder mit Explosivkraft betriebenen Bolzensetzgeräten sowie Niet-gegenhalten bei Nietarbeiten mit Druckluftschlagwerkzeugen ...</p> <p>c) Arbeiten, die in Räumen unter starker Lärmbelästigung ausgeführt werden (z. B. in Räumen mit hochtourigen Aggregaten, in Werkstätten bei Unterhaltungsarbeiten an Oberbau-maschinen) ...</p> <p>d) Prüfarbeiten an Prüfständen für Verbrennungsmotoren ...</p> <p><i>Ausführungsbestimmung</i> <i>Hierunter fallen auch die Arbeiten, die im Zusammenhang mit den Prüfarbeiten ausgeführt werden.</i></p> <p>e) Sonstige Lärmarbeiten, wenn das Tragen von Hörschutzgeräten vorgeschrieben ist ...</p> <p><i>Ausführungsbestimmung</i> <i>Arbeiten der lfd. Nr. 12 fallen nicht hierunter.</i></p>	<p>B</p> <p>A</p> <p>A</p> <p>B</p> <p>A *</p>

lfd. Nr.	Zulageberechtigende Arbeiten	Zuschlaggruppe
2	<p>a) Arbeiten, die in einer durch die Arbeit bedingten Körperzwangshaltung ausgeführt werden müssen in Kanälen, Schächten oder ähnlichen schwer zugänglichen Stellen von Fahrzeugen oder sonstigen maschinenartigen Anlagen ...</p> <p><i>Ausführungsbestimmungen</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Arbeiten der lfd. Nr. 11 fallen nicht hierunter. 2. Arbeiten in Körperzwangshaltung sind beispielsweise Arbeiten, die kniend, hockend oder über Kopf auszuführen sind. 3. Zu den Arbeiten an schwer zugänglichen Stellen von Fahrzeugen gehören auch die entsprechenden Arbeiten an den Laufwerken, Maschinenanlagen und Wagenkästen (Fahrzeugaufbauten). <p>b) Arbeiten, die ohne gesicherten Arbeitsstand ausgeführt werden müssen in Höhen von mehr als</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 7 m über dem Erdboden ... 2. 5 m über dem Erdboden ... <p><i>Ausführungsbestimmungen</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bei Verwendung von Laufstegen oder Gerüsten gilt der Arbeitsstand als gesichert. 2. Hierunter fällt auch das Stapeln von Oberbaustoffen in diesen Höhen. <p>c) Arbeiten am Überbau oder Oberbau der Brücken mit einer Höhe der Schienen- oder Straßenoberkante von mehr als</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 7 m über dem Erdboden oder der Sohle ... 2. 5 m über dem Erdboden oder der Sohle ... <p>d) Arbeiten an steilen Böschungen und Hängen, wenn sich die Arbeiter dabei durch Schutzseile sichern müssen ...</p> <p>e) Arbeiten an Böschungen und Hängen von 31 und mehr Grad ...</p>	<p>B</p> <p>B *</p> <p>A *</p> <p>B *</p> <p>A *</p> <p>B</p> <p>A</p>
3	<p>a) Arbeiten unter erschwerenden Umständen (Farbspritznebel, Gase, Hitze, Nässe, Ölschlamm, Staub oder dgl.) in Rohrleitungskanälen oder in Behältern ...</p> <p>b) Außenspritzlackierungen an Fahrzeugen in Spritzkabinen bei Einwirkung von Trocknungswärme ...</p> <p>c) Spritzlackierungen im Innern von Fahrzeugen oder in Spritzkabinen oder dgl., wenn die Arbeiten ohne Absaugvorrichtung verrichtet werden ...</p>	<p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>

noch Anlage 1

Abschnitt E

Ifd. Nr.	Zulageberechtigende Arbeiten	Zuschlaggruppe
	<p>d) Deckenarbeiten in Schienenfahrzeugen, die eine den Reisezugwagen entsprechende Deckenkonstruktion haben . . .</p> <p><i>Ausführungsbestimmung</i></p> <p><i>Deckenarbeiten im Sinne dieser Tarifstelle sind:</i> <i>Schreinerarbeiten, soweit sich diese auf den Abbau beziehen,</i> <i>Lackiererarbeiten einschließlich Spachtel- und Schleifarbeiten,</i> <i>Schlosserarbeiten beim Abbau der Wasserbehälter,</i> <i>Elektrikerarbeiten an schwer zugänglichen Stellen,</i> <i>Reinigungsarbeiten beim Vorliegen erschwerender Umstände (z. B. starke Nässeeinwirkung).</i></p>	B
4	<p>Arbeiten innerhalb der ungereinigten Untergestelle von Schienen- oder Straßenfahrzeugen (einschließlich der Kraftfahrzeugreifenarbeiter) oder von Flurförderzeugen ...</p>	A
5	<p>a) Warmschweißungen in Gruben sowie außerhalb von diesen an glühenden Werkstücken ...</p> <p>b) Schweißen an schwer zugänglichen Stellen oder in Körperzwangshaltung, ferner Schutzgasschweißen, wenn dabei ein Schutzhelm getragen wird ...</p> <p><i>Ausführungsbestimmung</i> <i>Arbeiten in Körperzwangshaltung sind beispielsweise Arbeiten, die kniend, hockend oder über Kopf auszuführen sind.</i></p> <p>c) Schweißen von Hand, Thermitschweißen, autogenes Hartlöten oder Brennschneiden ...</p> <p>d) Anwärarbeiten und Abbrennen von Farb- oder Schmutzkrusten mit Autogenbrennern an den Untergestellen von Fahrzeugen ...</p>	C B A A
6	<p>Abbauarbeiten oder Auseinanderbauarbeiten an ungereinigten Motorkränen, gleisfahrbaren Baumaschinen sowie an ihren ungereinigten Hauptbauteilen oder Gelenkwellen ...</p> <p><i>Ausführungsbestimmung</i> <i>Als Hauptbauteile gelten Dieselmotore, Getriebe, Triebdrehgestelle, Triebradsätze und Heizkessel.</i></p>	B
7	<p>a) Polieren mit Schwabbelscheiben oder Arbeiten mit Polier- oder Schleifmaschinen ...</p> <p>b) Naßschleifen mittels rotierender oder vibrierender Schleifscheiben unter Wasserzuführung und in Körperzwangshaltung ...</p> <p><i>Ausführungsbestimmung</i> <i>Arbeiten in Körperzwangshaltung sind beispielsweise Arbeiten, die kniend, hockend oder über Kopf auszuführen sind.</i></p>	A A

Ifd. Nr.	Zulageberechtigende Arbeiten	Zuschlaggruppe
8	<p>a) Bedienen von</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Betonspritzmaschinen ... 2. Kernbohrmaschinen ... <p>b) Sand- oder Stahlkiesstrahlen von Hand</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. bei Verwendung einer Absaugvorrichtung an der Strahldüse ... <p><i>Ausführungsbestimmung</i> <i>Hierunter fallen auch die Arbeiten nach dem Vaquad-Verfahren.</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 2. ohne Verwendung einer Absaugvorrichtung an der Strahldüse ... <p><i>Ausführungsbestimmung</i> <i>Werden die Strahlarbeiten ohne Verwendung einer automatischen Aufbereitungsanlage ausgeführt, wird die Erschwerniszulage nach der jeweils höheren Zuschlaggruppe gewährt.</i></p> <p>c) Arbeiten, die an Brücken in unmittelbarer Nähe der unter b genannten Arbeiten ausgeführt werden ...</p> <p>d) Arbeiten mit Spritzverzinkungsgeräten bei Korrosionsschutzarbeiten an Brückenkonstruktionen - im ein- oder ausgebauten Zustand - ...</p>	<p>B A A B A B</p>
9	<p>Arbeiten, bei denen die Arbeiter der Einwirkung von ätzenden oder beizenden Stoffen in festem, flüssigem oder gasförmigem Zustand (einschließlich Bitumen und Teer) ausgesetzt sind ...</p> <p><i>Ausführungsbestimmungen</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Hierunter fällt auch das Arbeiten mit frisch getränktem Holz von Hand. 2. Arbeiten unter Laborbedingungen fallen nicht hierunter. 	<p>A</p>
10	<p>Arbeiten, bei denen zur Abwendung von Gesundheitsgefahren das Tragen von Atemschutzgeräten vorgeschrieben ist ...</p>	<p>A *</p>
11	<p>a) Reinigen von Abortanlagen in Fahrzeugen ...</p> <p>b) Außenreinigung von Fahrzeugen ...</p> <p><i>Ausführungsbestimmung</i> <i>Die Bediener von Waschanlagen fallen nur dann hierunter, wenn sie bei der Arbeit der Nässeinwirkung ausgesetzt sind.</i></p> <p>c) Außenreinigung von Fahrzeugen, wenn hierbei das Tragen von Schutzanzügen vorgeschrieben ist ...</p>	<p>B A B</p>

noch Anlage 1

Abschnitt E

Ifd. Nr.	Zulageberechtigende Arbeiten	Zuschlaggruppe
	<p><i>Ausführungsbestimmung zu b und c</i> <i>Werden bei den Arbeiten säurehaltige oder alkalische Außenreiniger verwendet, wird die Erschwerniszulage nach der jeweils höheren Zuschlaggruppe gewährt.</i></p> <p>d) Innenreinigung von Fahrzeugen (einschließlich der Tätigkeit der Unterwegsreiniger) ...</p>	<p>A</p>
12	<p>a) Bedienen von</p> <p>1. Bettungsreinigungs-, Gleis- oder Weichenstopfmaschinen (ausgenommen Kleinstopfmaschinen), Richtmaschinen mit Stoßeinwirkung, Flankenreinigern, Schotterpflügen, Schotterverteiltern oder Bettungsverdichtern (Robel-Stabilisator und gleichgeartete) ...</p> <p>2. selbstfahrenden Oberbaumaschinen beim Arbeitseinsatz oder sonstigen bei Oberbauarbeiten eingesetzten Baumaschinen, wenn dabei Arbeiterschwernisse auftreten, die denen bei selbstfahrenden Oberbaumaschinen vergleichbar sind (z. B. bei den durch Verbrennungsmotoren betriebenen Riffelschleif- und Schienenstoßschleifgeräten, Weichenentgratungsgeräten) ...</p> <p>b) Arbeiten, die in unmittelbarer Nähe der Bettungsreinigungs-, Gleis- oder Weichenstopfmaschinen (ausgenommen Kleinstopfmaschinen) oder der anderen fahrbaren Oberbaumaschinen, die ununterbrochen Schotter bei starker Staubentwicklung bewegen, ausgeführt werden ...</p> <p>c) sonstige Oberbauarbeiten auf der Baustelle ...</p>	<p>C</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>A</p>
13	<p>a) Bedienen von</p> <p>1. Dieselkränen oder Schüttgutladern ...</p> <p>2. Auto- oder Mobilkränen (einschließlich Fahren) mit einer zulässigen Belastung von 40 Mp und mehr ...</p> <p>b) Bedienen von Heckenschneidemaschinen, Kulturmähern oder Motorkettensägen, Arbeiten mit Auftaugeräten unter erschwerenden Umständen (z. B. unter Fahrzeugen oder Belästigung durch Dampf, Heißwasserspritzer, Abgase) ...</p> <p>c) Heckenschneiden und sonstige Rückschnittarbeiten von Hand ...</p>	<p>A</p> <p>B</p> <p>A</p> <p>A</p>

lfd. Nr.	Zulageberechtigende Arbeiten	Zuschlaggruppe
14	<p>a) Arbeiten im Tunnel ...</p> <p>b) Arbeiten im Tunnel mit einer Länge von mehr als 3 500 m ...</p> <p><i>Ausführungsbestimmungen</i></p> <p>1. Bei S-Bahnen sind Tunnel die Abschnitte vom Portal zum Haltepunkt/Bahnhof oder zwischen zwei Haltepunkten/Bahnhöfen. Als Grenze zwischen Haltepunkt/Bahnhof und Tunnel gilt die erkennbare bauliche Gestaltung des Haltepunktes/ Bahnhofs.</p> <p>2. Die zulageberechtigende Zeit wird bei Arbeiten des Baudienstes auch dann nicht unterbrochen, wenn die Arbeit in Fortführung oder im Zusammenhang mit der Arbeit in den Tunnelabschnitten innerhalb der unterirdischen Bahnhöfe/Haltepunkte tätig werden.</p>	<p>B *</p> <p>C *</p>
15	<p>a) Reinigen (einschließlich Entfernen von Eis und Schnee) von Bahnhofsgleisen, von Weichen oder Weichenheizungen (einschließlich der sonstigen Wartung) ...</p> <p>b) Rangierarbeiterdienst, Rangierbeamtendienst, wenn die Arbeiter als Rangierleiter oder in sonstigen Tätigkeiten beschäftigt werden, bei denen sie im wesentlichen den gleichen Arbeiterschwernissen wie im Rangierarbeiterdienst ausgesetzt sind ...</p> <p>c) Arbeiten während des Betriebs ohne Sicherungsposten innerhalb des Gleis- oder Weichenbereichs ...</p>	<p>A</p> <p>A</p> <p>A</p>
16	<p>Ekelerregende Arbeiten (Entleeren und Reinigen von Senk- oder Abortgruben, von Sammelbehältern der Abortanlagen einschließlich Reinigen der Abortanlagen in Werkstätten, Entleeren der Aborttrichter bei ortsfesten Anlagen oder Reinigen von Kläranlagen oder dgl.) ...</p>	<p>B</p>

Monatslohntabelle

gültig vom 01.01.2010 an

Lohn- gruppe	Lohnstufe							
	1 1. und 2. Dienst- jahr	2 3. und 4. Dienst- jahr	3 5. und 6. Dienst- jahr	4 7. und 8. Dienst- jahr	5 9. und 10. Dienst- jahr	6 11. und 12. Dienst- jahr	7 13. und 14. Dienst- jahr	8 vom 15. Dienst- jahr
Iz	2.487,11	2.526,07	2.565,59	2.605,70	2.646,38	2.687,61	2.730,01	2.772,95
	(14,67)	(14,90)	(15,13)	(15,37)	(15,61)	(15,85)	(16,10)	(16,35)
Is	2.369,68	2.406,91	2.444,72	2.483,10	2.522,07	2.561,58	2.601,68	2.642,36
	(13,97)	(14,19)	(14,42)	(14,64)	(14,87)	(15,11)	(15,34)	(15,58)
Ia	2.334,15	2.370,83	2.408,05	2.445,85	2.484,25	2.523,21	2.562,73	2.602,83
	(13,77)	(13,98)	(14,20)	(14,42)	(14,65)	(14,88)	(15,11)	(15,35)
I	2.257,97	2.293,50	2.329,57	2.366,26	2.403,49	2.441,29	2.479,66	2.518,62
	(13,32)	(13,53)	(13,74)	(13,95)	(14,17)	(14,40)	(14,62)	(14,85)
IIa	2.200,11	2.234,49	2.269,42	2.304,96	2.341,05	2.377,68	2.414,95	2.452,74
	(12,97)	(13,18)	(13,38)	(13,59)	(13,81)	(14,02)	(14,24)	(14,46)
II	2.164,60	2.198,40	2.232,77	2.267,71	2.303,23	2.339,31	2.375,99	2.413,22
	(12,77)	(12,96)	(13,17)	(13,37)	(13,58)	(13,80)	(14,01)	(14,23)
IIIa	2.145,13	2.178,34	2.212,16	2.246,51	2.281,44	2.316,97	2.353,08	2.389,73
	(12,65)	(12,85)	(13,05)	(13,25)	(13,45)	(13,66)	(13,88)	(14,09)
III	2.081,52	2.114,18	2.147,41	2.180,63	2.214,44	2.248,79	2.283,76	2.319,26
	(12,28)	(12,47)	(12,66)	(12,86)	(13,06)	(13,26)	(13,47)	(13,68)
IVa	2.047,74	2.079,81	2.112,47	2.145,68	2.178,92	2.212,71	2.247,11	2.282,04
	(12,08)	(12,27)	(12,46)	(12,65)	(12,85)	(13,05)	(13,25)	(13,46)
IV	2.007,65	2.039,15	2.070,65	2.102,72	2.135,38	2.168,60	2.202,42	2.236,76
	(11,84)	(12,03)	(12,21)	(12,40)	(12,59)	(12,79)	(12,99)	(13,19)
Va	1.980,72	2.011,64	2.043,16	2.075,23	2.107,32	2.139,98	2.173,19	2.207,00
	(11,68)	(11,86)	(12,05)	(12,24)	(12,43)	(12,62)	(12,82)	(13,02)
V	1.949,78	1.980,13	2.011,07	2.042,60	2.074,66	2.106,73	2.139,38	2.172,61
	(11,50)	(11,68)	(11,86)	(12,05)	(12,23)	(12,42)	(12,62)	(12,81)
VI	1.922,84	1.952,64	1.982,99	2.013,94	2.045,44	2.077,50	2.110,17	2.142,82
	(11,34)	(11,52)	(11,69)	(11,88)	(12,06)	(12,25)	(12,44)	(12,64)
VII	1.871,87	1.901,08	1.930,88	1.960,66	1.991,02	2.021,96	2.053,47	2.085,55
	(11,04)	(11,21)	(11,39)	(11,56)	(11,74)	(11,92)	(12,11)	(12,30)
VIII	1.806,01	1.834,07	1.862,70	1.891,92	1.921,13	1.950,92	1.981,27	2.012,22
	(10,65)	(10,82)	(10,98)	(11,16)	(11,33)	(11,51)	(11,68)	(11,87)

Anmerkung: Die Zahlen in Klammern sind die Sätze für 1/169,57 des Grundbetrages.

Monatslohntabelle

gültig vom 01.08.2011 an

Lohn- gruppe	Lohnstufe							
	1 1. und 2. Dienst- jahr	2 3. und 4. Dienst- jahr	3 5. und 6. Dienst- jahr	4 7. und 8. Dienst- jahr	5 9. und 10. Dienst- jahr	6 11. und 12. Dienst- jahr	7 13. und 14. Dienst- jahr	8 vom 15. Dienst- jahr
Iz	2.514,54	2.553,94	2.593,88	2.634,44	2.675,57	2.717,26	2.760,12	2.803,54
	(14,83)	(15,06)	(15,30)	(15,54)	(15,78)	(16,02)	(16,28)	(16,53)
Is	2.395,82	2.433,46	2.471,69	2.510,49	2.549,89	2.589,83	2.630,38	2.671,50
	(14,13)	(14,35)	(14,58)	(14,81)	(15,04)	(15,27)	(15,51)	(15,75)
Ia	2.359,89	2.396,98	2.434,61	2.472,83	2.511,66	2.551,04	2.591,00	2.631,54
	(13,92)	(14,14)	(14,36)	(14,58)	(14,81)	(15,04)	(15,28)	(15,52)
I	2.282,88	2.318,80	2.355,27	2.392,36	2.430,00	2.468,22	2.507,01	2.546,40
	(13,46)	(13,67)	(13,89)	(14,11)	(14,33)	(14,56)	(14,78)	(15,02)
IIa	2.224,38	2.259,14	2.294,46	2.330,38	2.366,88	2.403,91	2.441,59	2.479,80
	(13,12)	(13,32)	(13,53)	(13,74)	(13,96)	(14,18)	(14,40)	(14,62)
II	2.188,48	2.222,65	2.257,40	2.292,73	2.328,64	2.365,12	2.402,20	2.439,84
	(12,91)	(13,11)	(13,31)	(13,52)	(13,73)	(13,95)	(14,17)	(14,39)
IIIa	2.168,79	2.202,37	2.236,56	2.271,29	2.306,61	2.342,52	2.379,04	2.416,09
	(12,79)	(12,99)	(13,19)	(13,39)	(13,60)	(13,81)	(14,03)	(14,25)
III	2.104,48	2.137,50	2.171,09	2.204,68	2.238,87	2.273,59	2.308,95	2.344,85
	(12,41)	(12,61)	(12,80)	(13,00)	(13,20)	(13,41)	(13,62)	(13,83)
IVa	2.070,33	2.102,75	2.135,77	2.169,34	2.202,95	2.237,12	2.271,89	2.307,21
	(12,21)	(12,40)	(12,60)	(12,79)	(12,99)	(13,19)	(13,40)	(13,61)
IV	2.029,80	2.061,64	2.093,49	2.125,92	2.158,93	2.192,52	2.226,71	2.261,43
	(11,97)	(12,16)	(12,35)	(12,54)	(12,73)	(12,93)	(13,13)	(13,34)
Va	2.002,56	2.033,83	2.065,70	2.098,12	2.130,56	2.163,58	2.197,16	2.231,34
	(11,81)	(11,99)	(12,18)	(12,37)	(12,56)	(12,76)	(12,96)	(13,16)
V	1.971,29	2.001,97	2.033,26	2.065,13	2.097,55	2.129,97	2.162,98	2.196,58
	(11,63)	(11,81)	(11,99)	(12,18)	(12,37)	(12,56)	(12,76)	(12,95)
VI	1.944,05	1.974,18	2.004,86	2.036,15	2.068,00	2.100,42	2.133,44	2.166,46
	(11,46)	(11,64)	(11,82)	(12,01)	(12,20)	(12,39)	(12,58)	(12,78)
VII	1.892,52	1.922,05	1.952,18	1.982,28	2.012,98	2.044,26	2.076,12	2.108,55
	(11,16)	(11,33)	(11,51)	(11,69)	(11,87)	(12,06)	(12,24)	(12,43)
VIII	1.825,93	1.854,30	1.883,25	1.912,79	1.942,32	1.972,44	2.003,13	2.034,41
	(10,77)	(10,94)	(11,11)	(11,28)	(11,45)	(11,63)	(11,81)	(12,00)

Anmerkung: Die Zahlen in Klammern sind die Sätze für 1/169,57 des Grundbetrages.

Monatstabelle L ¹⁾
(Beträge in Euro)

gültig vom 01.01.02 an

Lohn- gruppe	Lohnstufe							
	1 1. und 2. Dienst- jahr	2 3. und 4. Dienst- jahr	3 5. und 6. Dienst- jahr	4 7. und 8. Dienst- jahr	5 9. und 10. Dienst- jahr	6 11. und 12. Dienst- jahr	7 13. und 14. Dienst- jahr	8 vom 15. Dienst- jahr
Iz	1.897,40 (11,33)	1.927,57 (11,51)	1.958,25 (11,70)	1.989,44 (11,88)	2.021,14 (12,07)	2.053,35 (12,27)	2.086,07 (12,46)	2.119,30 (12,66)
Is	1.805,88 (10,79)	1.835,03 (10,96)	1.864,17 (11,14)	1.893,83 (11,31)	1.923,99 (11,49)	1.954,67 (11,68)	1.985,86 (11,86)	2.017,56 (12,05)
Ia	1.778,27 (10,62)	1.806,91 (10,79)	1.836,05 (10,97)	1.865,19 (11,14)	1.894,85 (11,32)	1.925,01 (11,50)	1.955,69 (11,68)	1.986,88 (11,87)
I	1.718,45 (10,27)	1.746,06 (10,43)	1.774,18 (10,60)	1.802,82 (10,77)	1.831,45 (10,94)	1.860,59 (11,11)	1.890,25 (11,29)	1.920,41 (11,47)
Ila	1.673,97 (10,00)	1.700,56 (10,16)	1.727,66 (10,32)	1.755,27 (10,49)	1.783,39 (10,65)	1.812,02 (10,82)	1.841,16 (11,00)	1.870,82 (11,18)
II	1.645,85 (9,83)	1.672,44 (9,99)	1.699,02 (10,15)	1.726,12 (10,31)	1.753,73 (10,48)	1.781,85 (10,64)	1.810,48 (10,82)	1.839,63 (10,99)
IIla	1.630,51 (9,74)	1.656,59 (9,90)	1.683,17 (10,05)	1.710,27 (10,22)	1.737,88 (10,38)	1.765,49 (10,55)	1.793,61 (10,71)	1.822,24 (10,89)
III	1.581,43 (9,45)	1.606,48 (9,60)	1.632,04 (9,75)	1.658,12 (9,91)	1.684,71 (10,06)	1.711,81 (10,23)	1.739,41 (10,39)	1.767,02 (10,56)
IVa	1.554,84 (9,29)	1.579,89 (9,44)	1.604,95 (9,59)	1.630,51 (9,74)	1.656,59 (9,90)	1.683,17 (10,05)	1.710,27 (10,22)	1.737,88 (10,38)
IV	1.523,65 (9,10)	1.548,19 (9,25)	1.572,73 (9,40)	1.597,79 (9,54)	1.623,35 (9,70)	1.649,43 (9,85)	1.676,01 (10,01)	1.702,60 (10,17)
Va	1.502,69 (8,98)	1.526,72 (9,12)	1.551,26 (9,27)	1.576,31 (9,42)	1.601,37 (9,57)	1.626,93 (9,72)	1.653,01 (9,87)	1.679,59 (10,03)
V	1.478,66 (8,83)	1.502,18 (8,97)	1.526,21 (9,12)	1.550,75 (9,26)	1.575,80 (9,41)	1.600,85 (9,56)	1.626,42 (9,72)	1.652,50 (9,87)
VI	1.457,69 (8,71)	1.481,21 (8,85)	1.504,73 (8,99)	1.528,76 (9,13)	1.553,30 (9,28)	1.578,36 (9,43)	1.603,41 (9,58)	1.628,98 (9,73)
VII	1.417,81 (8,47)	1.440,31 (8,60)	1.463,32 (8,74)	1.486,84 (8,88)	1.510,87 (9,03)	1.534,90 (9,17)	1.559,44 (9,32)	1.584,49 (9,47)
VIII	1.366,17 (8,16)	1.388,16 (8,29)	1.410,14 (8,42)	1.432,64 (8,56)	1.455,65 (8,70)	1.479,17 (8,84)	1.502,69 (8,98)	1.526,72 (9,12)

Anmerkung: Die Zahlen in Klammern sind die Sätze für 1/167,40 des Grundbetrages

¹⁾ Zum 01. Mai 1998 gekündigt.

Anlage 3
(§ 15 Abs. 2
Nr. 5b, § 17
Abs. 3 Nr. 1b)

Tabelle
über die für die Berechnung der Funktionszulage - Zulage F -
und der Monatslohnausgleichszulage - Zulage M -
maßgebenden Vomhundertsätze

gültig ab 01.09.2001

Lohngruppe der ständigen Beschäftigung	Vomhundertsatz 1)														
	a) der Funktionszulage bei vorübergehender Beschäftigung in einer Tätigkeit der Lohngruppe b) der Monatslohnausgleichszulage als Lohnsicherung aus der Lohngruppe														
	Iz	Is	Ia	I	Ila	II	IIIa	III	IVa	IV	Va	V	VI	VII	
Is	5,5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ia	7,0	2,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
I	10,5	5,5	3,5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ila	13,5	8,0	6,5	3,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
II	15,5	10,0	8,5	4,5	2,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IIIa	16,5	11,0	9,5	5,5	3,0	1,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
III	20,0	14,5	12,5	9,0	6,0	4,5	3,5	-	-	-	-	-	-	-	-
IVa	22,5	16,5	14,5	11,0	8,0	6,0	5,0	2,0	-	-	-	-	-	-	-
IV	25,0	19,0	17,0	13,0	10,0	8,5	7,5	4,0	2,5	-	-	-	-	-	-
Va	26,5	20,5	18,5	14,5	11,5	10,0	8,5	5,5	3,5	1,5	-	-	-	-	-
V	28,5	22,5	20,5	16,5	13,5	11,5	10,5	7,0	5,5	3,5	2,0	-	-	-	-
VI	30,5	24,0	22,5	18,0	15,0	13,0	12,0	8,5	7,0	5,0	3,5	1,5	-	-	-
VII	34,0	27,5	25,5	21,5	18,5	16,5	15,0	12,0	10,0	7,5	6,0	4,5	3,0	-	-
VIII	39,0	32,5	30,5	26,0	22,5	20,5	19,5	16,0	14,0	11,5	10,0	8,5	7,0	4,0	-

(AB)

1) Anmerkung zu a

Der Vomhundertsatz der Funktionszulage nach dieser Tabelle ist für je 5 v. H. um je 1 v. H. zu erhöhen, wenn die Tätigkeit in der höheren Lohngruppe, für die sie gezahlt wird, im Leistungslohn verrichtet wird (§ 15 Abs. 2 Nr. 5c).

Ausführungsbestimmung

Die Vomhundertsätze werden wie folgt ermittelt:

Für jede Lohngruppe wird die Summe der Monatslöhne aller 8 Lohnstufen gebildet. Hieraus wird der Unterschiedsbetrag zwischen den Summen der Monatslöhne der jeweils einander gegenüberzustellenden beiden Lohngruppen errechnet.

Der Vomhundertsatz, um den dieser Unterschiedsbetrag die Summe der Monatslöhne der niedrigeren der beiden einander gegenübergestellten Lohngruppen übersteigt, ist der entsprechende Vomhundertsatz der Anlage 3. Dabei werden Bruchteile dieses Vomhundertsatz bis 0,49 v. H auf 0,5 v. H., höhere Bruchteile auf 1 v. H. aufgerundet.

(bleibt frei)

**Reisekostenvergütung, Trennungsgeld, Arbeitszeit bei
auswärtiger Beschäftigung und Umzugskostenvergütung**

Anlage 4
(§ 23)

§ 1

Reisekostenvergütung und Trennungsgeld

Auf die Arbeiter sind die für die Bundesbeamten des einfachen Dienstes jeweils geltenden Bestimmungen des Reisekostenrechts entsprechend anzuwenden.

§ 2

Arbeitszeit, Reisezeit an arbeitsfreien Sonn- oder gesetzlichen Feiertagen

- (1) 1. Das für die Beschäftigungsstelle festgesetzte Arbeitszeitmaß ist auch am auswärtigen Beschäftigungsort einzuhalten, sofern es nicht schon bei der Beschäftigungsstelle teilweise erfüllt ist. Bei ungünstigen Reisemöglichkeiten kann hiervon abgewichen werden. Das gleiche gilt, wenn eine andere Regelung zweckmäßiger ist.
2. Nimmt die Erledigung des Auftrags keinen vollen Arbeitstag in Anspruch, ist die Weiter- oder Rückreise unverzüglich anzutreten und die Arbeit am neuen Beschäftigungsort oder am Sitz der Beschäftigungsstelle sogleich fortzusetzen, sofern die Möglichkeit hierzu besteht und das für diesen Tag festgesetzte Arbeitszeitmaß noch nicht erfüllt ist.
- (2) Als Arbeitszeit ist die wirkliche Arbeitszeit zu berücksichtigen. Wird infolge der auswärtigen Beschäftigung die festgesetzte tägliche Arbeitszeit nicht erreicht, so ist diese zu berücksichtigen.
(AB 1)
- (3) Bei Arbeitern des technischen Dienstes, die mindestens zehnmal im Monat eintägige auswärtige Beschäftigungen durchführen, in denen
 - am auswärtigen Arbeitsplatz jeweils mindestens die festgesetzte tägliche Arbeitszeit abgeleistet wird,
 - jeweils für die tägliche Hin- und Rückreise zum und vom auswärtigen Arbeitsplatz einschließlich der erforderlichen Wartezeiten mehr als zwei Stunden aufgewendet werden müssen und
 - dadurch jeweils eine längere Ausbleibezeit als bei einer Beschäftigung mit entsprechender Dauer am ständigen Arbeitsplatz entsteht,wird der Arbeitszeit für jede eintägige auswärtige Beschäftigung eine Stunde hinzuge-rechnet.
(AB 2 bis 3)
- Die hiernach anzurechnende Arbeitszeit ist Überzeitarbeit. Für die Zahlung von Überzeitzuschlag gilt § 18 Abs. 10 LTV. Andere Zulagen und Zuschläge werden nicht ge-währt.
- (4) 1. Reist der Arbeiter an einem arbeitsfreien Sonntag oder arbeitsfreien gesetzlichen Feiertag, erhält er für den Weg, den er an diesem Tage zum oder vom auswärtigen Beschäftigungsort oder zwischen zwei auswärtigen Beschäftigungsorten zurückge-legt hat, eine Entschädigung.
2. Die Entschädigung beträgt für jede volle Reisestunde die Hälfte von 1/169,57 des Monatslohns, höchstens jedoch 4/169,57 des Monatslohns. *
*

noch
Anlage 4

3. Im übrigen gelten sinngemäß
 - a) für die Bemessung der Reisedauer die Bestimmungen des Reisekostenrechts der Beamten,
 - b) für den Fall, daß sich die Reisezeit über zwei Kalendertage erstreckt, § 15 Abs. 1 Nr. 2 LTV.
4. In den Fällen des § 15 Abs. 5, § 22 und des Anhangs I § 3 LTV wird die Entschädigung nicht gezahlt.

Ausführungsbestimmungen

- Zu Abs. 2** 1. *War ein Arbeiter während seiner regelmäßigen Arbeitszeit auswärts beschäftigt und erreicht seine wirkliche Arbeitszeit infolge der auswärtigen Beschäftigung nicht die an diesem Tag für ihn festgesetzte Arbeitszeit, ist die festgesetzte Arbeitszeit auch dann zu berücksichtigen, wenn er nicht in unmittelbarem zeitlichen Zusammenhang mit dieser Dienstleistung an diesem Tag außerhalb seiner regelmäßigen Arbeitszeit nochmals - z. B. in einem Falle des § 22 LTV - zur Arbeitsleistung herangezogen wird.*
- Zu Abs. 3** 2. *Als auswärtige Beschäftigung im Sinne dieser Regelung gilt die dienstliche Tätigkeit des Arbeiters an einem Arbeitsplatz, der außerhalb der ständigen Beschäftigungsstelle liegt, in dem sich der ständige Arbeitsplatz befindet und der mindestens 5 km vom Sitz dieser ständigen Beschäftigungsstelle entfernt ist.*
- Zu Abs. 3** 3. *Für Arbeiter mit wechselnden auswärtigen Arbeitsplätzen gilt als ständiger Arbeitsplatz das Dienstgebäude, in dem sich ihre Unterkunft mit Umkleide-, Wasch- und Aufenthaltsraum befindet.*

§ 3

Umzugskostenvergütung

- (1) Auf die Arbeiter sind die für die Bundesbeamten des einfachen Dienstes jeweils geltenden Bestimmungen des Umzugskostenrechts entsprechend anzuwenden, soweit nachstehend nichts anderes festgelegt ist.
- (2)
 1. Die Umzugskostenvergütung aus Anlaß der Einstellung an einem anderen Ort als dem bisherigen Wohnort (§ 4 Abs. 1 Nr. 1 Bundesumzugskostengesetz) darf nur bei Einstellung auf einem Arbeitsplatz, den der Arbeiter zur Befriedigung eines dringenden dienstlichen Bedürfnisses auf die Dauer von mindestens 2 Jahren besetzen soll, zugesagt werden.
 2. Die Umzugskostenvergütung kann unverheirateten Arbeitern ohne Wohnung nach Ablauf eines Monats auch bei Einstellung auf einem Arbeitsplatz zugesagt werden, der nicht auf die Dauer von mindestens zwei Jahren besetzt werden soll.
- (3) Endet das Arbeitsverhältnis aus einem von dem Arbeiter zu vertretenden Grunde vor Ablauf von 2 Jahren nach einem Umzug, für den Umzugskostenvergütung nach § 3 Abs. 1 Nr. 1, § 4 Abs. 1 Nr. 1 oder Abs. 2 Nr. 3 und 4 des Bundesumzugskostengesetzes zugesagt worden war, so hat der Arbeiter die Umzugskostenvergütung zurückzahlen. Dies gilt nicht für eine nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 des Bundesumzugskostengesetzes zugesagte Umzugskostenvergütung,
 1. wenn sich an das Arbeitsverhältnis ein Arbeitsverhältnis unmittelbar anschließt
 - a) mit dem Bund, mit einem Land, mit einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband oder einem sonstigen Mitglied eines Arbeitgeberverbandes, der der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände angehört,

**noch
Anlage 4**

- b) mit einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts, die den Manteltarifvertrag für die Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder (MTArb) oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet,
2. wenn das Arbeitsverhältnis aufgrund einer Kündigung durch den Arbeiter endet.
- (4) 1. In den Fällen des § 3 Abs. 1 Nr. 3, § 4 Abs. 2 Nr. 2 und Abs. 3 Nr. 1 des Bundesumzugskostengesetzes kann Umzugskostenvergütung zugesagt werden, wenn das Arbeitsverhältnis nicht aus einem von dem Arbeiter zu vertretenden Grunde endet.
2. Dies gilt auch für einen ausgeschiedenen Arbeiter, wenn das Arbeitsverhältnis nicht aus einem von ihm zu vertretenden Grunde geendet hat oder der Arbeiter wegen Bezugs einer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung vor Vollendung des 65. Lebensjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist.
- (5) Umzugskostenvergütung wird nach Beendigung des Umzuges durch die Dienststelle gewährt, sofern sie schriftlich von der Dienststelle zugesagt worden ist. Auf Antrag kann dem Arbeiter vor dem Umzug ein angemessener Vorschuß gezahlt werden.

Arbeit an Bildschirmgeräten

§ 1

Geltungsbereich

- (1) Diese Bestimmungen gelten für Arbeiter, die an Bildschirmgeräten für digitale Daten- und Textverarbeitung arbeiten.
- (2) Bildschirmgeräte sind Geräte zur veränderlichen Anzeige von Zeichen oder graphischen Bildern, wie z. B. Bildschirmgeräte mit Kathodenstrahl- oder Plasma-Anzeige.
- (3) Als Bildschirmgeräte im Sinne dieses Tarifvertrags gelten auch Mikروفilm-Lesegeräte für Rollfilme, Mikrofiche und vergleichbare Systeme.
- (4) Zu den Bildschirmgeräten im Sinne dieser Bestimmungen gehören nicht Fernsehgeräte, Monitore und Digitalanzeigergeräte sowie vergleichbare Anzeige- und Überwachungsgeräte, es sei denn, sie werden in bestimmendem Maße für digitale Daten- und Textverarbeitung eingesetzt.

§ 2

Personenkreis

Die §§ 3 bis 7 und 9 gelten für Arbeiter auf Bildschirmarbeitsplätzen. Bildschirmarbeitsplätze sind Arbeitsplätze, bei denen Arbeitsaufgabe mit und Arbeitszeit am Bildschirmgerät bestimmend für die gesamte Tätigkeit sind.

§ 3

Ausstattung und Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen

- (1) Bildschirmarbeitsplätze müssen den allgemein anerkannten Regeln der Technik unter Beachtung der arbeitsmedizinischen, arbeitsphysiologischen, arbeitspsychologischen und ergonomischen Erkenntnissen entsprechen.
- (2) Es sind anzuwenden:
 - Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) vom 7. August 1996.
 - Die Richtlinie 90/270/EWG des Rates vom 29.05.1990 über die Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (EU-Bildschirm-Richtlinie).
 - Die Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (Bildschirmarbeitsverordnung) vom 20.12.1996.

§ 4

Ärztliche Untersuchungen

- (1) Vor der erstmaligen Aufnahme der Tätigkeit auf einem Bildschirmarbeitsplatz ist eine ärztliche Untersuchung der Augen durchzuführen.

- (2) Wiederholungsuntersuchungen sind nach fünf Jahren - nach Vollendung des 45. Lebensjahres nach drei Jahren - seit der jeweils letzten Untersuchung vorzunehmen.
- (3) Die Untersuchungen nach Abs. 1 und 2 werden vom bahnärztlichen Dienst vorgenommen, der erforderlichenfalls eine augenfachärztliche Untersuchung veranlaßt.

Nachuntersuchungen sind bei gegebenem Anlaß oder auf Verlangen des Arbeiters durchzuführen, und zwar ebenfalls vom bahnärztlichen Dienst, es sei denn, der Arbeiter wünscht eine augenfachärztliche Untersuchung. Die Untersuchung ist von dem vom Bundeseisenbahnvermögen benannten Facharzt vorzunehmen.

- (4) Die Kosten der Untersuchungen trägt das Bundeseisenbahnvermögen. Das gleiche gilt für die notwendigen Kosten der Beschaffung von solchen Sehhilfen, die nach dem Ergebnis der Untersuchung für die Arbeit am Bildschirm erforderlich werden.

§ 5

Einweisung, Fortbildung oder Einarbeitung

- (1) Vor dem ersten Einsatz auf Bildschirmarbeitsplätzen ist der Arbeiter rechtzeitig und umfassend in die Arbeitsmethode und die Handhabung der Arbeitsmittel einzuweisen. Der Arbeiter ist insbesondere mit der ergonomisch gebotenen Anpassung und Handhabung der Arbeitsmittel vertraut zu machen. Die Einweisung kann durch Fortbildung (in der Regel bei der Beschäftigungsstelle) ergänzt werden, wenn dies wegen der Besonderheit der Aufgabenerledigung mit dem Bildschirmgerät erforderlich ist. Die Einweisungs- und ggf. Fortbildungszeit ist Arbeitszeit.
- (2) Dem Arbeiter ist ausreichend Zeit und Gelegenheit zur Einarbeitung zu geben.

§ 6

Schutzvorschriften

- (1) Die Umwandlung eines Arbeitsplatzes in einen Bildschirmarbeitsplatz ist nach Möglichkeit so vorzunehmen, daß sie die tarifliche Bewertung der Tätigkeit nicht beeinträchtigt.
- (2) Kann der Arbeiter aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr auf einem Bildschirmarbeitsplatz eingesetzt werden, so ist er - ggf. nach Einweisung oder Fortbildung - auf einen anderen, möglichst gleichwertigen Arbeitsplatz umzusetzen.

§ 7

Arbeitsunterbrechungen

- (1) Erfordert die Tätigkeit in der Regel arbeitstäglich mindestens zwei Stunden ständigen (fast dauernden) Blickkontakt zum Bildschirm oder laufenden Blickwechsel zwischen Bildschirm und Vorlage, muß für jede Stunde dieser Tätigkeit Gelegenheit zu einer zehnminütigen Unterbrechung dieser Tätigkeit gegeben werden. Die Unterbrechungen entfallen für die jeweils letzte Arbeitsstunde in dieser Tätigkeit und wenn Pausen und sonstige Arbeitsunterbrechungen sowie Tätigkeiten, die die Beanspruchungsmerkmale im Sinne des Satzes 1 nicht aufweisen, anfallen.

Die Unterbrechungen dürfen nur für je zwei Stunden zusammengezogen und nicht an den Beginn oder das Ende der täglichen Arbeitszeit des Arbeiters gelegt werden.

- (2) Unterbrechungen nach Abs. 1 Satz 1 werden auf die Arbeitszeit angerechnet.

§ 8

Erweiterter Personenkreis

- (1) Für Arbeiter, die nicht die Voraussetzungen des § 2 erfüllen, gelten § 5 und § 6 Abs. 2 sowie § 7 entsprechend. § 3 gilt für diesen Personenkreis entsprechend.
- (2) Vor der erstmaligen Aufnahme der Arbeit an Bildschirmgeräten ist eine ärztliche Untersuchung der Augen durchzuführen, wenn der Arbeiter dies beantragt; das gleiche gilt für Nachuntersuchungen. Im übrigen gilt § 4 Abs. 3 und 4 entsprechend.

§ 9

Mischarbeitsplätze

Bildschirmarbeitsplätze können als Mischarbeitsplätze eingerichtet werden, wenn es organisatorisch zweckmäßig und wirtschaftlich vertretbar ist.

Arbeitsordnung

Pflichten aus dem Arbeitsvertrag

- (1) Der Arbeiter hat sich so zu verhalten, wie es von Angehörigen des öffentlichen Dienstes erwartet wird. Er muß sich durch sein gesamtes Verhalten zur freiheitlichen demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bekennen.
- (2) Der Arbeiter ist verpflichtet, die ihm übertragenen Aufgaben gewissenhaft und ordnungsgemäß unter Beachtung der Vorschriften zu erfüllen und sonstige dienstliche Anordnungen zu befolgen.
- (3)
 1. Bedenken gegen die Rechtmäßigkeit dienstlicher Anordnungen hat der Arbeiter unverzüglich geltend zu machen.
 2. Wird die Anordnung aufrechterhalten, hat sich der Arbeiter, wenn seine Bedenken fortbestehen, an den nächsthöheren Vorgesetzten zu wenden. Bestätigt dieser die Anordnung, muß der Arbeiter sie ausführen, sofern nicht die Ausführung für ihn erkennbar gegen ein Gesetz, gegen Vorschriften über die Sicherung des Eisenbahnbetriebs oder gegen Unfallverhütungsvorschriften verstößt; von der eigenen Verantwortung ist er dann befreit. Die Bestätigung der Anordnung hat auf Verlangen des Arbeiters schriftlich zu erfolgen.
 3. Verlangt der Anordnende die sofortige Ausführung der Anordnung, weil Gefahr im Verzuge besteht und die Entscheidung des nächsthöheren Vorgesetzten nicht rechtzeitig herbeigeführt werden kann, gilt Nr. 2 Satz 2 und 3 entsprechend.
 4. Im übrigen trifft bei Vollzug einer Anordnung die Verantwortung denjenigen, der die Anordnung erteilt hat.
- (4)
 1. Die Dienstausbübung darf nicht durch persönliche Gegensätze, insbesondere nicht durch solche politischer, religiöser oder gewerkschaftlicher Art, beeinträchtigt werden.
 2. Bekanntmachungen (z. B. Aushänge, Umlauflisten, Flugblätter usw.) dürfen im Bereich der Dienststelle nur mit schriftlicher Genehmigung des Leiters der Dienststelle vorgenommen werden, soweit nicht allgemein eine Ausnahme zugelassen ist.
 3. Versammlungen während der Arbeitszeit sind nur nach Maßgabe des Bundespersonalvertretungsgesetzes statthaft.
 4. Nicht der Genehmigung bedarf die Bekanntgabe von Mitteilungen aus Anlaß bevorstehender Personalratswahlen, die in anderer Weise als durch Aushang erfolgen soll.
- (5) Geldsammlungen während der Arbeitszeit sind nur mit Genehmigung des Leiters der Dienststelle gestattet.
- (6) Der Arbeiter hat sich innerhalb und außerhalb des Dienstes so zu verhalten, daß er seine Arbeit einwandfrei ausüben kann. Insbesondere darf er den Dienst nicht antreten oder fortsetzen, wenn er infolge Einwirkung von berauschenden Mitteln (z. B. Alkohol) oder von Medikamenten in seiner Dienstausbübung (Reaktionsfähigkeit) beeinträchtigt ist.
- (7)
 1. Der Arbeiter ist verpflichtet, über die ihm im Rahmen seines Arbeitsverhältnisses bekanntgewordenen Angelegenheiten Verschwiegenheit zu bewahren. Dies gilt nicht für Mitteilungen im dienstlichen Verkehr oder für Tatsachen, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen.

noch
Anlage 6

2. Der Arbeiter darf ohne Genehmigung des Leiters seiner Dienststelle von dienstlichen Schriftstücken, Formeln, Zeichnungen, bildlichen Darstellungen, chemischen Stoffen oder Werkstoffen, Herstellungsverfahren, Maschinenteilen oder anderen geformten Körpern zu außerdienstlichen Zwecken weder sich noch einem anderen Kenntnis, Abschriften, Ab- oder Nachbildungen, Proben oder Probestücken verschaffen.

Diesem Verbot unterliegen die Arbeiter nicht bezüglich der sie persönlich betreffenden Vorgänge, es sei denn, daß deren Geheimhaltung durch Gesetz oder dienstliche Anordnung vorgeschrieben ist.

3. Der Arbeiter hat auf Verlangen seiner Dienststelle dienstliche Schriftstücke, Zeichnungen, bildliche Darstellungen, Ablichtungen usw. sowie Aufzeichnungen über dienstliche Vorgänge herauszugeben.
 4. Über Angelegenheiten, die der Schweigepflicht nach Nr. 1 und 2 unterliegen, darf der Arbeiter ohne Genehmigung des Leiters seiner Dienststelle weder vor Gericht noch außergerichtlich Aussagen machen oder Erklärungen abgeben oder als gerichtlicher oder außergerichtlicher Sachverständiger Gutachten erstatten.
 5. Die Verpflichtungen nach Nr. 1 bis 4 bestehen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort.
- (8)
1. Der Arbeiter darf Belohnungen oder Geschenke in bezug auf die Tätigkeit im Rahmen seines Arbeitsverhältnisses nicht ohne vorherige Genehmigung der zuständigen Dienststelle annehmen.
 2. Werden dem Arbeiter Belohnungen oder Geschenke in bezug auf seine Tätigkeit im Zusammenhang mit seinem Arbeitsverhältnis angeboten, hat er dies der zuständigen Dienststelle unverzüglich und unaufgefordert mitzuteilen.
- (9)
- Der Arbeiter hat sich den angeordneten ärztlichen und sonstigen Eignungsuntersuchungen auf Kosten des Bundeseisenbahnvermögens zu unterziehen und Fragen des Untersuchenden wahrheitsgemäß zu beantworten. Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist dem Arbeiter auf seinen Antrag bekanntzugeben.
- (10)
1. Der Arbeiter darf nur mit vorheriger Zustimmung seiner Dienststelle der Arbeit fernbleiben. Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, ist sie unverzüglich nachträglich zu beantragen. Bei Arbeitsunfähigkeit gilt Nr. 2.
 2. Der Arbeiter ist verpflichtet, der Dienststelle die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeiter eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauf folgenden Arbeitstag der Dienststelle vorzulegen; er trägt die Kosten der Bescheinigung. In besonderen Einzelfällen ist der Leiter der Dienststelle berechtigt, auch früher die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung von dem arbeitsunfähigen Arbeiter zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Arbeiter verpflichtet, unverzüglich eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Die Bescheinigungen müssen einen Vermerk des behandelnden Arztes darüber enthalten, daß dem Träger der gesetzlichen Krankenversicherung unverzüglich eine Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit mit Angaben über den Befund und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit übersandt wird. Eine Bescheinigung des Trägers der gesetzlichen Krankenversicherung ersetzt die ärztliche Bescheinigung.

3. Hält sich der Arbeiter bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit außerhalb der Bundesrepublik Deutschland auf, ist er verpflichtet, auch dem Träger der gesetzlichen Krankenversicherung, bei dem er versichert ist, die Arbeitsunfähigkeit und deren vor-aussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als angezeigt, ist der Arbeiter verpflichtet, dem Träger der gesetzlichen Krankenversicherung die voraussichtliche Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit mitzuteilen. Nr. 2 Satz 5 ist nicht anzuwenden. Kehrt ein arbeitsunfähig erkrankter Arbeiter in die Bundesrepublik Deutschland zurück, ist er verpflichtet, dem Träger der gesetzlichen Krankenversicherung seine Rückkehr unverzüglich anzuzeigen.
 4. Wird dem Arbeiter eine Kur bewilligt, hat er seiner Dienststelle hierüber unverzüglich eine Bescheinigung vorzulegen und den Zeitpunkt des Kurantritts mitzuteilen. Die Bescheinigung muß Angaben enthalten über die voraussichtliche Dauer der Kur sowie darüber, ob die Kosten der Kur voll übernommen werden. Dauert die Kur länger als in der Bescheinigung angegeben, hat der Arbeiter der Dienststelle unverzüglich eine weitere entsprechende Bescheinigung vorzulegen.
- (11) Arbeiter, die wegen äußerlich nicht erkennbarer Schwächen oder Gebrechen bei gewissen Dienstleistungen besonders gefährdet oder nach längerer Krankheit schonungsbedürftig sind oder möglicherweise die Betriebssicherheit gefährden, haben dies ihrem Vorgesetzten anzuzeigen. Dies gilt vor allem für die im Betriebsdienst unmittelbar beschäftigten Arbeiter, auch wenn sie nicht arbeitsunfähig sind.
- (12) Nebentätigkeiten gegen Entgelt darf der Arbeiter nur ausüben, wenn der Leiter der Dienststelle seine Zustimmung erteilt hat.

Dienstweg, dienstliche Meldungen

- (13) Anfragen, Anzeigen, Gesuche und Beschwerden sind bei der Dienststelle anzubringen; Beschwerden über den Leiter der Dienststelle können unmittelbar an dessen Vorgesetzten gerichtet werden.
- (14) Der Arbeiter ist verpflichtet, im Rahmen der tariflichen und dienstlichen Vorschriften wahrheitsgemäß Auskunft zu geben. Veränderungen seiner persönlichen Verhältnisse, die von Einfluß auf das Arbeitsverhältnis sind, hat der Arbeiter unverzüglich seiner Dienststelle mitzuteilen, z. B. eine evtl. Mitgliedschaft in einer Sportversicherung, auch wenn sie kooperativ ist, sowie die Zuerkennung einer Rente.
- (15) Will ein Arbeiter gegen einen Mitarbeiter des Bundeseisenbahnvermögens Privatklage erheben oder Strafanzeige erstatten, ist dies der Dienststelle so rechtzeitig anzuzeigen, daß sie die Möglichkeit hat, zu vermitteln oder selbst die Strafverfolgung zu veranlassen. Dies gilt auch bei Beleidigungen und Körperverletzungen, die dem Arbeiter während oder aus Anlaß des Dienstes von anderen Personen zugefügt worden sind. Beabsichtigt der Arbeiter, die Privatklage oder den Strafantrag zurückzunehmen, hat er dies der Dienststelle ebenfalls rechtzeitig mitzuteilen.

(Fortsetzung Seite 141)

Jährliche Zuwendung

§ 1

Anspruchsvoraussetzungen

- (1) Die Arbeitskraft erhält in jedem Kalenderjahr eine Zuwendung, in dem
- Anspruchsvoraussetzungen**
1. ihr Arbeitsverhältnis am 1. Dezember besteht und sie mindestens seit dem 1. Oktober ununterbrochen als Arbeiterin oder Arbeiter, Angestellte oder Angestellter, Beamtin oder Beamter, Soldatin oder Soldat auf Zeit, Berufssoldatin oder Berufssoldat, Ärztin oder Arzt im Praktikum, Auszubildende oder Auszubildender, Schülerin oder Schüler in der Krankenpflege, Kinderkrankenpflege oder Krankenpflegehilfe oder als Hebammenschülerin/Schüler in der Entbindungspflege im öffentlichen Dienst gestanden hat oder bei der DB AG beschäftigt war (AB 1)

oder
 2. ihr Arbeitsverhältnis am 1. Dezember besteht und sie im laufenden Kalenderjahr insgesamt mindestens 6 Monate beim Bundeseisenbahnvermögen im Arbeitsverhältnis gestanden hat oder steht.
(AB 2 und 3)
- (2) Abweichend von Abs. 1 wird die Zuwendung nicht gezahlt, wenn die Arbeitskraft
- Verlust des Anspruchs**
1. für den ganzen Monat Dezember zur Ausübung einer entgeltlichen Beschäftigung oder Erwerbstätigkeit ohne Lohnfortzahlung vom Dienst befreit ist

oder
 2. bis einschließlich 31. März des folgenden Kalenderjahres aus eigenem Verschulden oder auf eigenen Wunsch ausscheidet.
- (3) Die Arbeitskraft, deren Arbeitsverhältnis spätestens mit Ablauf des 30. November endet und die mindestens von Beginn des Kalenderjahres an ununterbrochen in einem Rechtsverhältnis der in Abs. 1 Nr. 1 genannten Art im öffentlichen Dienst gestanden hat, erhält eine Zuwendung,
- Ausscheiden im Laufe des Kalenderjahres**
1. wenn sie wegen
 - a) Erreichens der Altersgrenze (§ 30 Abs. 8 Nr. 1 LTV)

oder
 - b) verminderter Erwerbsfähigkeit (§ 30 Abs. 9 LTV) *
 - c) Erfüllung der Voraussetzungen der Anlage 10 § 9 Abs. 2 Buchst. a oder b (ATZ)ausgeschieden ist oder
 2. wenn sie im unmittelbaren Anschluß an das Arbeitsverhältnis zu einer anderen Arbeitgeberin oder einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes in ein Rechtsverhältnis der in Abs. 1 Nr. 1 genannten Art übertritt und das Bundeseisenbahnvermögen das Ausscheiden aus diesem Grunde billigt

oder
 3. wenn sie wegen
 - a) eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaus,
 - b) einer Körperbeschädigung, die sie zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unfähig macht,
 - c) einer in Ausübung oder infolge ihrer Arbeit erlittenen Gesundheitsschädigung, die ihre Arbeitsfähigkeit für längere Zeit wesentlich herabsetzt,

**noch
Anlage 7**

oder

- * d) Erfüllung der Voraussetzung zum Bezug der Altersrente nach § 236 (bis
- * 31.12.2000: § 36) oder § 236a (bis 31.12.2000: § 37) SGB VI

gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat,

- 4. die Arbeiterin außerdem, wenn sie wegen
 - a) Schwangerschaft,
 - b) Niederkunft in den letzten drei Monaten

oder

- c) Erfüllung der Voraussetzungen zum Bezug einer Altersrente nach § 237 a SGB VI

gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat.

Satz 1 gilt entsprechend, wenn spätestens mit Ablauf des 30. November das Ruhen des Arbeitsverhältnisses nach § 30 Abs. 9 Nr. 3 Satz 2 eintritt.

Abs. 1 und 2 gelten nicht.

(AB 1 bis 3 sowie AB 2 zu § 2)

**Härte-
regelung**

- (4) In den Fällen des Abs. 2 Nr. 2 wird die Zuwendung jedoch gezahlt, wenn
 - 1. die Arbeitskraft im unmittelbaren Anschluss an ihr Arbeitsverhältnis vom Bundeseisenbahnvermögen oder von einer anderen Arbeitgeberin oder einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes in ein Rechtsverhältnis der in Abs. 1 Nr. 1 genannten Art übernommen wird, (AB 1)
 - 2. die Arbeitskraft aus einem der in Abs. 3 Nr. 3 genannten Gründe gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat,
 - 3. die Arbeiterin aus einem der in Abs. 3 Nr. 4 genannten Gründe gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat.

**Rückzah-
lung der
Zuwen-
dung**

- (5) Hat die Arbeitskraft im Falle des Abs. 2 Nr. 2 die Zuwendung erhalten, hat sie diese in voller Höhe zurückzuzahlen, wenn nicht eine der Voraussetzungen des Abs. 4 vorliegt.

Ausführungsbestimmungen

**Zu Abs. 1
Nr. 1,
Abs. 3
Satz 1,
Abs. 3
Satz 1
Nr. 2 und
Abs. 4
Nr. 1**

- 1. *Eine Unterbrechung im Sinne des Abs. 1 Nr. 1 und des Abs. 3 Satz 1 sowie kein unmittelbarer Anschluss im Sinne des Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 und des Abs. 4 Nr. 1 liegen vor, wenn zwischen den Rechtsverhältnissen im Sinne dieser Vorschriften ein oder mehrere Werktage - mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werktage - liegen, an denen das Arbeitsverhältnis oder das andere Rechtsverhältnis nicht bestand. Es ist jedoch unschädlich, wenn die Arbeitskraft in dem zwischen diesen Rechtsverhältnissen liegenden gesamten Zeitraum arbeitsunfähig krank war oder die Zeit zur Ausführung ihres Umzugs an einen anderen Ort benötigt hat.*

**Zu Abs. 1
und 3**

- 2. *Die Anspruchsvoraussetzungen für die Zuwendung erfüllt auch die Arbeiterin oder der Arbeiter, die bzw. der die Zuwendung nur deshalb nicht erhalten würde, weil ihr bzw. sein Arbeitsverhältnis wegen Einberufung zum Grundwehrdienst oder zu einer Wehrübung oder zum Zivildienst ruht oder geruht hat.*
- 3. *Stirbt die Arbeiterin oder der Arbeiter nach der Auszahlung, aber vor Fälligkeit der Zuwendung (1. Dezember), gelten die Voraussetzungen des Abs. 1 bzw. des Abs. 3 als erfüllt.*

§ 2

Höhe der Zuwendung

- (1) 1. Die Zuwendung beträgt - soweit nachstehend nichts anderes bestimmt ist - 100 v. H. des Monatslohns. Hierbei ist unter „Monatslohn“ der Lohn nach Anlage 2a LTV für September (vgl. jedoch Nr. 3 und 4) zuzüglich des Urlaubslohnzuschlags nach § 15 Abs. 9 LTV für 169,57 Stunden und des Sozialzuschlags zu verstehen. (AB 1)
2. Für nicht vollbeschäftigte Arbeitskräfte gilt Nr. 1 entsprechend, für die Berechnung ist § 15 Abs. 2 Nr. 1b LTV, für den Sozialzuschlag § 13 LTV maßgebend.
3. Für die Arbeitskraft, deren Arbeitsverhältnis zum Bundeseisenbahnvermögen letztmals später als am 1. September begonnen hat, tritt für die Bemessung der Zuwendung an die Stelle des Monats September der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses.
4. Für die Arbeitskraft, die unter § 1 Abs. 3 fällt und im September nicht im Arbeitsverhältnis gestanden hat, tritt für die Bemessung der Zuwendung an die Stelle des Monats September der letzte volle Kalendermonat, in dem das Arbeitsverhältnis vor dem Monat September bestanden hat. (AB 2)
5. Hat die Arbeitskraft nicht während des ganzen Kalenderjahres Bezüge vom Bundeseisenbahnvermögen aus einem Rechtsverhältnis der in § 1 Abs. 1 Nr. 1 genannten Art erhalten, vermindert sich die Zuwendung um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, für den sie keine Bezüge erhalten hat. Die Verminderung unterbleibt für die Kalendermonate,
- a) für die die Arbeitskraft keine Bezüge erhalten hat wegen der
- aa) Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn die Arbeitskraft vor dem 1. Dezember entlassen worden ist und nach der Entlassung unverzüglich die Arbeit wieder aufgenommen hat,
- bb) Beschäftigungsverbote nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes,
- cc) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz bis zur Vollendung des zwölften Lebensmonats des Kindes,
- b) in denen die Arbeitskraft nur wegen der Höhe der Barleistungen der Trägerin oder des Trägers der Sozialversicherung Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.
(AB 2)
- (2) 1. Der sich nach Abs. 1 ergebende Betrag der Zuwendung erhöht sich um 25,56 € für jedes Kind, für das der Arbeitskraft für den Monat September bzw. für den nach Abs. 1 Nr. 3 oder 4 maßgebenden Kalendermonat Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) zugestanden hat oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder des § 4 BKGG zugestanden hätte. § 13 LTV i.V.m. § 16 Abs. 2 Nr. 6 und 7 AnTV ist entsprechend anzuwenden. (AB 2)
2. Hat die arbeitsvertraglich vereinbarte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der Arbeitskraft in dem maßgebenden Kalendermonat weniger als die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit einer entsprechenden vollbeschäftigten Arbeitskraft betragen, erhöht sich die Zuwendung statt um den Betrag nach Nr. 1 um den Anteil dieses Betrages, der dem Maß der mit ihr vereinbarten Arbeitszeit entspricht.

(AB 3)

**Erhöhung
für Kinder**

*

noch
Anlage 7

Zusammen-
mentref-
fen meh-
rer An-
sprüche

- (3) Hat die Arbeitskraft nach § 1 Abs. 3 oder entsprechenden Bestimmungen eines anderen Tarifvertrags bereits eine Zuwendung erhalten und erwirbt sie für dasselbe Kalenderjahr einen weiteren Anspruch auf eine Zuwendung, vermindert sich diese um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, für den die Zuwendung nach § 1 Abs. 3 oder entsprechenden Bestimmungen eines anderen Tarifvertrags gezahlt worden ist. Der Erhöhungsbetrag wird für das nach Abs. 2 zu berücksichtigende Kind in jedem Kalenderjahr nur einmal gezahlt.

Ausführungsbestimmungen

*

**Zu Abs. 1
Nr. 1**

1. *Wegen der am 11. März 1994, am 20. Juni 1996, am 06. April 1998, am 10. März 1999, am 21. Juni 2000 und am 09. Januar 2003 vereinbarten Festschreibung der jährlichen Zuwendung beträgt abweichend von Abs. 1 Nr. 1 Satz 1 der Bemessungssatz für die jährliche Zuwendung vom 01. Januar 2003 bis 31. Dezember 2003 83,79 (ab 01. Januar 2004 bis 30. April 2004 82,96, ab 01. Mai 2004 82,14) v. H.*

*

*

*

*

Der vorstehende Bemessungssatz ändert sich jeweils von dem Zeitpunkt an, von dem an vor dem 1. Februar 2005 die Löhne der Arbeiterinnen und Arbeiter allgemein erhöht werden, nach den Grundsätzen, die seiner Berechnung zugrunde liegen.

**Zu Abs. 1
Nr. 4 und
5, Abs. 2
Nr. 1 und
§ 1 Abs. 3**

2. *Beispiel: Eine Arbeitskraft vollendet am 25. Mai das 65. Lebensjahr; ihr Arbeitsverhältnis endet am 31. desselben Monats. Die Zuwendung wird zu $(12/12 - 7/12 =) 5/12$ gewährt und wie folgt berechnet:*

$(\text{Monatslohn nach Anl. 2a, Stand Mai} + \text{Urlaubslohnzuschlag, berechnet von diesem Monatslohn}) \times \frac{5}{12}$

Steht der Arbeitskraft für den Mai der Sozialzuschlag zu oder würde er ihr, wenn sie gearbeitet hätte, zustehen, erhöht sich die Zuwendung um 5/12 von 100 v. H. des Sozialzuschlags. Die Zuwendung erhöht sich außerdem um 25,56 € für jedes Kind, für das die Arbeitskraft für den Mai Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) oder Leistungen im Sinne des § 65 Abs. 1 Nrn. 1 bis 3 EStG oder des § 4 Abs. 1 Nrn. 1 bis 3 BKGG zu beanspruchen hat.

*

War die Arbeitskraft vor dem Ausscheiden arbeitsunfähig krank und endete die Zahlung des Krankengeldzuschusses wegen Ablaufs der 26. Woche am 21. März, so dass die Arbeitskraft für April und Mai keine Bezüge vom Bundeseisenbahnvermögen zu erhalten hat, stehen ihr nur 3/12 der Zuwendung (ggf. einschließlich 3/12 von 100 v. H. des Sozialzuschlags) zu, berechnet nach der für Mai (= Ausscheidungsmonat) gültigen Lohnabelle. Der Erhöhungsbetrag je Kind wird, sofern er überhaupt zusteht, nicht gezwölftelt, sondern in der sich aus Abs. 2 ergebenden Höhe voll gezahlt.

Eine Elternzeit nach beamtenrechtlichen Vorschriften steht der Elternzeit nach den Bundeserziehungsgeldgesetz gleich.

Zu Abs. 2

3. *Bei Anwendung des Abs. 2 sind Kinder für die der Arbeitskraft aufgrund des Rechts der Europäischen Gemeinschaft oder aufgrund zwischenstaatlicher Abkommen in Verbindung mit dem EStG oder dem BKGG Kindergeld zusteht oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder des § 4 BKGG oder entsprechender Vorschriften zustehen würde, zu berücksichtigen.*

§ 3

Anrechnung von Leistungen

Wird vom Bundeseisenbahnvermögen aufgrund anderer Bestimmungen oder Verträge oder aufgrund betrieblicher Übung oder aus einem sonstigen Grund eine Weihnachtszuwendung oder im Zusammenhang mit dem Weihnachtsfest eine entsprechende Leistung gezahlt, wird diese Leistung auf die Zuwendung nach diesem Tarifvertrag angerechnet. Satz 1 gilt auch für eine Zuwendung aus einer Beschäftigung während der Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz.

§ 4

Zahlung der Zuwendung

1. Die Zuwendung ist am letzten Tag des Monats November zu zahlen. § 26 Abs. 2 Satz 2 ist ggf. anzuwenden. *
2. In den Fällen des § 1 Abs. 3 soll die Zuwendung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bzw. bei Eintritt des Ruhens des Arbeitsverhältnisses gezahlt werden.

Protokollnotiz zu Nr. 1 Satz 1:

Die Umstellung des Zahltages vom 6. auf den letzten Tag jeden Monats kann nur im Monat Dezember eines Jahres beginnen; die Zuwendung sollte bereits im Umstellungsjahr am letzten Tag des Monats November gezahlt werden. *

Vermögenswirksame Leistung

§ 1

Voraussetzungen und Höhe der Vermögenswirksamen Leistungen

- (1) Der Arbeiter oder die Arbeiterin erhält monatlich eine vermögenswirksame Leistung im Sinne des Vermögensbildungsgesetzes.
- (2) Die Aushilfsarbeiterin bzw. der Aushilfsarbeiter hat Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung nach Abs. 1 nur, wenn das Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens 6 Monate dauert.
- (3)
 1. Für die vollbeschäftigte Arbeitskraft beträgt die vermögenswirksame Leistung monatlich 6,65 €.
 2. Die nicht vollbeschäftigte Arbeitskraft erhält von dem Betrag nach Nr. 1, der ihr zustehen würde, wenn sie vollbeschäftigt wäre, den Teil, der dem Maß der mit ihr vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entspricht.
 3. Für die Anwendung der Nr. 1 und 2 sind die Verhältnisse am Ersten des jeweiligen Kalendermonats maßgebend. Wenn das Arbeitsverhältnis nach dem Ersten eines Kalendermonats begründet wird, ist für diesen Monat der Tag des Beginns des Arbeitsverhältnisses maßgebend.
- (4) Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die der Arbeitskraft Lohn, Urlaubslohn oder Krankenbezüge zustehen. Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses.

§ 2

Mitteilung der Anlageart

Die Arbeitskraft teilt dem Bundeseisenbahnvermögen schriftlich die Art der gewählten Anlage mit und gibt hierbei, soweit dies nach der Art der Anlage erforderlich ist, das Unternehmen oder Institut mit der Nummer des Kontos an, auf das die Leistung eingezahlt werden soll.

§ 3

Entstehung und Fälligkeit des Anspruchs

- (1) Der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem die Arbeitskraft die nach § 2 erforderlichen Angaben mitteilt und für die beiden vorangegangenen Kalendermonate desselben Kalenderjahres. Die Ansprüche werden erstmals am Letzten des zweiten auf die Mitteilung folgenden Kalendermonats fällig.
- (2) Der Anspruch entsteht nicht für einen Kalendermonat, für den der Arbeitskraft vom Bundeseisenbahnvermögen oder einer anderen Arbeitgeberin oder einem anderen Arbeitgeber oder Dienstherrn eine vermögenswirksame Leistung aus einem früher begründeten Arbeits- oder sonstigen Rechtsverhältnis erbracht wird.

noch
Anlage 8/
Anlage 9

§ 4

Änderung der vermögenswirksamen Anlage

- (1) Die Arbeitskraft kann während des Kalenderjahres die Art der vermögenswirksamen Anlage (§ 2) und das Unternehmen oder Institut, bei dem sie erfolgen soll, nur mit Zustimmung des Bundeseisenbahnvermögens wechseln.
- (2) Für die vermögenswirksame Leistung (§ 1) und die vermögenswirksame Anlage von Teilen des Arbeitsentgelts nach § 11 Abs. 1 des Vermögensbildungsgesetzes soll die Arbeitskraft möglichst dieselbe Anlageart und dasselbe Unternehmen oder Institut wählen.
- (3) Die Änderung einer schon bestehenden Vereinbarung nach § 11 Abs. 1 des Vermögensbildungsgesetzes bedarf nicht der Zustimmung des Bundeseisenbahnvermögens, wenn die Arbeitskraft diese Änderung aus Anlaß der erstmaligen Gewährung der vermögenswirksamen Leistung (§ 1) verlangt.
- (4) In den Fällen der Abs. 1 und 3 gilt § 3 Abs. 1 Satz 2 entsprechend.

§ 5

Nachweis bei Anlage nach § 2 Abs. 1 Nr. 5 des Vermögensbildungsgesetzes

Bei einer vermögenswirksamen Anlage nach § 2 Abs. 1 Nr. 5 des Vermögensbildungsgesetzes hat die Arbeitskraft dem Bundeseisenbahnvermögen die zweckentsprechende Verwendung der in einem Kalenderjahr erhaltenen vermögenswirksamen Leistungen bis zum Ende des folgenden Kalenderjahres, spätestens jedoch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, nachzuweisen.

Anlage 9
(§ 3 Abs. 10)

Einführung von Kurzarbeit

- Bis zur Vereinbarung des Inhalts dieser Anlage verbleibt es für die Einführung von Kurzarbeit bei den gesetzlichen Vorschriften. -

Bestimmungen zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (ATZ)

§ 1

Geltungsbereich

Die Bestimmungen gelten für die Arbeiter, die unter den Geltungsbereich des „Lohntarifvertrag für die Arbeiter des Bundeseisenbahnvermögens (LTV)“ fallen.

§ 2

Voraussetzungen der Altersteilzeitarbeit

- (1) Das Bundeseisenbahnvermögen kann mit Arbeitern, die das 55. Lebensjahr und eine Eisenbahndienstzeit (§ 5 LTV) von fünf Jahren vollendet haben und innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit mindestens 1080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch gestanden haben, die Änderung des Arbeitsverhältnisses in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes vereinbaren; das Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis im Sinne des Dritten Buches Sozialgesetzbuch sein.
- (2) Arbeiter, die das 60. Lebensjahr vollendet haben und die übrigen Voraussetzungen des Abs. 1 erfüllen, haben Anspruch auf Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses. Der Arbeiter hat das Bundeseisenbahnvermögen drei Monate vor dem geplanten Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses über die Geltendmachung des Anspruchs zu informieren; von dem Fristenfordernis kann einvernehmlich abgewichen werden.
- (3) Das Bundeseisenbahnvermögen kann die Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ablehnen, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe entgegenstehen.
- (4) Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis soll mindestens für die Dauer von zwei Jahren vereinbart werden. Es muss vor dem 1. Januar 2010 beginnen.

§ 3

Reduzierung und Verteilung der Arbeitszeit

- (1) Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses beträgt die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit.

Als bisherige wöchentliche Arbeitszeit ist die wöchentliche Arbeitszeit zugrunde zu legen, die mit dem Arbeiter vor dem Übergang in die Altersteilzeitarbeit vereinbart war. Zugrunde zu legen ist höchstens die Arbeitszeit, die im Durchschnitt der letzten 24 Monate vor dem Übergang in die Altersteilzeitarbeit vereinbart war. Bei der Ermittlung der durchschnittlichen Arbeitszeit nach Satz 2 dieses Unterabsatzes bleiben Arbeitszeiten, die die tarifliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit überschritten haben, außer Betracht. Die ermittelte durchschnittliche Arbeitszeit kann auf die nächste volle Stunde gerundet werden.

**noch
Anlage 10**

- (2) Die während der Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses zu leistende Arbeit kann so verteilt werden, dass sie
 - a) in der ersten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses geleistet und der Arbeiter anschließend von der Arbeit unter Fortzahlung der Bezüge nach Maßgabe der §§ 4 und 5 freigestellt wird (Blockmodell) oder
 - b) durchgehend geleistet wird (Teilzeitmodell).
- (3) Der Arbeiter kann vom Bundeseisenbahnvermögen verlangen, dass sein Wunsch nach einer bestimmten Verteilung der Arbeitszeit mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung erörtert wird.

§ 4

Höhe der Bezüge

- (1) Der Arbeiter erhält als Bezüge die sich für entsprechende Teilzeitkräfte bei Anwendung der tariflichen Vorschriften (z. B. § 15 Abs. 2 Nr. 1b LTV) ergebenden Beträge mit der Maßgabe, dass die Bezügebestandteile, die üblicherweise in die Berechnung des Zuschlags zum Urlaubslohn einfließen, sowie Wechselschicht- und Schichtzulagen entsprechend dem Umfang der tatsächlich geleisteten Tätigkeit berücksichtigt werden. (AB)
- (2) Als Bezüge im Sinne des Abs. 1 gelten auch Einmalzahlungen (z. B. Zuwendung, Urlaubsgeld, Jubiläumszuwendung) und vermögenswirksame Leistungen.

Ausführungsbestimmung

Die im Blockmodell über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden gelten bei Vorliegen der übrigen tariflichen Voraussetzungen als Überstunden.

§ 5

Aufstockungsleistungen

- (1) Die dem Arbeiter nach § 4 zustehenden Bezüge zuzüglich des darauf entfallenden sozialversicherungspflichtigen Teils der vom Bundeseisenbahnvermögen zu tragenden Umlage zur Zusatzversorgung BVA Abt. B werden um 20 v. H. dieser Bezüge aufgestockt (Aufstockungsbetrag). Bei der Berechnung des Aufstockungsbetrages bleiben steuerfreie Bezügebestandteile, Entgelte für Überzeitarbeit und Rufbereitschaften (§ 4 Abs. 2 LTV) unberücksichtigt; diese werden, soweit sie nicht unter Abs. 2 Unterabs. 2 fallen, neben dem Aufstockungsbetrag gezahlt.
- (2) Der Aufstockungsbetrag muss so hoch sein, dass der Arbeiter 83 v. H. des Nettobetrag des bisherigen Arbeitsentgelts erhält (Mindestnettobetrag). Als bisheriges Arbeitsentgelt ist anzusetzen das gesamte, dem Grunde nach beitragspflichtige Arbeitsentgelt, das der Arbeiter für eine Arbeitsleistung bei bisheriger wöchentlicher Arbeitszeit (§ 3 Abs. 1 Unterabs. 2) zu beanspruchen hätte; der sozialversicherungspflichtige Teil der vom Bundeseisenbahnvermögen zu tragenden Umlage zur Zusatzversorgung BVA Abt. B bleibt unberücksichtigt. (AB)

Dem bisherigen Arbeitsentgelt nach Unterabsatz 1 Satz 2 zuzurechnen ist das Entgelt für Rufbereitschaft - jedoch ohne Entgelte für angefallene Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit -, die ohne Reduzierung der Arbeitszeit zugestanden hätten; in diesem Fall sind in der Arbeitsphase die tatsächlich zustehenden Entgelte abweichend von Abs. 1 Satz 2 letzter Halbsatz in die Berechnung des aufzustockenden Nettobetrag einzubeziehen.

- (3) Für die Berechnung des Mindestnettoetrages nach Abs. 2 ist die Rechtsverordnung nach § 15 Satz 1 Nr. 1 des Altersteilzeitgesetzes zugrunde zu legen. Sofern das bei bisheriger Arbeitszeit zustehende Arbeitsentgelt nach Absatz 2 Unterabs. 1 Satz 2 das höchste in dieser Rechtsverordnung ausgewiesene Arbeitsentgelt übersteigt, sind für die Berechnung des Mindestnettoetrages diejenigen gesetzlichen Abzüge anzusetzen, die bei Arbeitskräften gewöhnlich anfallen (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a des Altersteilzeitgesetzes).
- (4) Neben den vom Bundeseisenbahnvermögen zu tragenden Sozialversicherungsbeiträgen für die nach § 4 zustehenden Bezüge entrichtet das Bundeseisenbahnvermögen gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b des Altersteilzeitgesetzes zusätzliche Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung für den Unterschiedsbetrag zwischen den nach § 4 zustehenden Bezügen einerseits und 90 v. H. des Arbeitsentgelts im Sinne des Abs. 2 zuzüglich des sozialversicherungspflichtigen Teils der vom Bundeseisenbahnvermögen zu tragenden Umlage zur Zusatzversorgung BVA Abt. B höchstens aber der Beitragsbemessungsgrenze, andererseits.
- (5) Bleibt frei.
- (6) Die Regelungen der Abs. 1 bis 4 gelten auch in den Fällen, in denen eine aufgrund dieser Bestimmungen geschlossene Vereinbarung eine Verteilung der Arbeitsleistung (§ 3 Abs. 2) vorsieht, die sich auf einen Zeitraum von mehr als sechs Jahren erstreckt.
- (7) Arbeiterinnen und Arbeiter, die nach Inanspruchnahme der Altersteilzeit eine Rentenkürzung wegen einer vorzeitigen Inanspruchnahme der Rente zu erwarten haben, erhalten für je 0,3 v. H. Rentenminderung eine Abfindung in Höhe von 5 v. H. des Monatslohnes (§ 10 LTV) ggf. zuzüglich des Sozialzuschlags und der ständigen Lohnzuschläge, die bzw. der der Arbeiterin oder dem Arbeiter im letzten Monat vor dem Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses zugestanden hätte, wenn sie oder er mit der bisherigen Arbeitszeit (§ 3 Abs. 1 Unterabs. 2) beschäftigt gewesen wäre. Die Abfindung wird zum Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses gezahlt.

Ausführungsbestimmung

Beim Blockmodell können in der Freistellungsphase die in die Bemessungsgrundlage nach Abs. 2 eingehenden, nicht regelmäßig zustehenden Bezügebestandteile (z. B. Erschwerniszulagen) mit dem für die Arbeitsphase errechneten Durchschnittsbetrag angesetzt werden; dabei werden Krankheits- und Urlaubszeiten nicht berücksichtigt. Allgemeine Bezügeerhöhungen sind zu berücksichtigen, soweit die zugrunde liegenden Bezügebestandteile ebenfalls an allgemeinen Bezügeerhöhungen teilnehmen.

§ 6

Nebentätigkeit

Die Arbeiterin oder der Arbeiter darf während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses keine Beschäftigungen oder selbständigen Tätigkeiten ausüben, die die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV überschreiten, es sei denn, diese Beschäftigungen oder selbständigen Tätigkeiten sind bereits innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ständig ausgeübt worden. Bestehende tarifliche Regelungen über Nebentätigkeiten bleiben unberührt.

§ 7

Urlaub

Für die Arbeitskraft, die im Rahmen der Altersteilzeit im Blockmodell (§ 3 Abs. 2 Buchst. a) beschäftigt wird, besteht kein Urlaubsanspruch für die Zeit der Freistellung von der Arbeit. Im Kalenderjahr des Übergangs von der Beschäftigung zur Freistellung hat die Arbeiterin oder der Arbeiter für jeden vollen Beschäftigungsmonat Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs.

§ 8

Nichtbestehen bzw. Ruhen der Aufstockungsleistungen

- (1) In den Fällen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit besteht der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen (§ 5) längstens für die Dauer der Entgeltfortzahlung (z. B. § 27 Abs. 7 LTV), der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen nach § 5 Abs. 1 und 2 darüber hinaus längstens bis zum Ablauf der Fristen für die Zahlung von Krankenbezügen (Entgeltfortzahlung und Krankengeldzuschuss). Für die Zeit nach Ablauf der Entgeltfortzahlung wird der Aufstockungsbetrag in Höhe des kalendertäglichen Durchschnitts des nach § 5 Abs. 1 und 2 in den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten maßgebenden Aufstockungsbetrages gezahlt; Einmalzahlungen bleiben unberücksichtigt.

Im Falle des Bezugs von Krankengeld (§§ 44 ff. SGB V), Versorgungskrankengeld (§§ 16 ff. BVG), Verletztengeld (§§ 45 ff. SGB VII) oder Übergangsgeld (§§ 49 ff. SGB VII) oder Krankentagegeld von einem privaten Krankenversicherungsunternehmen tritt die Arbeitskraft für den nach Unterabs. 1 maßgebenden Zeitraum ihre gegen die Bundesanstalt für Arbeit bestehenden Ansprüche auf Altersteilzeitleistungen (§ 10 Abs. 2 des Altersteilzeitgesetzes) an das Bundeseisenbahnvermögen ab.

- (2) Ist die Arbeiterin oder der Arbeiter, die bzw. der die Altersteilzeitarbeit im Blockmodell ableistet, während der Arbeitsphase über den Zeitraum der Entgeltfortzahlung (z. B. § 27 Abs. 7 LTV) hinaus arbeitsunfähig erkrankt, verlängert sich die Arbeitsphase um die Hälfte des den Entgeltfortzahlungszeitraum übersteigenden Zeitraums der Arbeitsunfähigkeit; in dem gleichen Umfang verkürzt sich die Freistellungsphase. (AB)
- (3) Der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen ruht während der Zeit, in der die Arbeitskraft eine unzulässige Beschäftigung oder selbständige Tätigkeit im Sinne des § 6 ausübt oder über die Altersteilzeitarbeit hinaus Mehrarbeit und Überstunden leistet, die den Umfang der Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV überschreiten. Hat der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen mindestens 150 Tage geruht, erlischt er; mehrere Ruhenszeiträume werden zusammengerechnet.

Ausführungsbestimmung

Wenn die Arbeiterin oder der Arbeiter, die bzw. der die Altersteilzeitarbeit im Teilzeitmodell ableistet, infolge Krankheit den Anspruch auf eine Rente nach Altersteilzeitarbeit nicht zum arbeitsvertraglich festgelegten Zeitpunkt erreicht, verhandeln die Arbeitsvertragsparteien über eine interessengerechte Vertragsanpassung.

§ 9

Ende des Arbeitsverhältnisses

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet zu dem in der Altersteilzeitvereinbarung festgelegten Zeitpunkt.
- (2) Das Arbeitsverhältnis endet unbeschadet der sonstigen tariflichen Beendigungstatbestände (§ 30 LTV)
 - a) mit Ablauf des Kalendermonats vor dem Kalendermonat, für den die Arbeitskraft eine Rente wegen Alters oder, wenn sie von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit ist, eine vergleichbare Leistung einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung oder eines Versicherungsunternehmens beanspruchen kann; dies gilt nicht für Renten, die vor dem für die Versicherte oder den Versicherten maßgebenden Rentenalter in Anspruch genommen werden können oder (AB)
 - b) mit Beginn des Kalendermonats, für den die Arbeitskraft eine Rente wegen Alters, eine Knappschaftsausgleichsleistung, eine ähnliche Leistung öffentlich-rechtlicher Art oder, wenn sie von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit ist, eine vergleichbare Leistung einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung oder eines Versicherungsunternehmens bezieht.
- (3) Endet bei einer Arbeitskraft, die im Rahmen der Altersteilzeit nach dem Blockmodell (§ 3 Abs. 2 Buchst. a) beschäftigt wird, das Arbeitsverhältnis vorzeitig, hat sie Anspruch auf eine etwaige Differenz zwischen den nach den §§ 4 und 5 erhaltenen Bezügen und Aufstockungsleistungen und den Bezügen für den Zeitraum ihrer tatsächlichen Beschäftigung, die die Arbeitskraft ohne Eintritt in die Altersteilzeit erzielt hätte. Bei Tod der Arbeiterin oder des Arbeiters steht dieser Anspruch ihren bzw. seinen Erben zu.

*

§ 10

Mitwirkungspflicht

- (1) Die Arbeiterin oder der Arbeiter hat Änderungen der sie oder ihn betreffenden Verhältnisse, die für den Anspruch auf Aufstockungsleistungen erheblich sind, dem Bundeseisenbahnvermögen unverzüglich mitzuteilen.
- (2) Die Arbeiterin bzw. der Arbeiter hat dem Bundeseisenbahnvermögen zu Unrecht gezahlte Leistungen, die die im Altersteilzeitgesetz vorgesehenen Leistungen übersteigen, zu erstatten, wenn sie oder er die unrechtmäßige Zahlung dadurch bewirkt hat, dass sie bzw. er Mitwirkungspflichten nach Abs. 1 verletzt hat.

- 152 b -

(bleibt frei)

Regelung flexibler Arbeitszeiten für ältere Beschäftigte

Abschnitt I Geltungsbereich

§ 1 Geltungsbereich

Die nachfolgenden Regelungen gelten für Beschäftigte, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages für die Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundeseisenbahnvermögens (LTV) fallen.

Protokollerklärung zu § 1:

Die Regelungen gelten für Beschäftigte, die bis zum 31. Dezember 2016 die jeweiligen tariflichen Voraussetzungen erfüllen und deren Arbeitsverhältnis nach den Abschnitten II oder III vor dem 1. Januar 2017 begonnen hat. Auf Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die vor dem 1. Januar 2010 begonnen haben, finden die Regelungen keine Anwendung.

Abschnitt II Regelungen zur Altersteilzeit

§ 2 Möglichkeiten der Altersteilzeit

Auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes (AltTZG) vom 23. Juli 1996 in der jeweils geltenden Fassung ist die Änderung des Arbeitsverhältnisses in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis in Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen (§ 3) und im Übrigen im Rahmen einer Quote (§ 4) möglich.

§ 3

Altersteilzeit in Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen

- (1) Altersteilzeit im Sinne des Altersteilzeitgesetzes kann, ohne dass darauf ein Rechtsanspruch besteht, in Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen bei dienstlichem oder betrieblichem Bedarf vereinbart werden, wenn die persönlichen Voraussetzungen nach § 5 vorliegen.
- (2) Die Festlegung der in Absatz 1 genannten Bereiche und die Entscheidung, ob, in welchem Umfang und für welchen Personenkreis dort Altersteilzeit zugelassen wird, erfolgt durch den Arbeitgeber.

§ 4

Altersteilzeit im Übrigen

- (1) Beschäftigte haben im Rahmen der Quote nach Absatz 2 Anspruch auf Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses im Sinne des Altersteilzeitgesetzes, wenn die persönlichen Voraussetzungen nach § 5 vorliegen.
- (2) Der Anspruch auf Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses nach Absatz 1 ist ausgeschlossen, wenn und solange 2,5 v.H. der Beschäftigten des Arbeitgebers im Sinne des § 1 von einer Altersteilzeitregelung im Sinne des Altersteilzeitgesetzes Gebrauch machen. Maßgeblich für die Berechnung der Quote ist die Anzahl der Beschäftigten sowie die Anzahl der Altersteilzeitarbeitsverhältnisse jeweils zum Stichtag 30. Juni des Vorjahres; sofern der Arbeitgeber zur Meldung an das Statistische Bundesamt verpflichtet ist, gilt die dort gemeldete Zahl.
- (3) Der Arbeitgeber kann ausnahmsweise die Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ablehnen, wenn dienstliche oder betriebliche Gründe entgegenstehen.

Protokollerklärungen zu § 4:

1. Die Quote von 2,5 v.H. wird für das Bundeseisenbahnvermögen (einschließlich der nachgeordneten Bereiche) berechnet, wobei jeweils eine weitere Aufteilung auf Teile der Verwaltung (Verwaltungsteile, z. B. auf Dienststellen oder Außenstellen) möglich ist.

2. In die Quote werden alle zum jeweiligen Stichtag bestehenden Altersteilzeitarbeitsverhältnisse einschließlich solcher nach § 3 dieser Regelungen einbezogen. Die so errechnete Quote gilt für das gesamte Kalenderjahr; unterjährige Veränderungen bleiben unberücksichtigt. Die Quote wird jährlich überprüft.

§ 5

Persönliche Voraussetzungen für Altersteilzeit

- (1) Altersteilzeit nach diesem Tarifvertrag setzt voraus, dass die Beschäftigten
- a) das 60. Lebensjahr vollendet haben und
 - b) innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit mindestens 1080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch gestanden haben.
- (2) Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss sich zumindest auf die Zeit erstrecken, bis eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann.
- (3) Die Beschäftigten haben die Vereinbarung von Altersteilzeit mit einer Frist von drei Monaten vor dem geplanten Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses schriftlich zu beantragen; von dem Fristerfordernis kann einvernehmlich abgewichen werden. Der Antrag kann wirksam frühestens ein Jahr vor Erfüllung der Voraussetzungen nach Absatz 1 gestellt werden.

§ 6

Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses

- (1) Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis im Sinne des Dritten Buches Sozialgesetzbuch sein, darf die Dauer von fünf Jahren nicht überschreiten und muss vor dem 1. Januar 2017 beginnen.
- (2) Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses beträgt die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit. Für die Berechnung der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit gilt § 6 Abs. 2 AltTZG. Dabei bleiben Arbeitszeiten außer Betracht, die die tarifliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit überschritten haben.

- (3) Die während der Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses zu leistende Arbeit kann so verteilt werden, dass sie
 - a) in der ersten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses geleistet und die Beschäftigten anschließend von der Arbeit unter Fortzahlung der Leistungen nach Maßgabe des § 7 freigestellt werden (Blockmodell) oder
 - b) durchgehend erbracht wird (Teilzeitmodell).
- (4) Die Beschäftigten können vom Arbeitgeber verlangen, dass ihr Wunsch nach einer bestimmten Verteilung der Arbeitszeit mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung erörtert wird.

§ 7

Leistungen des Arbeitgebers

- (1) Beschäftigte erhalten während der Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses das Tabellenentgelt und alle sonstigen Entgeltbestandteile in Höhe der sich für entsprechende Teilzeitbeschäftigte nach § 15 Abs. 2 Nr. 1b LTV ergebenden Beträge mit der Maßgabe, dass die Bezügebestandteile, die üblicherweise in die Berechnung des Zuschlags zum Urlaubslohn einfließen sowie Wechselschicht- und Schichtzulage entsprechend dem Umfang der tatsächlich geleisteten Tätigkeit berücksichtigt werden. Maßgebend ist die nach § 6 Abs. 2 vereinbarte durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit.
- (2) Die den Beschäftigten nach Absatz 1 zustehenden Entgelte zuzüglich des darauf entfallenden sozialversicherungspflichtigen Teils der vom Arbeitgeber zu tragenden Umlage zur Renten-Zusatzversicherung der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (KBS) (Regelarbeitsentgelt) werden um 20 v.H. aufgestockt. Steuerfreie Entgeltbestandteile und Entgelte, die einmalig (z. B. Jährliche Zuwendung nach § 11 LTV) oder die nicht für die vereinbarte Arbeitszeit (z. B. Überstunden- oder Mehrarbeitsentgelt) gezahlt werden, gehören nicht zum Regularbeitsentgelt und bleiben bei der Aufstockung unberücksichtigt. Entgeltbestandteile, die für den Zeitraum der vereinbarten Altersteilzeit nicht vermindert worden sind, bleiben bei der Aufstockung außer Betracht.

(3) Neben den vom Arbeitgeber zu tragenden Sozialversicherungsbeiträgen für die nach Absatz 1 zustehenden Entgelte entrichtet der Arbeitgeber für die Beschäftigten zusätzliche Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung in Höhe des Beitrags, der auf 80 v. H. des Regelarbeitsentgelts für die Altersteilzeit, begrenzt auf den Unterschiedsbetrag zwischen 90 v. H. der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze und dem Regelarbeitsentgelt, entfällt, höchstens bis zur Beitragsbemessungsgrenze (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 b i. V. m. § 6 Abs. 1 AltTZG). Für von der Versicherungspflicht befreite Beschäftigte im Sinne von § 4 Abs. 2 AltTZG gilt Satz 1 entsprechend.

(4) In Fällen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit besteht ein Anspruch auf Leistungen nach Absatz 2 längstens in den Grenzen des § 27 LTV. Die Leistungen nach Absatz 3 werden längstens bis zum Ablauf der Fristen für die Zahlung von Krankenbezügen (Lohnfortzahlung und Krankengeldzuschuss) gezahlt.

Protokollerklärung zu Absatz 4:

Der Aufstockungsbetrag nach Absatz 2 wird für die Zeit der Zahlung des Krankengeldzuschusses (§ 27 Abs. 8 LTV), längstens bis zum Ende der 26. Krankheitswoche, in Höhe des kalendertäglichen Durchschnitts des in den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten maßgebenden Aufstockungsbetrages gezahlt; Einmalzahlungen bleiben unberücksichtigt.

(5) Sind Beschäftigte bei Altersteilzeit im Blockmodell während der Arbeitsphase über den Zeitraum der Entgeltfortzahlung hinaus arbeitsunfähig erkrankt, verlängert sich die Arbeitsphase um die Hälfte des den Entgeltfortzahlungszeitraum übersteigenden Zeitraums der Arbeitsunfähigkeit. Die Dauer der Freistellungsphase verkürzt sich entsprechend.

§ 8

Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses

(1) Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis endet zu dem in der Altersteilzeitvereinbarung festgelegten Zeitpunkt.

(2) Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis endet unbeschadet der sonstigen tariflichen Beendigungstatbestände

- a) mit Ablauf des Kalendermonats vor dem Monat, von dem an die oder der Beschäftigte eine abschlagsfreie Rente wegen Alters beanspruchen kann, oder
 - b) mit Beginn des Kalendermonats, für den die oder der Beschäftigte eine Rente wegen Alters tatsächlich bezieht.
- (3) Endet das Altersteilzeitarbeitsverhältnis bei Vereinbarung eines Blockmodells vorzeitig, so erhalten Beschäftigte die etwaige Differenz zwischen dem nach § 7 Abs. 1 gezahltem tariflichen Entgelt einschließlich der Aufstockungsleistung nach § 7 Abs. 2 und dem Entgelt für den Zeitraum ihrer tatsächlichen Beschäftigung, das sie ohne Eintritt in die Altersteilzeit erzielt hätten. Bei Tod steht der Anspruch den Erben zu.

§ 9

Nebentätigkeiten

- (1) Beschäftigte dürfen während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses keine Beschäftigungen oder selbstständigen Tätigkeiten ausüben, die die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch überschreiten, es sei denn, diese Beschäftigungen oder selbstständigen Tätigkeiten sind bereits innerhalb der letzten 5 Jahre vor Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ständig ausgeübt worden. Bestehende tarifliche Regelungen über Nebentätigkeiten bleiben unberührt.
- (2) Der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen ruht während der Zeit, in der Beschäftigte eine unzulässige Beschäftigung oder selbstständige Tätigkeit im Sinne des Absatzes 1 ausüben oder über die Altersteilzeitarbeit hinaus Mehrarbeit oder Überstunden leisten, die den Umfang der Geringfügigkeitsgrenze des § 8 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch übersteigen. Hat der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen mindestens 150 Tage geruht, erlischt er; mehrere Ruhenszeiträume werden zusammengerechnet.

§ 10

Urlaub

Für Beschäftigte, die Altersteilzeit im Blockmodell leisten, besteht kein Urlaubsanspruch für die Zeit der Freistellung von der Arbeit. Im Kalenderjahr des

Übergangs von der Beschäftigung zur Freistellung haben die Beschäftigten für jeden vollen Beschäftigungsmonat Anspruch auf ein Zwölftel ihres Jahresurlaubs.

Abschnitt III

Regelungen zum flexiblen Übergang in den Ruhestand (FALTER)

§ 11

Begriffsbestimmung

FALTER ist ein Arbeitszeitmodell, das einen gleitenden Übergang in den Ruhestand bei gleichzeitig längerer Teilhabe am Berufsleben ermöglichen soll. Es verbindet eine Teilzeitbeschäftigung (§ 3b LTV) mit dem gleichzeitigen Bezug einer Teilrente. FALTER beginnt vor Erreichen des maßgebenden Alters für eine abschlagsfreie Altersrente und wird für die gleiche Dauer über diesen Zeitpunkt hinaus fortgesetzt.

§ 12

Voraussetzungen für die Inanspruchnahme des FALTER-Arbeitszeitmodells

- (1) Beschäftigte und Arbeitgeber können bei dienstlichem oder betrieblichem Bedarf und ohne dass ein Rechtsanspruch besteht, einen flexiblen Übergang in den Ruhestand bei gleichzeitig längerer Lebensarbeitszeit vereinbaren.
- (2) Das Arbeitszeitmodell beginnt frühestens zwei Jahre vor Erreichen des Kalendermonats, für den die Beschäftigten eine abschlagsfreie Rente wegen Alters in Anspruch nehmen können, und endet spätestens zwei Jahre nach Erreichen dieser Altersgrenze. Die Zeiträume vor und nach Erreichen dieser Altersgrenze müssen von gleicher Dauer sein.
- (3) Der Beginn des Arbeitszeitmodells setzt den Beginn einer hälftigen Teilrente voraus. § 5 Abs. 3 gilt entsprechend.

§ 13

Vereinbarung des FALTER-Arbeitszeitmodells

- (1) Die Arbeit nach dem Arbeitszeitmodell darf die Dauer von vier Jahren nicht überschreiten und muss vor dem 1. Januar 2017 beginnen. In den Fällen der Vereinbarung des Arbeitszeitmodells wird der Beendigungszeitpunkt nach

§ 30 Abs. 8 Nr. 1 LTV um bis zu zwei Jahre hinausgeschoben. Die Vereinbarung des Arbeitszeitmodells erfordert Regelungen über eine reduzierte Arbeitszeit nach Absatz 3 sowie über den Beendigungszeitpunkt nach Absatz 1 Satz 2.

- (2) Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während der Dauer des Arbeitszeitmodells beträgt die Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nach § 3 Abs. 1 Satz 1 LTV. Eine geringere Arbeitszeit kann vereinbart werden.
- (3) Die zu leistende Arbeit ist gleichmäßig über die Gesamtdauer des Arbeitszeitmodells zu verteilen.

§ 14

Ende des Arbeitsverhältnisses

- (1) Abweichend von § 30 Abs. 8 Nr. 1 LTV endet das Arbeitsverhältnis, ohne dass es einer Kündigung bedarf, zu dem nach § 13 Abs. 2 vertraglich festgelegten Zeitpunkt.
- (2) Unabhängig davon endet das Arbeitsverhältnis, ohne dass es einer Kündigung bedarf, bei Inanspruchnahme einer mehr als hälftigen Teilrente oder einer Vollrente.

Abschnitt IV

Sonstige Regelungen

§ 15

Mitteilungspflichten

Beschäftigte haben während der Dauer des gesamten Altersteilzeitarbeitsverhältnisses oder FALTER-Arbeitszeitmodells dem Arbeitgeber solche Umstände unverzüglich mitzuteilen, die für die Leistungen nach § 7 Abs. 2 bis 4 oder für den Bestand des Arbeitszeitmodells nach § 14 Abs. 2 erheblich sind.

**Bestimmungen für die Arbeiter mit wechselndem Arbeitsplatz,
die in Wohnwagen untergebracht sind**

§ 1

Geltungsbereich

- (1) Die Bestimmungen gelten für alle Arbeiter mit wechselndem Arbeitsplatz, die in Wohnwagen untergebracht sind.
- (2) Hierunter fallen alle Arbeiter in Bauzügen und Bautrupps aller Art (Gleis-, Weichen-, Schweißtrupps, Kranzüge- und -trupps oder ähnliche Einrichtungen, im folgenden mit Bauzügen bezeichnet), die nach Maßgabe der Bestimmungen des § 5 in Wohnwagen untergebracht sind.

§ 2

Arbeitszeit

Es gelten die Arbeitszeitbestimmungen nach Anhang II.

§ 3

Lohn bei Wechsel des Standortes der Bauzüge

- (1) 1. Wechselt der Bauzug außerhalb der festgesetzten täglichen Arbeitszeit seinen Standort, werden den mitfahrenden Arbeitern 25 v. H. der Reisezeit zusätzlich dem Jahresarbeitszeitkonto nach Anhang II gutgeschrieben. Dies gilt nicht für die Zeit zwischen 22 und 6 Uhr sowie für die Umsetzung des Bauzugs innerhalb des Bahnhofsgebiets.
2. Die Reisezeit gilt nicht als Arbeitszeit im Sinne des § 3 LTV.
- (2) Die durch den Wechsel des Standorts anfallende Reisezeit und die Zeit der Umsetzung im Bahnhofsgebiet sind jedoch voll als Arbeitszeit zu bewerten, soweit sie in die festgesetzte tägliche Arbeitszeit fallen; sie sind durch den Monatslohn abgegolten.
- (3) Für die Arbeiter in Kranzügen und -trupps gilt anstelle der Abs. 1 und 2 folgendes:

Mit dem Wechsel des Kranwageneinsatzorts anfallende Reisezeiten zwischen Heimatdienststelle und auswärtigem Einsatzort oder zwischen zwei Einsatzorten sowie von weniger als 5 Stunden von der Ankunft am Einsatzort bis zum Einsatz und von der Beendigung des Einsatzes bis zur Abfahrt (Wartezeiten) werden mit 50 v. H. auf die Arbeitszeit angerechnet. Bei eintägigen Einsätzen sind Reise- und Wartezeiten jedoch insoweit voll anzurechnen, als das tägliche Arbeitszeitmaß der Dienststelle sonst nicht erreicht würde.

§ 4

Urlaub

- (1) Die der Arbeitskraft nach §§ 28a, 28b und 28c LTV zustehende Zahl von Urlaubstagen (Arbeitstagen) ist mit 7,8 Stunden zu vervielfachen; Bruchteile einer Stunde sind auf volle Stunden aufzurunden. Jeder gewährte Urlaubstag ist mit der an diesem Tag arbeitsfrei bleibenden Stundenzahl auf den Urlaub anzurechnen. (AB)
- (2) Die Berechnungsweise nach Abs. 1 ist auch dann anzuwenden, wenn der Urlaub in eine Zeit fällt, in der die Arbeiterin oder der Arbeiter bei normalem Fortgang der Arbeit teils im Bauzug und teils bei einer örtlichen Einsatzstelle tätig geworden wäre. Fällt jedoch der Urlaub von Beschäftigten, die teils in Bauzügen und teils bei örtlichen Einsatzstelle tätig sind, in eine Zeit in der die Arbeitskraft bei normalem Fortgang der Arbeit ausschließlich bei einer örtlichen Einsatzstelle gearbeitet hätte, gelten ausschließlich die Bestimmungen der §§ 28a, 28b und 28c LTV.
- (3) Die Zerlegung des Urlaubs in kleinere Teile als ganze Arbeitstage ist nur zur Abwicklung von Urlaubsresten von kürzerer Dauer als ganzen Arbeitstagen zulässig. Ein Urlaubsrest von kürzerer Dauer als einem ganzen Arbeitstag ist auf Wunsch der oder des Beschäftigten dem Urlaub für das folgende Urlaubsjahr zuzuschlagen.

Ausführungsbestimmung

Zu Abs. 1 Beispiel: Einer Arbeitskraft stehen 30 Arbeitstage Urlaub zu.

Da jeder Urlaubstag mit 7,8 Stunden zu vervielfältigen ist, hat die Arbeitskraft für (30 x 7,8) 234 Stunden Urlaub zu bekommen. Der oder die Beschäftigte nimmt von Montag der einen bis Mittwoch der anderen Woche Urlaub. Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt in dieser Zeit 63 Stunden; etwaige Überstunden während dieser Zeit bleiben außer Betracht. Der oder dem Beschäftigten werden folglich 63 Stunden auf den Urlaub angerechnet, so dass ihr bzw. ihm noch ein Anspruch auf (234 - 63) 171 Stunden Urlaub bleibt.

§ 5

Unterkunft

- (1) Die Unterkunft ist kostenlos. Zur Unterkunft gehören neben der Bereitstellung der Betten auch das Vorhalten und Reinigen der Bettwäsche, Beleuchtung, Heizung und Waschgelegenheit.
- (2)
 1. Die Wohnwagen sind mit Betten, Auflegematratten, Decken, Wäsche sowie mit Schränken, Tischen und Sitzgelegenheiten (Bänke, Stühle, Schemel) auszurüsten. In einem Wohnwagen sollen in der Regel nicht mehr als 8 Personen untergebracht werden.
 2. Die Betten sind mit Sprungfederrahmen und Auflegematratten, 4 Decken mit Bezug, Kopfkissen mit Bezug und einem Bettuch auszustatten. Die Bettwäsche ist nach 3 Wochen zu wechseln.

- (3) Die Arbeiter sind verpflichtet, ihre Unterkünfte besenrein zu halten, ohne daß hierdurch Arbeitszeit versäumt wird. Wöchentlich einmal findet auf Kosten des Bundeseisenbahnvermögens eine gründliche Reinigung der Unterkünfte statt. Die Geräte und die Betriebsstoffe hierfür stellt das Bundeseisenbahnvermögen.

§ 6

Schneebereitschaft der Arbeiter der Bauzüge

- (1) Wo Schneebereitschaft angeordnet wird, hat der daran beteiligte Arbeiter sich für die Dauer der Bereitschaft im Bauzug aufzuhalten oder beim Bauzug zu hinterlassen, wo er zu finden ist, damit er im Bedarfsfalle sofort herbeigerufen werden kann.
- (2) 1. a) Die Anordnung von Schneebereitschaft an einem Werktag, Sonntag oder Feiertag, die für die Bauzugarbeiter Arbeitstage sind, ist auf Ausnahmefälle zu beschränken. Die Schneebereitschaft beginnt in diesem Falle mit der Beendigung der Arbeitsschicht und endet mit Beginn der Arbeitsschicht am folgenden Arbeitstag.
- b) Auch die an arbeitsfreien Werktagen, Sonntagen oder Feiertagen angeordnete Schneebereitschaft beginnt mit der Beendigung der Arbeitsschicht am vorhergehenden Arbeitstag und endet mit Beginn der Arbeitsschicht am nächsten Arbeitstag. Davon abweichend soll bei zwei aufeinanderfolgenden arbeitsfreien Tagen die Schneebereitschaft so eingeteilt werden, daß den Arbeitern die zumutbare Rückkehr zum Wohnort ermöglicht wird.
2. Im übrigen gilt § 4 Abs. 2 Nr. 3 bis 5 LTV.
- (3) Der Anspruch auf Vergütung entfällt, wenn ein Arbeiter, der zur Schneebereitschaft an Sonn- oder Feiertagen eingeteilt ist, bei Heranziehung zu Schneeräumungsarbeiten aus eigenem Verschulden nicht erscheint.

**Arbeitszeitbestimmungen für die in der Unterhaltung
der Gleisanlagen und der dafür benötigten Maschinen
und Fahrzeuge beschäftigten Arbeiter**

§ 1

Geltungsbereich

Die Bestimmungen gelten für die Arbeiterinnen und Arbeiter, die im Rahmen von Dienstleistungsüberlassungsverträgen für die Deutsche Bahn Gleisbau GmbH beschäftigt sind.

§ 2

Jahresarbeitszeit

- (1) Die regelmäßige Jahresarbeitszeit beträgt für vollbeschäftigte Arbeitskräfte 2.036 Stunden, in Schaltjahren 2.043 Stunden.
- (2) Im Rahmen der Verteilung der Jahresarbeitszeit werden 261 Arbeitstage zugrunde gelegt. In Schaltjahren 262 Arbeitstage, wenn der 29. Februar auf Montag bis Freitag fällt.
- (3) Das Arbeitszeitjahr läuft vom 01. Juni bis zum 31. Mai des Folgejahres.
- (4) Bei Ein- und Austritten im Laufe eines Arbeitszeitjahres verringert sich die Jahresarbeitszeit entsprechend. § 3 Abs. 1 ist anzuwenden.

§ 3

Verteilung der Jahresarbeitszeit

- (1) Die Arbeitszeit beträgt in der Regel von Montag bis Donnerstag je 8 Stunden, am Freitag 7 Stunden.
- (2) Die Arbeitszeit kann auf die einzelnen Tage der Kalenderwoche ungleichmäßig verteilt werden. Durch die ungleichmäßige Verteilung entsteht keine Überzeit.

Die Verteilung der Arbeitszeit wird grundsätzlich durch Arbeitszeitpläne geregelt, die vom Bundeseisenbahnvermögen unter Beteiligung des Personalrates festgelegt werden. Die Arbeitszeitpläne sind grundsätzlich 6 Arbeitstage vor Schichtbeginn der Arbeiterin oder dem Arbeiter bekannt zu geben. Kurzfristige Änderungen sind aus zwingenden betriebsbedingten Gründen zulässig; der Personalrat ist unverzüglich zu informieren.

**noch
Anhang II**

- (3) Die geplante tägliche Arbeitszeit darf 10 Stunden nicht überschreiten. Die maximale planmäßige Monatsarbeitszeit soll 212 Stunden nicht überschreiten.
- (4) Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle, sofern im Ausnahmefall keine andere Vereinbarung getroffen wird. Bei Baustellen mit größerer Entfernung zum Arbeitsplatz beginnt und endet die Arbeitszeit an der im Einvernehmen mit dem Personalrat festgelegten Sammelstelle.
- (5) In jedem Kalendermonat ist mindestens ein Wochenende arbeitsfrei zu stellen. Das freie Wochenende beginnt am Freitag spätestens um 18.00 Uhr und endet frühestens am Montag um 05.00 Uhr. Wochenendarbeit soll nicht mehr als dreimal hintereinander angesetzt werden. Im Kalenderjahr sollen insgesamt 26 Wochenenden arbeitsfrei sein.
- (6) Die Bestimmungen des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG) bleiben unberührt.

§ 4

Jahresarbeitszeitkonto

- (1) Für jede Arbeitskraft wird ein Jahresarbeitszeitkonto geführt, in das die anrechenbare Arbeitszeit eingebucht wird.
- (2) Zeitguthaben und Zeitschulden sind die Differenz (Saldo) zwischen der Summe der geleisteten Stunden (einschließlich der Anrechnung nach § 8) und der vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit nach §§ 2 und 3.
- (3) Zum Ausgleich ausfallender Arbeitsstunden insbesondere im Zeitraum vom 01. November bis 31. März ist auf dem Jahresarbeitszeitkonto jeweils zum 31. Oktober ein Zeitguthaben (einschl. Urlaub, Zeitzuschlag für Nachtarbeit und des Freistellungstages nach § 3a LTV) von mindestens 185 Stunden sicherzustellen.
- (4) Der Arbeiterin oder dem Arbeiter ist nach Ablauf der Monate Mai und Oktober der Zeitkontenstand schriftlich mitzuteilen.

§ 5

Arbeitszeitzuschlag

Die oder der Beschäftigte erhält einen Arbeitszeitzuschlag für die während des Kalenderjahres erbrachten Nachtarbeitsstunden. Ab 100 erbrachte Nachtarbeitsstunden beträgt der Zeitzuschlag 7 % für jede Nachtarbeitsstunde. Die Arbeitskraft, die das 50. Lebensjahr vollendet hat oder im Laufe des Kalenderjahres vollendet und mindestens 100 Nachtarbeitsstunden im Kalenderjahr geleistet hat, erhält einen zusätzlichen Arbeitszeitzuschlag von einem Tag. § 28b LTV findet keine Anwendung.

§ 6

Überzeitarbeit

- (1) Abweichend von § 18 Abschn. A Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a Satz 1 LTV ist Überzeitarbeit die Arbeit, die auf Anordnung über die nach § 3 festgesetzte Arbeitszeit hinaus geleistet wird.

Dabei werden Überschreitungen unter 10 Minuten nicht berücksichtigt.

- (2) Überzeitarbeit nach Absatz 1 ist vorrangig zur Verrechnung von Zeitschulden dem Jahresarbeitszeitkonto nach § 4 Abs. 1 gutzuschreiben; danach noch verbleibende Zeitguthaben können im Rahmen der Planung nach § 3 Abs. 2 durch Freizeit ausgeglichen werden.

Hierbei hat Urlaubsabwicklung am Jahresende Vorrang vor dem Freizeitausgleich von Überzeitarbeit.

Ist zu erkennen, dass Freizeitausgleich im laufenden Arbeitszeitjahr nicht gewährt werden kann, kann die Überzeitarbeit auf Wunsch der oder des Beschäftigten durch Bezahlung abgegolten werden. Dabei ist jede Stunde mit 1/169,57 des Monatslohns, jede halbe Stunde mit der Hälfte dieses Betrages zu vergüten.

- (3) Abweichend von § 18 Abschn. D Abs. 10 wird ein Überzeitzuschlag von 25 v. H. gezahlt, wenn die nach Absatz 1 geleistete Überzeitarbeit nicht innerhalb von 6 Kalenderwochen ausgeglichen wird..
- (4) Überzeitarbeit gilt nicht als ausgeglichen, wenn diese gem. § 4 Abs. 3 in das Jahresarbeitszeitkonto übertragen wird.

§ 7

Urlaubsregelung

- (1) Für die Urlaubsabwicklung gilt grundsätzlich § 8 Abs. 1.
- (2) Mindestens der Teil des Erholungsurlaubs, der 22 Urlaubstage übersteigt, ist in den Monaten, Januar, Februar, März, November oder Dezember (Schlechtwetterperiode) anzutreten oder dem Jahresarbeitszeitkonto nach § 4 Abs. 1 gutzuschreiben zu lassen. Für die Gutschrift dieser Urlaubstage im Jahresarbeitszeitkonto gilt § 4 Anh. I LTV ohne Einbeziehung des § 28b LTV.

noch
Anhang II

§ 8

Arbeitstage ohne Arbeitsleistung

- (1) Arbeitstage ohne Arbeitsleistung, für die Lohnfortzahlung besteht (z. B. gesetzliche Feiertage, Urlaub), werden auf die Jahresarbeitszeit nach den sich aus § 3 Abs. 1 ergebenden Stunden als geleistet angerechnet.
- (2) Bei Arbeitsunfähigkeit und Arbeitsbefreiung nach § 27 Abschn. B und D LTV wird die gemäß Arbeitszeitplan (§ 3 Abs. 2) festgelegte Arbeitszeit als geleistet angerechnet.

§ 9

Entnahmen aus dem Jahresarbeitszeitkonto

- (1) Die Arbeiterin oder der Arbeiter ist berechtigt, Zeitguthaben aus Überzeitarbeit des Vorjahres aus dem Jahresarbeitszeitkonto ab 31. Juli durch Bezahlung abgelten zu lassen, vorrangig gilt jedoch § 18 Abschn. C Abs. 9 Satz 1 LTV.
- (2) Bei Ausscheiden der Arbeitskraft werden die angesammelten Zeitguthaben abgegolten. Absatz 5 bleibt unberührt.
- (3) Hat die Arbeiterin oder der Arbeiter am Ende des Arbeitszeitjahres (31. Mai) das 50. Lebensjahr vollendet, so kann sie bzw. er anstelle des Rechtes nach Absatz 1 jeweils bis zum 31. Juli Zeitguthaben des Vorjahres in ein Langzeitkonto übertragen lassen. Die so angesammelten Zeitguthaben können unmittelbar vor Erreichen der Rententaltersgrenzen als Freizeitblock entnommen werden oder im Einvernehmen mit dem Bundesbahnvermögen als Ergänzungszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit verrechnet werden. Während der Abgeltung des angesammelten Zeitguthabens besteht das Arbeitsverhältnis fort.
- (4) 1. Am 31. Mai nicht abgegoltene Zeitguthaben oder Zeitschulden, die von der oder dem Beschäftigten zu vertreten sind, werden auf das neue Jahresarbeitszeitkonto übertragen.
2. Bei arbeitgeberseits zu vertretendem Arbeitsausfall ist die Arbeiterin bzw. der Arbeiter zur Nacharbeit innerhalb von 3 Monaten nach Eintritt des Ereignisses verpflichtet. Das Jahresarbeitszeitkonto gilt am 31. Mai als ausgeglichen, sofern ein Ausgleich durch Nacharbeit nicht bis zum 31. Mai möglich war.

§ 10

Arbeitsausfall infolge ungünstiger Witterung

- (1) Wird die Arbeitsleistung infolge ungünstiger Witterung unmöglich und stehen auch keine Ersatztätigkeiten zur Verfügung, wird die ausfallende Arbeitszeit auf die Jahresarbeitszeit nicht angerechnet, wenn der Ausfall der Arbeitszeit bis 11 Stunden vor regulärem Arbeitsbeginn angekündigt wurde. Erscheint der Arbeiter mangels einer Ankündigung an der Arbeitsstelle und kann er weder die Arbeitsleistung noch eine Ersatztätigkeit aufnehmen, so werden mindestens 4 Stunden als Arbeitszeit angerechnet.
- (2) Ungünstige Witterung liegt vor, wenn
 - atmosphärische Einwirkungen (Hitze, Regen, Schnee, Frost usw.) so stark oder so nachhaltig sind, daß die Arbeit nicht fortgesetzt oder die Fortsetzung nicht zugemutet werden kann

und/oder

 - die Folgewirkungen der ungünstigen Witterung die Arbeit so erschweren, daß die Aufnahme oder Fortsetzung der Arbeit technisch unmöglich ist oder nicht zugemutet werden kann.
- (3) Über die Fortsetzung, Einstellung oder Wiederaufnahme der Arbeit entscheidet das Bundeseisenbahnvermögen nach pflichtgemäßem Ermessen.

Der Personalrat ist unverzüglich zu unterrichten.

(bleibt frei)

**Bestimmungen
für die Arbeiterinnen und Arbeiter in den Heimen der Stiftung Bahn-Sozialwerk (BSW)**

§ 1

Geltungsbereich

Die Bestimmungen gelten für die in den Erholungs- und Kurheimen sowie Mütter- und Kindererholungsheimen des BSW beschäftigten Arbeiterinnen und Arbeiter.

§ 2

Ausschluß von LTV-Bestimmungen

Für die im § 1 genannten Beschäftigten gelten die nachstehenden Bestimmungen des LTV nicht:

§§ 3, 4, § 6 Abs. 2, § 7, § 8 Abs. 1 Satz 2, § 14, § 18 Abs. 1 bis 3 und 7 bis 11, § 19 Abs. 1 und 3, § 22, § 23a sowie Anhänge I und II.

§ 3

Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich. Für die Berechnung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist in der Regel ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen.

Im Rahmen dieser Arbeitszeit ist das Personal an Sonn- und Feiertagen im gleichen Umfang zur Arbeitsleistung verpflichtet wie an Werktagen.

- (2) Die Arbeitszeit soll durch angemessene Pausen - Essenspausen, ggf. auch Freistunden - unterbrochen werden. Arbeitszeit, Essenspausen und Freistunden dürfen insgesamt 13 aufeinanderfolgende Stunden täglich nicht überschreiten.
- (3) Pausen und Unterbrechungen müssen zur freien Verfügung der Bediensteten stehen, andernfalls gelten sie als Arbeitszeit. Werden die Mahlzeiten ohne Unterbrechung der Dienstleistungen eingenommen, darf die hierfür aufgewendete Zeit nicht von der Arbeitszeit abgezogen werden.
- (4) In der Regel soll in jeder Woche ein ungeteilter freier Tag gewährt werden. Im Jahre sollen 20 der ungeteilten freien Tage auf Sonn- und Feiertage gelegt werden. Ungeteilte freie Tage sind Tage, die den ganzen Sonn- oder Feiertag einschließen und mindestens 36 Stunden umfassen.
- (5) Überzeitarbeit ist die auf Anordnung über die wöchentliche Regelarbeitszeit hinaus geleistete Arbeit. Überzeitarbeit ist in der Regel innerhalb von drei Wochen durch Freizeit auszugleichen. Für Überzeitarbeit wird ein Überzeitzuschlag von 25 v. H. gezahlt. Er ist je Stunde aus dem Satz von 1/169,57 des Monatslohns nach der 1. Lohnstufe, je halbe Stunde von der Hälfte dieses Betrages zu berechnen.

**noch
Anhang III**

- (6) Für Arbeit am Sonntag wird ein Zuschlag von 30 v. H. gezahlt. Abs. 5 letzter Satz findet Anwendung.
- (7) Für Arbeit an gesetzlichen Wochenfeiertagen, auch wenn diese auf einen Sonntag fallen, und am Ostersonntag und Pfingstsonntag ist entsprechend der Dauer der geleisteten Feiertagsarbeit zusätzliche bezahlte Freizeit zu gewähren.

Wenn zusätzliche Freizeit nicht gewährt werden kann, wird zum Lohn für die Feiertagsarbeit am Ostersonntag, Pfingstsonntag und an Wochenfeiertagen, ein Zuschlag von 135 v. H. an Wochenfeiertagen, die auf einen Sonntag fallen, ein Zuschlag von 150 v. H. gezahlt. Neben diesem Zuschlag wird die Zulage für Arbeit an Samstagen nicht gezahlt. Abs. 5 letzter Satz findet Anwendung.

- (8) Hinsichtlich Arbeitsbefreiung mit Lohnfortzahlung, Freizeitausgleich bzw. Vorfesttagszuschlag für die Tage vor Neujahr, vor Ostersonntag, vor Pfingstsonntag und vor dem ersten Weihnachtsfeiertag gilt § 3 Abs. 8 Nr. 1 LTV. Abs. 5 letzter Satz findet Anwendung.

§ 4

Lohngruppeneinteilung

- (1) Die in § 1 genannten Arbeiter werden nach Art und Bedeutung ihrer Tätigkeit in die nachstehenden Lohngruppen eingereiht:

Lohngruppe	Tätigkeit
II	1. Arbeitskräfte der Tarifstelle IIIa 1 nach Bewährung und dreijähriger Beschäftigung in dieser Tätigkeit und sechsjähriger Eisenbahndienstzeit.
IIIa	1. Arbeitskräfte der Tarifstelle III 1 nach Bewährung und vierjähriger Eisenbahndienstzeit. 2. Arbeitskräfte der Tarifstelle III 2 nach Bewährung und vierjähriger Eisenbahndienstzeit.
III	1. Arbeitskräfte der Tarifstelle IV 1 als leitende Köche mit Beikoch. 2. Arbeitskräfte der Tarifstelle IV 1, die in eigener Verantwortung handwerksmäßige Arbeiten an Heizungsanlagen, Aufzugsanlagen, Gaskochgeräten oder dgl. ausführen. 3. Arbeitskräfte der Tarifstelle IV 1 und IV 3 nach Bewährung und vierjähriger Eisenbahndienstzeit.

IV	<ol style="list-style-type: none">1. Qualifizierte Facharbeiter gemäß Anlage 1 Abschnitt A Abs. 2 LTV. <p style="text-align: center;"><i>Ausführungsbestimmung</i></p><p><i>Unter diese Tarifstelle fallen auch die Hausmeister, von denen zur Ausübung ihrer Tätigkeit eine einschlägige Ausbildung als qualifizierter Facharbeiter oder entsprechende Fähigkeiten verlangt werden</i></p>
	<ol style="list-style-type: none">2. Facharbeiter der Tarifstelle V 1 nach Bewährung und dreijähriger Beschäftigung in dieser Tätigkeit.3. Köche als leitende Köche.4. Arbeiter der Tarifstelle V 2 nach Bewährung und vierjähriger Eisenbahndienstzeit.
Va	<ol style="list-style-type: none">1. Vorarbeiter der Lohngruppe V nach Bewährung und dreijähriger Beschäftigung in dieser Tätigkeit und sechsjähriger Eisenbahndienstzeit.
V	<ol style="list-style-type: none">1. Facharbeiter gemäß Anlage 1 Abschnitt A Abs. 3 LTV.2. Köche als Alleinköche.3. Vorarbeiter.4. Hausmeister der Lohngruppe VI nach Bewährung und zweijähriger Beschäftigung in dieser Tätigkeit.5. Arbeiter der Tarifstellen VI 1 und VI 2 nach Bewährung und vierjähriger Eisenbahndienstzeit.
VI	<ol style="list-style-type: none">1. Beiköche, Näher, Verkaufshilfen.2. Gartenarbeiter der Lohngruppe VII nach Bewährung und sechsmonatiger Beschäftigung in dieser Tätigkeit.3. Hausmeister der Lohngruppe VII nach Bewährung und sechsmonatiger Beschäftigung in dieser Tätigkeit.4. Arbeiter der Tarifstelle VII 3 nach Bewährung und dreijähriger Beschäftigung in dieser Tätigkeit.5. Arbeiter der Tarifstelle VII 1 nach Bewährung und vierjähriger Eisenbahndienstzeit.6. Servierer

VII	<ol style="list-style-type: none">1. Arbeiter, die - auch im Gemenge mit anderen Tätigkeiten - Arbeiten verrichten, die sich aus der Lohngruppe VIII herausheben, wie zum Beispiel Ausgabe von Speisen und Getränken, Bedienen von elektrischen Küchenmaschinen, Transport schwerer Gegenstände.2. Arbeiten beim Reinigen von Fluren, Treppen, Aufenthaltsräumen und dgl., bei der Naßreinigung, wenn diese nicht nur gelegentlich anfällt.3. Bügler, Plätter, Wäscher.4. Gartenarbeiter.5. Hausmeister. <p><i>Ausführungsbestimmung</i></p> <p><i>Unter diese Tarifstelle fallen Hausmeister, die von der AB der Tarifstelle IV 1 nicht erfaßt werden.</i></p>
VIII	<ol style="list-style-type: none">1. Arbeiter bei einfachen Tätigkeiten wie Hausarbeiten, Hausgehilfen, Küchenhilfen, Plättereihilfen, Wäschereihilfen.

- (2) Die Einreihung in die Lohngruppen richtet sich nach der überwiegenden regelmäßigen Tätigkeit.

§ 5

Lohnbemessung

- (1) Zum Monatslohn nach Anlage 2a LTV kann in besonders gelagerten Fällen mit Zustimmung des Hauptvorstands des BSW eine Leistungszulage nach den Bestimmungen der Anlage 1 Abschnitt D LTV gewährt werden.

1) Abs. 1 ist zum 31. Dezember 1993 gekündigt.

- (2) Bei der Einstellung nachgewiesene hauswirtschaftliche Beschäftigungszeiten können, soweit sie nach dem vollendeten 20. Lebensjahr liegen, zur Hälfte auf die für die Lohnbemessung maßgebenden Dienstjahre angerechnet werden.

§ 6

Bewertung der Kosten für Wohnung und Verpflegung

- (1) Soweit Arbeitern in den Heimen Sachbezüge (freie Unterkunft, Verpflegung) gewährt werden, sind diese auf den Lohn anzurechnen. Als Wert dieser Sachbezüge gelten die auf Grund § 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 SGB IV in der Sachbezugsverordnung jeweils festgesetzten Beträge. (AB)

- (2) Ist dem Arbeiter für sich und seine Familienangehörigen eine Wohnung (Leerwohnung) zugewiesen, für die eine festgesetzte Miete erhoben wird, ist für die Familienangehörigen kein weiteres Entgelt für die Wohnung zu erheben. Werden verfügbare Ausstattungsgegenstände und Geräte des BSW zur Benutzung überlassen, ist dafür eine jährliche Miete von 5 v. H. des Gebrauchswertes zu erheben. Der Ermittlung des Gebrauchswertes sind die Neubeschaffungskosten eines Gegenstandes gleicher Art und Güte zur Zeit der Überlassung nach Abzug des durch Abnutzung bedingten Minderwertes zugrunde zulegen.

Ausführungsbestimmung

Zur Wohnung gehören eine vollständige Zimmereinrichtung, Bett- und Tischwäsche (einschl. deren Reinigung), Eßgeschirr und Besteck, Heizung, Beleuchtung und evtl. Warmwasser.

zu Abs. 1

Dient der dem Arbeiter als Wohnung zur Verfügung gestellte Raum gleichzeitig dienstlichen Zwecken (z. B. Pförtnerzimmer mit Fernsprechvermittlung), ist eine Entschädigung dafür nicht zu zahlen.

(bleibt frei)

Zusätzliche Durchführungshinweise (ZD)

zum

Lohntarifvertrag

**für die Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundeseisenbahn-
vermögens**

(LTV - DS 186 -)

Vorbemerkung

Bei den Zusätzlichen Durchführungshinweisen handelt es sich nicht um Bestandteile des Tarifvertrags, sondern um Erläuterungen und Weisungen des Bundeseisenbahnvermögens, die neben den sonstigen innerdienstlichen Weisungen zu beachten sind.

Die mit (*) gekennzeichneten Zusätzlichen Durchführungshinweise sind Regelungen nach § 34 Abs. 1 LTV. Diese Regelungen ergehen unter dem Vorbehalt des jederzeitigen Widerrufs.

ZD zu § 1 LTV

Zu Abs. 1

Die Bestimmungen des LTV sind in Paragraphen, Anlagen und Anhänge unterteilt. Die Paragraphen sind zum Teil in Abschnitte und im übrigen in Absätze, Nummern, Buchstaben und Doppelbuchstaben unterteilt.

Beispiele für die Bezeichnung einer Bestimmung:

§ 27 Abs. 8 Nr. 5 b aa LTV,
Anlage 4 § 1 Abs. 1 Nr. 1 LTV,
Anhang I § 3 Abs. 1 Nr. 1 LTV.

ZD zu § 2 LTV

Zu § 2

Wegen der Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz wird auf das Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz vom 05. Dezember 2001 verwiesen. *

Zu Abs. 1

Nebenabreden bedürfen der Zustimmung der Hauptverwaltung des Bundeseisenbahnvermögens. Im übrigen wird auf § 34 Abs. 1 LTV hingewiesen.

Zu Abs. 4 Nr. 2

Der Verzicht auf die Probezeit sowie die Verkürzung derselben sind als Nebenabrede im Arbeitsvertrag zu vereinbaren.

Zu Abs. 5 Nr. 1

Die Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages ist nur möglich, wenn dafür ein sachlicher Grund gegeben ist.

Ein sachlicher Grund liegt insbesondere vor, wenn

1. der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht,
2. die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt, um den Übergang der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern,
3. eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer zur Vertretung einer anderen Arbeitskraft beschäftigt wird,
4. der Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt,
5. die Befristung zur Erprobung erfolgt,
6. in der Person der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers liegende Gründe die Befristung rechtfertigen,
7. die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und sie oder er entsprechend beschäftigt wird, oder
8. die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht.

Die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages ist nur bis zu einer Gesamtdauer von zwei Jahren zulässig.

Zu Abs. 8 Nr. 3 und 4

Wegen des Aufstiegs in höhere Lohngruppen nach Bewährung und nach Ablauf bestimmter Zeiten wird auf Anlage 1 Abschnitt A Abs. 6 Nr. 4 LTV hingewiesen.

ZD zu § 3 LTV

Zu Abs. 2

1. Neben den Arbeitszeitregelungen des LTV sind die gesetzlichen Arbeitszeitvorschriften zu beachten. Insbesondere wird verwiesen auf die Arbeitszeitvorschriften

- des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG),
- des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG),
- des Mutterschutzgesetzes (MuSchG),
- des Sozialgesetzbuches IX

*

2. Die mitteleuropäische Sommerzeit beginnt

*

- im Jahre 2004 am Sonntag, dem 28. März um 2 Uhr,
- im Jahre 2005 am Sonntag, dem 27. März um 2 Uhr und
- im Jahre 2006 am Sonntag, dem 26. März um 2 Uhr.

*

*

Die mitteleuropäische Sommerzeit endet

*

- im Jahre 2004 am Sonntag, dem 31. Oktober um 3 Uhr,
- im Jahre 2005 am Sonntag, dem 30. Oktober um 3 Uhr und
- im Jahre 2006 am Sonntag, dem 29. Oktober um 3 Uhr.

*

*

Bei Festsetzung der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit für die Arbeiterinnen und Arbeiter, die an den vorgenannten Tagen Nachtarbeit zu leisten haben, ist darauf zu achten, dass die regelmäßige Arbeitszeit von 38 Stunden 30 Minuten in der Woche im Rahmen der LTV-Bestimmungen eingehalten wird.

Überzeitarbeit bis zu einer Stunde ist im Zusammenhang mit der Beendigung der Sommerzeit nur anzuordnen, wenn dies nach § 18 Abs. 4 LTV aus dringenden dienstlichen Gründen erforderlich wird.

Zu Abs. 2 Nr. 1

Die Kalenderwoche beginnt mit dem Montag und endet mit dem Sonntag (DIN 1355).

Zu Abs. 2 Nr. 5

Nachtarbeit, die sich von einem auf den anderen Kalendertag erstreckt, zählt zum ersten Kalendertag (vgl. § 15 Abs. 1 Nr. 2 LTV).

Zu Abs. 3 Nr. 2

Falls ein gesetzlich anerkannter Wochenfeiertag auf einen Samstag fällt, bleibt die regelmäßige Arbeitszeit unverändert.

Zu Abs. 8 und AB 5 zu Abs. 8 Nr. 1a

a) Soweit eine Arbeiterin oder ein Arbeiter an den Vorfesttagen zu Arbeitsleistungen herangezogen wird, ist grundsätzlich an einem anderen Tage entsprechende Freizeit unter Fortzahlung des Lohnes (§ 15) zu erteilen; dabei ist folgendes zu beachten:

- aa) Für Arbeitsleistungen ab 12 Uhr am 24. und 31. Dezember sowie an dem Tage vor Ostersonntag und vor Pfingstsonntag kann anstelle des an einem anderen Tage zustehenden Freizeitausgleichs auch die Zahlung des Vorfesttagszu-

noch ZD zu § 3 LTV

schlags in Höhe von 25 bzw. 100 v.H. in Betracht kommen, wenn die Gewährung von Freizeitausgleich nicht möglich ist.

- bb) Für Arbeitsleistungen am 24. und 31. Dezember jeweils vor 12 Uhr ist jedoch die Zahlung des Vorfesttagszuschlags ausgeschlossen; diese Arbeitsleistungen müssen daher zwingend immer durch Freizeit ausgeglichen werden. Dies gilt unabhängig davon, wann die Arbeit am 24. bzw. 31. Dezember beginnt oder endet.

Beispiel 1:

Eine Arbeiterin oder ein Arbeiter arbeitet dienstplanmäßig am 23. Dezember von 20 Uhr bis 24. Dezember 6 Uhr. Für die am 24. Dezember in der Zeit von 0 Uhr bis 6 Uhr erbrachte Arbeitsleistung steht der Arbeiterin bzw. dem Arbeiter zwingend ein Freizeitausgleich von sechs Stunden an einem anderen Tage unter Fortzahlung des Lohnes (§ 15) zu. Die Zahlung von Vorfesttagszuschlag ist ausgeschlossen.

Beispiel 2:

Eine Arbeitskraft arbeitet am 24. Dezember von 6 Uhr bis 14 Uhr. Für die in der Zeit von 6 Uhr bis 12 Uhr erbrachte Arbeitsleistung steht der Arbeitskraft zwingend ein Freizeitausgleich von sechs Stunden an einem anderen Tage unter Fortzahlung des Lohnes (§ 15) zu. Für die in der Zeit von 12 Uhr bis 14 Uhr erbrachte Arbeitsleistung sollte vorrangig ebenfalls ein Freizeitausgleich erteilt werden. Ist die Gewährung eines über sechs Stunden (für die Zeit von 6 Uhr bis 12 Uhr) hinausgehenden Freizeitausgleichs aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht möglich, ist der Arbeitskraft für die Zeit von 12 Uhr bis 14 Uhr der Vorfesttagszuschlag zu zahlen.

- b) Die AB 5 zu § 3 Abs. 8 Nr. 1a gewährt bestimmten Arbeiterinnen und Arbeitern, die im Wechselschicht- oder Schichtdienst oder jedenfalls an allen Wochentagen arbeiten, jedoch am 24. oder 31. Dezember zwischen 0 Uhr und 12 Uhr ohnehin arbeitsfrei haben, nach näher bezeichneten Voraussetzungen eine zusätzliche Arbeitsbefreiung. Diese zusätzliche Arbeitsbefreiung soll in pauschalierter Form eine gewisse Gleichstellung mit jenen Arbeiterinnen und Arbeitern insbesondere im Verwaltungsdienst bewirken, die in den Genuss der sich aus § 3 Nr. 1a Satz 1 ergebenden Verbesserung gelangen.
- aa) Die AB 5 gilt ausschließlich für den 24. und 31. Dezember.
- bb) Die AB 5 findet keine Anwendung in den Jahren, in denen der 24. bzw. 31. Dezember auf einen Samstag oder Sonntag fallen; dies ist das nächste Mal im Jahr 2005 und 2006 der Fall. *
- cc) Die AB 5 findet ferner keine Anwendung bei solchen Arbeiterinnen und Arbeitern, die regelmäßig an einem der Tage von Montag bis Freitag nicht arbeiten, wenn der 24. bzw. 31. Dezember auf diesen arbeitsfreien Tag fällt.

Beispiel 3:

Eine teilzeitbeschäftigte Arbeitskraft arbeitet im Schichtdienst regelmäßig nur am Mittwoch, Donnerstag und Freitag.

Die Arbeitskraft fällt im Jahr 1996 nicht unter die AB 5, da der 24. und 31. Dezember 1996 auf einen Dienstag fallen.

- dd) Die AB 5 gilt für Arbeiterinnen und Arbeiter, die im Wechselschicht- oder Schichtdienst arbeiten (§ 3 Abs. 3). Es ist nicht erforderlich, dass die Arbeitskraft Anspruch auf die Schichtzulage (§ 21) oder auf Zusatzurlaub für Wechselschicht-, Schichtarbeit und Nacharbeit (§ 28b) hat.

Die AB 5 gilt ferner für Arbeiterinnen und Arbeiter, die - ohne Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten - ihre Arbeitsleistung an allen Wochentagen (d. h. in der Regel auch an Samstagen und Sonntagen) erbringen. Der Anspruchserfüllung insoweit steht jedoch nicht entgegen, dass eine Arbeitskraft jede Woche roulierend an einem Tag oder an mehreren Tagen der Woche dienstplanmäßig nicht zur Arbeitsleistung herangezogen wird.

Beispiel 4:

Es wird dienstplanmäßig täglich (auch samstags und sonntags) von 8 Uhr bis 16 Uhr gearbeitet (kein Schichtdienst). Für die übrige Zeit ist Rufbereitschaft eingerichtet. Die in diesem Funktionsbereich eingesetzten Arbeitskräfte haben jede Woche roulierend an zwei aufeinanderfolgenden Tagen dienstplanmäßig arbeitsfrei.

Die in diesem Funktionsbereich eingesetzten Arbeiterinnen und Arbeiter gehören zu dem von der AB 5 erfassten Personenkreis, da sie an allen Wochentagen Arbeitsleistungen erbringen.

- ee) Die Anwendung der AB 5 auf die von ihr erfassten Arbeiterinnen und Arbeiter (siehe Doppelbuchst. aa bis dd) setzt voraus, dass der Dienstplan an einem oder an beiden dieser Tage für die Zeit bis 12 Uhr für die jeweilige Arbeitskraft keine Arbeit vorsieht. Bei der Prüfung dieser Anspruchsvoraussetzung ist festzustellen, aus welchen Gründen die Arbeiterin oder der Arbeiter nicht zur Arbeit am 24. oder 31. Dezember eingeteilt ist. Zu bedenken ist, dass die Vorschrift diejenige Arbeitskraft begünstigen soll, die ohnehin aufgrund der Gesetzmäßigkeit des Dienstplans am 24. bzw. 31. Dezember nicht hätte zu arbeiten brauchen; sie soll jedoch nicht solche Arbeitskräfte erfassen, die bereits aufgrund des § 3 Abs. 8 Nr. 1a Satz 1 angesichts des Vorfesttages nicht zur Arbeit eingeteilt werden.

Beispiel 5:

Eine im Schichtdienst eingesetzte Arbeitskraft, deren Schichtplan Woche für Woche gleichmäßig 38,5 Arbeitsstunden aufweist, wird - weil in der Weihnachtswochen nur ein ausgedünnter Dienst erforderlich ist - am 24. und 25. Dezember dienstplanmäßig nicht zur Arbeitsleistung herangezogen. Die Arbeitskraft leistet in dieser Woche statt 38,5 nur $(3 \times 7,7 =) 23,1$ Stunden Arbeit.

Die Anspruchsvoraussetzung der AB 5 für eine zusätzliche Arbeitsbefreiung an einem anderen Tage wird nicht erfüllt, weil die Arbeitskraft am 24. Dezember bereits aufgrund des § 3 Abs. 8 Nr. 1a Satz 1 von einer Arbeitsleistung freigestellt ist.

Beispiel 6:

Eine im Schichtdienst eingesetzte Arbeitskraft hat in der Schichtwoche 1 regelmäßig 41 Stunden im Rahmen ihrer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 3 Abs. 1) zu leisten. In der Schichtwoche 1 sind überdies die Tage Montag und Dienstag immer dienstfrei (die 41 Wochenstunden werden in dieser Woche an den Tagen Mittwoch bis Sonntag geleistet). Nach dem Dienstplan ergibt es sich, dass für diese Arbeitskraft die Woche vom 23. bis 29. Dezember 1996 zu-

noch ZD zu § 3 LTV

gleich die Schichtwoche 1 ist. Der 24. Dezember 1996 fällt auf einen für den Arbeiter in der Schichtwoche 1 ohnehin arbeitsfreien Dienstag.

Der Arbeiter wird aufgrund der AB 5 an einem anderen Tage zusätzlich von der Arbeitsleistung freigestellt.

- ff) Hinsichtlich der in der AB 5 enthaltenen Voraussetzung, daß der Dienstplan „für die Zeit bis 12 Uhr keine Arbeit“ vorsehen darf, gilt folgendes:

Muß der Arbeiter wegen einer bereits am 23. oder 30. Dezember begonnenen Schicht, die - ggf. auch nur für eine halbe Stunde - in den Vorfesttag hineinreicht, oder wegen einer am Vorfesttag vor 12 Uhr begonnenen Schicht arbeiten, steht die zusätzliche Arbeitsbefreiung nicht zu. Der Arbeiter erhält in diesem Falle für die am Vorfesttag zwischen 0 Uhr und 12 Uhr erbrachte Arbeitsleistung zwingend Freizeitausgleich und für die nach 12 Uhr erbrachte Arbeitsleistung entweder Freizeitausgleich oder ersatzweise den Vorfesttagszuschlag.

Beginnt die Arbeitsleistung des Arbeiters dagegen am Vorfesttag um 12 Uhr oder später, steht die zusätzliche Arbeitsbefreiung nach der AB 5 zu.

Beispiel 7:

Ein im Schichtdienst eingesetzter Arbeiter ist vom 23. bis 27. Dezember 1996 jeweils von 14 Uhr bis 22 Uhr zur Arbeitsleistung eingeteilt. Für die Arbeitsleistung am 24. Dezember von 14 Uhr bis 22 Uhr ist ein Freizeitausgleich in der Folgewoche eingeplant.

Da der Dienstplan für den Arbeiter am 24. Dezember zwischen 0 Uhr und 12 Uhr keine Arbeit vorsieht, steht ihm - neben dem Freizeitausgleich nach § 3 Abs. 8 Nr. 1a Satz 2 für die Arbeitsleistung von 14 Uhr bis 22 Uhr - eine zusätzliche Arbeitsbefreiung nach der AB 5 zu.

- gg) Die zusätzliche Arbeitsbefreiung nach der AB 5 beträgt für den 24. und 31. Dezember jeweils 1/10 der für den Arbeiter geltenden durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit; das sind bei einem vollzeitbeschäftigten Arbeiter im Tarifgebiet West 3 Stunden 51 Minuten. Werden die Anspruchsvoraussetzungen nach der AB 5 sowohl am 24. als auch am 31. Dezember erfüllt, beträgt die zusätzliche Arbeitsbefreiung im Tarifgebiet West 7 Stunden 42 Minuten. Bei teilzeitbeschäftigten Arbeitern ist der Umfang der zusätzlichen Arbeitsbefreiung entsprechend umzurechnen.
- hh) Für die Dauer der zusätzlichen Arbeitsbefreiung nach der AB 5 wird - wie für den Freizeitausgleich nach § 3 Abs. 8 Nr. 1a Satz 1 und 2 - der Lohn fortgezahlt.
- c) Beantragt ein Arbeiter Erholungsurlaub in zeitlichem Zusammenhang mit dem 24. oder 31. Dezember gilt folgendes:

Nach § 28a Abs. 1 wird der Erholungsurlaub nach Arbeitstagen bemessen. Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen der Arbeiter dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten hat oder zu arbeiten hätte, mit Ausnahme der gesetzlichen Wochenfeiertage.

- aa) Bei Arbeitern, die am 24. oder 31. Dezember dienstplanmäßig oder betriebsüblich nicht zu arbeiten haben, können diese Tage daher nicht als Urlaubstage angerechnet werden. Eine Differenzierung danach, ob die Freistellung von der

noch ZD zu § 3 LTV

von der Arbeitspflicht aufgrund des § 3 Abs. 8 Nr. 1a Satz 1 erfolgt oder sich nach dem Dienstplan für diese Tage ohnehin ergeben hätte, findet nicht statt.

Beispiel 8:

Eine Arbeitskraft im Verwaltungsdienst, die üblicherweise in der Fünftageswoche von Montag bis Freitag arbeitet, beantragt Erholungsurlaub vom 23. Dezember 1996 bis einschließlich 5. Januar 1997.

Die Arbeiterin oder der Arbeiter muss insgesamt fünf Urlaubstage einbringen (23., 27. und 30. Dezember 1996, 2. und 3. Januar 1997).

- bb) Bei Arbeitskräften, die am 24. und/oder 31. Dezember dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten hätten, jedoch Erholungsurlaub für diese Tage beantragen, erfolgt eine Anrechnung des 24. und/oder 31. Dezember auf den Erholungsurlaub. Dafür ist der Arbeiterin oder dem Arbeiter ein entsprechender Freizeitausgleich so zu gewähren, als wenn sie bzw. er am 24. und/oder 31. Dezember gearbeitet hätte. Der Anspruch auf Freizeitausgleich kann nicht durch Gewährung des Vorfesttagszuschlags abgegolten werden, da der Vorfesttagszuschlag nur für geleistete Arbeit gezahlt werden kann.

Beispiel 9:

Eine im Schichtdienst eingesetzte Arbeitskraft hätte nach dem Dienstplan am 24. Dezember 1996 von 14 Uhr bis 22 Uhr zu arbeiten. Dafür ist bereits ein entsprechender Freizeitausgleich von 8 Stunden nach § 3 Abs. 8 Nr. 1b für den 27. Dezember im Dienstplan berücksichtigt. Außerdem ist aufgrund der AB 5 zu § 3 eine zusätzliche Arbeitsbefreiung im Umfang von 3 Stunden 51 Minuten für den 30. Dezember eingeplant.

Für die Gewährung von Erholungsurlaub am 24. Dezember muss die Arbeiterin oder der Arbeiter einen Tag Erholungsurlaub in Anspruch nehmen. Der für den 27. Dezember im Dienstplan vorgesehene Freizeitausgleich bleibt der Arbeiterin bzw. dem Arbeiter ebenso erhalten wie die zusätzliche Arbeitsbefreiung am 30. Dezember.

Beispiel 10:

Die Arbeitskraft in dem Beispiel 9 sollte für die am 24. Dezember dienstplanmäßig vorgesehene Arbeit anstelle des Freizeitausgleichs nach § 3 Abs. 8 Nr. 1b den Vorfesttagszuschlag erhalten.

Für die Gewährung von Erholungsurlaub am 24. Dezember muss auch hier ein Tag Erholungsurlaub in Anspruch genommen werden. Ein Vorfesttagszuschlag kann jedoch nicht gezahlt werden, weil die Arbeiterin bzw. der Arbeiter keine Arbeitsleistung am 24. Dezember erbracht hat. Vielmehr ist ein entsprechender Freizeitausgleich von 8 Stunden noch einzuplanen.

Hätte eine Arbeitskraft am 24. oder 31. Dezember dienstplanmäßig zwischen 0 Uhr und 12 Uhr zu arbeiten und beantragt sie für diesen Tag Erholungsurlaub, führt die Gewährung des Erholungsurlaubs nicht zu einem Anspruch auf die zusätzliche Arbeitsbefreiung nach der AB 5 zu § 3, da sich die Tage, an denen dienstplanmäßig Arbeit zu leisten ist, durch die Beantragung von Erholungsurlaub nicht ändern.

- d) Die Möglichkeit der Anordnung von Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft am 24. oder 31. Dezember wird durch die Erweiterung der Arbeitsbefreiung an diesen Ta-

noch ZD zu § 3 LTV

gen nicht berührt. Ist beabsichtigt, wegen der in § 3 Abs. 8 Nr. 1a Satz 1 normierten Arbeitsbefreiung einen Bereitschaftsdienst einzurichten, sind sowohl für die Anordnung als auch für die Abgeltung des Bereitschaftsdienstes die einschlägigen tariflichen Voraussetzungen (§ 4) zu beachten.

Die Leistung von Bereitschaftsdienst oder Rufbereitschaft am 24. oder 31. Dezember zwischen 0 Uhr und 12 Uhr steht der Gewährung der zusätzlichen Arbeitsbefreiung nach der AB 5 zu § 3 nicht entgegen, da mit dem dortigen Begriff der „Arbeit“ ausschließlich die Vollarbeit gemeint ist.

Zu Abs. 8 Nr. 1 b

Die Freizeit ist innerhalb der Ausgleichsfrist nach § 18 Abs. 9 Nr. 1 oder 2 LTV zu gewähren.

Zu Abs. 8 Nr. 1 c

§ 15 Abs. 3 Nr. 1 letzter Satz ist zu beachten.

*

ZD zu § 4 LTV

Zu Abs. 2

Abs. 2 - ausgenommen die Nr. 3 erster Satz - ist gekündigt.

Auf die am 30.06.1978 vorhandenen Arbeiterinnen und Arbeiter sind die gekündigten Bestimmungen vorerst unverändert anzuwenden.

Unter dem Vorbehalt des jederzeitigen Widerrufs durch die HV sind die gekündigten Bestimmungen - mit Ausnahme der in § 4 Abs. 2 Nr. 1 und 2 - auch auf Arbeiterinnen und Arbeiter anzuwenden, die nach dem 30.06.1978 eingestellt bzw. wiederingestellt worden sind. Die Dauer der Rufbereitschaft ist bei diesen Arbeiterinnen und Arbeitern ausschließlich nach den dienstlichen Bedürfnissen festzusetzen.

Zu Abs. 2 Nr. 2, 3 und 4

Beispiel:

für die Ermittlung der Zeit, die bei Leistung von Rufbereitschaft, deren Ende nach § 4 Abs. 2 Nr. 2 LTV nach den dienstlichen Bedürfnissen festgesetzt ist, während einer Kalenderwoche zum Zwecke der Berechnung der Vergütung für die Rufbereitschaft als Arbeitszeit zu werten ist.

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	
Rufbereitschaft von 15.00 bis 19.00 Uhr (§ 4 Abs. 2 Nr. 1 u. 2 LTV)	4	4	4	4	4	-	-	= 20 Std.
Zuschlag zur Rufbereitschaftszeit (§ 4 Abs. 2 Nr. 2 LTV)	1	1	1	1	1	-	-	= 5 Std.

noch ZD zu § 4 LTV

abzugeltende Zeit der Rufbereitschaft	5	5	5	5	5	-	-	= 25 Std.
---------------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	-----------

abzüglich
Arbeitsleistung einschl.
Arbeitszeitzuschlag
(§ 4 Abs. 2 Nr. 4 LTV)

18.00 bis 20.00 Uhr und 4 Std. Arbeitszeit- zuschlag	6
--	---

18.00 bis 23.00 Uhr und 1 Std. Arbeitszeit- zuschlag	6
--	---

18.00 bis 24.00 Uhr	6
---------------------	---

verbleiben als Zeit der Rufbereitschaft	5	-*)	-*)	-*)	5	-	-	= 10 Std.
---	---	-----	-----	-----	---	---	---	-----------

*) Die Rufbereitschaft beginnt um 15.00 Uhr und endet um 19.00 Uhr. Die abzugeltende Zeit der Rufbereitschaft beträgt nach § 4 Abs. 2 Nr. 2 letzter Satz LTV 5 Std. Bei einer Arbeitsleistung einschl. Arbeitszeitzuschlag von 6 Std. ist die Zeit der Rufbereitschaft im vorliegenden Beispiel um 5 Std. zu kürzen.
Die Zeit der Rufbereitschaft und der Arbeitszeit einschl. Arbeitszeitzuschlag sind täglich gegeneinander aufzurechnen.

ZD zu § 5 LTV

Zu Abs. 1

*
*
*
*
*
*
*
*
*

1. Durch den Tarifvertrag Nr. 1/2003 zum LTV wurde dem Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfG) vom 21.12.2000 Rechnung getragen und die Vorschrift des § 1 Abs. 2 Nr. 4 LTV über die Ausnahme geringfügig Beschäftigter vom Geltungsbereich des LTV ab 01.01.2003 aufgehoben. Nunmehr, das heißt vom 01.01.2003 an, fallen auch diese Beschäftigungsverhältnisse unter den LTV. Folgeänderung hieraus ist die Streichung des § 5 Abs. 1 Nr. 1 Unterabsatz 2 durch den Tarifvertrag Nr. 1/2003 zum LTV zum selben Zeitpunkt. Dies hat weiter zur Folge, dass für alle sogenannten geringfügig Beschäftigten ab 01.01.2003 die Eisenbahndienstzeit festgesetzt werden muss. Dabei ist zu beachten, dass die vor dem 01.01.2003 in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis zurückgelegten Zeiten unberücksichtigt bleiben wegen des In-Kraft-Tretens des Tarifvertrages Nr. 1/2003 zum LTV ab 01.01.2003.
2. Aus gesetzlichen Regelungen kann sich die Verpflichtung zur Berücksichtigung weiterer Zeiten als Eisenbahndienstzeit ergeben. In Betracht kommen z. B.

Gesetz über den Schutz des Arbeitsplatzes bei Einberufung zum Wehrdienst (Arbeitsplatzschutzgesetz),

Gesetz über den Zivildienst der Kriegsdienstverweigerer (Zivildienstgesetz),

Gesetz zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Polizeivollzugsbeamten des Bundes (Bundespolizeibeamtenengesetz),

Gesetz über den Bundesgrenzschutz (Bundesgrenzschutzgesetz),

Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz),

Gesetz zum Erziehungsgeld und zur Elternzeit (Bundeserziehungsgeldgesetz),

Gesetz über die Versorgung für die ehemaligen Soldaten der Bundeswehr und ihrer Hinterbliebenen (Soldatenversorgungsgesetz),

Gesetz über den Zivildienst,

Gesetz über die Erweiterung des Katastrophenschutzes,

Gesetz über den Einfluss von Eignungsübungen der Streitkräfte auf Vertragsverhältnisse der Arbeitnehmer und Handelsvertreter sowie auf Beamtenverhältnisse (Eignungsübungsgesetz),

Verordnung zum Eignungsübungsgesetz,

Ländergesetze über einen Bergmannsversorgungsschein.

Zu Abs. 1 Nr. 1

Bei einem Ruhen des Arbeitsverhältnisses nach § 30 Abs. 9 Nr. 3 wegen Gewährung einer befristeten Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit bleibt die bis zum Eintritt des Ruhens erreichte Eisenbahndienstzeit erhalten. Die Zeit des Ruhens wird jedoch auf die Eisenbahndienstzeit nicht angerechnet.

- 12 -
(bleibt frei)

ZD zu § 9 LTV

Zu Abs. 1

Das Aufrücken in den Lohnstufen ist für die Zeit eines Ruhens des Arbeitsverhältnisses nach § 30 Abs. 9 Nr. 3 gehemmt. Bei Wiederaufnahme der Arbeit nach Ablauf des Ruhenszeitraums erhält die Arbeiterin oder der Arbeiter den Lohn daher nach der Lohnstufe, die vor Eintritt des Ruhens zuletzt maßgebend gewesen war.

ZD zu § 13 LTV

Zu Abs. 1

1. Der Sozialzuschlag beträgt monatlich 88,78 € (ab 01.01.2004 89,67 €, ab 01.05.2004 90,57 €). *
2. Zum vollen Satz des Sozialzuschlags tritt ggf. der Erhöhungsbetrag. *

Der Erhöhungsbetrag beträgt für die Arbeiterinnen und Arbeiter

mit einer ständigen Beschäftigung in Lohngruppe	für das erste zu berücksich- tigende Kind	für jedes weitere zu berücksich- tigende Kind
	ab 01.01.2002	ab 01.01.2002
VIII und VII	5,11 €	25,56 €
VI bis Va	5,11 €	20,45 €
IV und IVa	5,11 €	15,34 €

Der Erhöhungsbetrag ist Teil des Sozialzuschlags, gehört also z. B. bei Anwendung des § 16 Abs. 2 Nr. 6 AnTV zu dem auf das Kind entfallenden Unterschiedsbetrag.

Maßgebend dafür, ob und ggf. in welcher Höhe der Arbeitskraft für den jeweiligen Kalendermonat ein Erhöhungsbetrag zusteht, ist grundsätzlich die Lohngruppe ihrer ständigen Beschäftigung. Erhält die Arbeitskraft nach § 15 Abs. 2 Nr. 5b oder 5d LTV eine Funktionszulage - Zulage F - und erreicht die Summe ihres Monatslohns und dieser Zulage den Betrag des der Lohnstufe der Arbeitskraft entsprechenden Monatslohns einer höheren Lohngruppe, ist diese maßgebend. Voraussetzung für die Berücksichtigung der Zulage F ist jedoch, dass sie für einen vollen Kalendermonat zusteht, das heißt für alle Stunden der regelmäßigen Arbeitszeit im jeweiligen Kalendermonat (§ 15 Abs. 2 Nr. 1 LTV) oder nur deshalb für einen Teil des Kalendermonats nicht zusteht, weil für diesen Teil kein Lohnanspruch besteht, z. B. bei Einstellung im Laufe eines Monats, bei Arbeitsversäumnis.

3. Arbeiterinnen und Arbeiter mit einer arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 38 Stunden 30 Minuten erhalten ggf. auch den Erhöhungsbetrag in anteiliger Höhe. Der Berechnung ist die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit zugrunde zu legen.

ZD zu § 15 LTV

Zu Abs. 2 Nr. 1 c

Sofern aus zwingenden dienstlichen Gründen Mehrstunden (zwischen der vereinbarten Arbeitszeit und der regelmäßigen Arbeitszeit im Sinne von § 3) geleistet werden sollen - bei einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis auf persönlichen Wunsch der Arbeiterin oder des Arbeiters grundsätzlich nur in beiderseitigem Einvernehmen möglich -, ist sogleich der Zeitpunkt für den entsprechenden Freizeitausgleich verbindlich zu vereinbaren. Ist dies nicht möglich, sind die Mehrstunden zu bezahlen.

Zu Abs. 2 Nr. 5 a bis c

Beispiel:

Eine Arbeiterin oder ein Arbeiter mit einer ständigen Beschäftigung in der Lohngruppe VI wird vorübergehend mindestens eine Stunde am Arbeitstag in einer Tätigkeit der Lohngruppe IV beschäftigt. Für die Dauer dieser Beschäftigung erhält die Arbeiterin bzw. der Arbeiter zu ihrem bzw. seinem Monatslohn nach der Lohngruppe VI die Zulage F in Höhe des Vomhundertsatzes, der sich aus der Anlage 3 LTV ergibt.

Zu Abs. 2 Nr. 5 d

Beispiel:

Eine Arbeitskraft erhält nach Umsetzung aus einer ständigen Beschäftigung in der Lohngruppe V (mit Leistungslohn) in eine solche der Lohngruppe VI (mit Zeitlohn) eine Zulage M in Höhe von 2 v. H. und eine Zulage L in Höhe von 13 v. H.

Wird diese Arbeitskraft vorübergehend in einer Tätigkeit der Lohngruppe I im Zeitlohn verwendet, erhält sie neben den Zulagen M und L die Zulage F in Höhe von 4 v. H., weil auf den Vomhundertsatz der an sich fälligen Zulage F in Höhe von 19 v. H. sowohl der Vomhundertsatz der Zulage M in Höhe von 2 v. H. als auch der Vomhundertsatz der Zulage L in Höhe von 13 v. H., insgesamt also 15 v. H. anzurechnen sind.

Zu Abs. 5 Nr. 1 c

Beispiele:

- a) Sonderdienstschicht von Samstag, 23.30 Uhr bis Sonntag, 2.00 Uhr; der Sonntagszuschlag wird auch für den Arbeitszeitzuschlag gezahlt.
- b) Sonderdienstschicht an einem gesetzlichen Wochenfeiertag von 22.00 Uhr bis zum folgenden Tage um 2.30 Uhr; der Feiertagszuschlag nach § 19 Abs. 3 Nr. 1 LTV ist für den Arbeitszeitzuschlag nicht zu zahlen.

Zu Abs. 6 Nr. 1 und 2

Werden in einem Kalendermonat 167,4 Stunden oder mehr versäumt, besteht auch dann kein Anspruch auf Monatslohn, wenn in diesem Monat Arbeitsstunden geleistet worden sind. Hiervon bleibt der Anspruch auf Zahlung von Zulagen und Zuschlägen unberührt.

noch ZD zu § 15 LTV

Zu Abs. 8 Nr. 1

Für die Fortzahlung des Lohns für die Arbeitszeit, die wegen der Teilnahme an einer Gemeinschaftsveranstaltung ausfällt, gelten die Bestimmungen des Abs. 8 Nr. 1 Satz 1 sinngemäß.

Zu Abs. 9 Nr. 3 a

Hat ein Arbeiter im Anschluß an das Ruhen seines Arbeitsverhältnisses nach § 30 Abs. 9 Nr. 3 die Arbeit wieder aufgenommen, ist bei der Berechnung des Urlaubslohnzuschlags so zu verfahren, wie wenn das Arbeitsverhältnis am Tage nach Ablauf des Ruhenszeitraums begonnen hätte. (*)

Zu Abs. 9 Nr. 4 a

Beispiel:

Ein Arbeiter, dem Erholungsurlaub nach § 28 a Abs. 1 LTV zusteht, hat in einem Monat mit einer regelmäßigen Arbeitszeit von 174 Stunden den ganzen Monat Erholungsurlaub. Er erhält zu seinem Monatslohn den Urlaubslohnzuschlag für 174 Stunden = von $174/167,4$ des Monatslohns.

Zu Abs. 9 Nr. 4 b

Beispiel:

Ein Arbeiter, dem Erholungsurlaub nach § 28 a Abs. 2 LTV zusteht, hat in einem Monat mit 27 Werktagen, in den keine gesetzlichen Wochenfeiertage fallen, den ganzen Monat Erholungsurlaub. Er erhält zu seinem Monatslohn den Urlaubslohnzuschlag für 27×6 Stunden 25 Minuten = 173 Stunden 15 Minuten = gerundet nach § 15 Abs. 3 Nr. 2 LTV auf 173 Stunden 30 Minuten = von $173,5/167,4$ des Monatslohns.

ZD zu § 16 LTV

Zu § 16

Auf die Richtlinien zum Schutz der von Rationalisierungsmaßnahmen betroffenen Mitarbeitern im Arbeitsverhältnis und die ergänzenden Bestimmungen zum Lohnsicherungsrecht der Arbeiter wird hingewiesen.

Die Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes sind zu beachten.

ZD zu § 17 LTV

Zu § 17

Auf die Richtlinien zum Schutz der von Rationalisierungsmaßnahmen betroffenen Mitarbeiter im Arbeitsverhältnis und die ergänzenden Bestimmungen zum Lohnsicherungsrecht der Arbeiter wird hingewiesen.

Zu Abs. 1 Nr. 2

Für die schriftliche Mitteilung über die dem Arbeiter zustehenden Lohnsicherungsansprüche ist das folgende Muster zu verwenden. Die Mitteilung ist in zweifacher Ausfertigung zu erstellen. Die Erstschrift ist dem Arbeiter gegen Empfangsbestätigung auszuhändigen, die Zweitschrift ist zu den PA zu nehmen und darin unter dem Reihungskennzeichen XII c einzuheften.

Für die Darstellung der Lohnsicherung (Abschnitt IV der Mitteilung) sind nur die jeweils in Frage kommenden Textbausteine zu verwenden, die - zusammen mit dem Aufstellungs- und Aushändigungsvermerk sowie dem Feld „Empfangsbestätigung“ - in der sich aus Abschnitt IV ergebenden Reihenfolge auf ein als Seite 4 zu kennzeichnendes Blatt zu schreiben sind. Alle Blätter sind miteinander zu verbinden und bilden insgesamt die komplette „Mitteilung über Lohnsicherung“.

(Seite 1 = Titelseite)

Mitteilung
über Lohnsicherung für den Arbeiter

.....
geb. am

(Seite 2)

I. Allgemeine Hinweise

Diese Mitteilung beruht auf den im Zeitpunkt der Ausfertigung geltenden Lohnsicherungsbestimmungen.

Änderungen der in dieser Mitteilung dargestellten Lohnsicherung einschließlich der dafür in Betracht kommenden Fristen aufgrund von Änderungen der Lohnsicherungsbestimmungen bleiben vorbehalten. Entsprechendes gilt, wenn Umstände eintreten, die den Wegfall der Lohnsicherung rechtfertigen.

Bei einer Änderung der Lohnsicherung wird diese Mitteilung durch eine neue ersetzt.

II. Grundsätze der Lohnsicherung

1. Wenn der Arbeiter Veränderungen bei seiner Tätigkeit in Kauf nehmen muß, die sich auf den Monatslohn, den Leistungslohn oder auf Erschwerniszulagen nachteilig auswirken, erhält er Lohnsicherung nach Maßgabe der Lohnsicherungsbestimmungen.

noch ZD zu § 17 LTV

2. Der Arbeiter, der in einer niedriger bewerteten Tätigkeit als der seiner ständigen Beschäftigung verwendet wird, sowie der mit einer Lohnsicherung nach § 17 LTV umgesetzte Arbeiter ist baldmöglichst und mit Vorrang vor anderen Arbeitern wieder in einer Tätigkeit zu verwenden, die seiner Entlohnung entspricht. Der Anspruch auf vorzugsweise Wiederverwendung in einer der früheren Tätigkeit entsprechenden Tätigkeit bleibt auch nach Ablauf der Lohnsicherungsfrist bestehen.
3. Lohnsicherung wird nicht gewährt oder entfällt, wenn der Arbeiter sich weigert, eine zumutbare Tätigkeit auszuüben; das gleiche gilt, wenn dem Arbeiter aus Gründen, die er zu vertreten hat, eine zumutbare Tätigkeit nicht übertragen werden kann.
4. Die Lohnsicherung entfällt unbeschadet der Regelung des § 17 Abs. 4 und 5 LTV, wenn dem Arbeiter aus Gründen, die nicht durch eine Rationalisierungsmaßnahme im Sinne des Lohnsicherungsrechts ausgelöst werden, eine neue ständige Beschäftigung übertragen werden muß.
5. In bestimmten Fällen werden während der Lohnsicherungsfrist Zulagen gekürzt bzw. nicht gezahlt. Näheres ergibt sich aus den Lohnsicherungsbestimmungen.

(Seite 3)

III. Dienstliche Daten

1. Dienststelle:
2. Letzter Eintritt bei der DB / beim BEV:
3. Beginn der allgemeinen Dienstzeit:
4. Beginn der Eisenbahndienstzeit:
5. Tag des Eintritts der Unkündbarkeit:
6. Arbeitsvertrag als Facharbeiter: ja / nein ¹⁾
7. Ständige Beschäftigung vor Beginn der Lohnsicherung:
.....

¹⁾ Nichtzutreffendes streichen

(Seite 4)

IV. Lohnsicherung

- 1.1 Die Lohnsicherung wurde durch eine Rationalisierungsmaßnahme im Sinne des Lohnsicherungsrechts ausgelöst.
- 1.2 Lohnsicherung wird gewährt, weil

noch ZD zu § 17 LTV

- 2.1 Die ständige Beschäftigung bleibt nach § 16 Abs. 3 Nr. 3a LTV unbefristet erhalten.
- 2.2 Die ständige Beschäftigung bleibt nach § 16 Abs. 3 Nr. 3a LTV in Verbindung mit der Anmerkung zu den EB Nr. 5.1 zum Lohnsicherungsrecht der Arbeiter vom an unbefristet erhalten.
- 2.3 Die ständige Beschäftigung bleibt nach § 17 Abs. 5 LTV unbefristet erhalten.
- 2.4 Die ständige Beschäftigung bleibt nach § 17 Abs. 4 LTV für die Dauer der Verwendung in niedriger bewerteten Tätigkeiten erhalten.
- 2.5 Die ständige Beschäftigung bleibt nach EB Nr. 4.2 zum Lohnsicherungsrecht der Arbeiter für die Dauer der Verwendung in niedriger bewerteten Tätigkeiten erhalten.
- 2.6 Die ständige Beschäftigung bleibt nach § 4 Ziffer 1.1.2 RatSchutzR für 36 Monate vom bis erhalten.
- 3. Eine Weiterbeschäftigung als Facharbeiter ist nicht möglich. Es ist beabsichtigt, den Arbeitsvertrag als Facharbeiter gemäß § 16 Abs. 5 LTV unter Einhaltung der tariflichen Kündigungsfrist (§ 30 Abs. 1 LTV) zu kündigen. Danach ist die Weiterbeschäftigung ohne Facharbeitervertrag als vorgesehen. Die daraus resultierende neue ständige Beschäftigung lautet:
.....
- 4.1 Es besteht nach § 17 Abs. 3 LTV Anspruch auf Zahlung der Monatslohnausgleichszulage (Unterschied zwischen den Lohngruppen der früheren und der neuen ständigen Beschäftigung) - Zulage M - für Monate vom bis
- 4.2 Nach Ablauf der 36monatigen Schutzfrist besteht nach § 17 Abs. 3 LTV Anspruch auf Zahlung der Monatslohnausgleichszulage (Unterschied zwischen den Lohngruppen der gesicherten und der dann neu zu übertragenden ständigen Beschäftigung) - Zulage M - für 28 Monate vom bis
- 5.1 Es besteht nach § 17 Abs. 3 LTV unbefristet Anspruch auf Zahlung der Leistungslohnausgleichszulage - Zulage L - in Höhe von %.
- 5.2 Es besteht nach § 17 Abs. 5 LTV unbefristet Anspruch auf Zahlung der Leistungslohnausgleichszulage - Zulage L - in Höhe von %.
- 5.3 Es besteht nach § 17 Abs. 3 LTV Anspruch auf Zahlung der Leistungslohnausgleichszulage - Zulage L - in Höhe von % für Monate vom bis
- 5.4 Es besteht nach § 4 Ziff. 1.2 RatSchutzR Anspruch auf Zahlung der Leistungslohnausgleichszulage - Zulage L - in Höhe von % für 36 Monate vom bis
- 6.1 Es besteht nach § 17 Abs. 3 LTV unbefristet Anspruch auf Zahlung der Erschwernisausgleichszulage - Zulage E -.

noch ZD zu § 17 LTV

- 6.2 Es besteht nach § 17 Abs. 5 LTV unbefristet Anspruch auf Zahlung der Erschwernisausgleichszulage - Zulage E -.
- 6.3 Es besteht nach § 17 Abs. 3 LTV Anspruch auf Zahlung der Erschwernisausgleichszulage - Zulage E - für Monate vom bis
- 6.4 Es besteht nach § 17 Abs. 4 Nr. 1 LTV Anspruch auf Zahlung der Erschwernisausgleichszulage - Zulage E - für Monate vom bis
- 6.5 Es besteht nach § 4 Ziffer 1.2 RatSchutzR Anspruch auf Zahlung der Erschwernisausgleichszulage - Zulage E - für 36 Monate vom bis
- 7.1 Der Anspruch auf den Bewährungsaufstieg bleibt nach § 4 Ziffer 1.4.1 RatSchutzR erhalten.

Voraussichtlicher Zeitpunkt der möglichen Höhergruppierung nach Lohngruppe Tarifstelle
- 7.2 Der Anspruch auf den Bewährungsaufstieg bleibt nach § 4 Ziffer 1.4.1 RatSchutzR erhalten.

Voraussichtlicher Zeitpunkt der möglichen Höhergruppierung nach Lohngruppe Tarifstelle
- Die neue ständige Beschäftigung bleibt nach § 16 Abs. 3 Nr. 3a LTV in Verbindung mit der Anmerkung zu der EB Nr. 5.3 zum Lohnsicherungsrecht der Arbeiter voraussichtlich unbefristet erhalten, weil am die Unkündbarkeit gemäß § 30 Abs. 3 LTV eintritt.
- 7.3 Der Anspruch auf Unterstellung des Bewährungsaufstiegs nach Lohngruppe Tarifstelle während der Lohnsicherungsfrist für die Zulage M bleibt nach Ziffer 1.4.2 RatSchutzR erhalten. Demzufolge wird bei der Berechnung der Zulage M für die Zeit vom bis der Bewährungsaufstieg unterstellt.

Aufgestellt:

....., den
(Dienststelle)

.....
(Unterschrift)

Ausgehändigt am:

Empfangsbestätigung:

.....

noch ZD zu § 17 LTV

(Seite 5)

V. Vorübergehende Verwendung während der Lohnsicherung, Abordnungen, Überweisungen, Ausbildung/Umschulung

1. Tatsächliche vorübergehende Verwendungen:
(nur erforderlich, wenn die Beschäftigung in der jeweiligen Tätigkeit länger als 3 Monate gedauert hat)

Als, Tarifstelle

vom bis bei

.....
(Dienststelle, Unterschrift)

als, Tarifstelle

vom bis bei

.....
(Dienststelle, Unterschrift)

(Seite 6)

2. Abordnungen:

(nur erforderlich, wenn die Abordnung länger als 3 Monate gedauert hat)

Vom bis zu
(Dienststelle)

Vom bis zu
(Dienststelle)

3. Überweisungen:

Am zu
(Dienststelle)

am zu
(Dienststelle)

4. Ausbildung/Umschulung: ¹⁾

Als/Zum¹⁾ vom bis

bei

Es besteht Anspruch auf Entlohnung nach § 17 Abs. 6 LTV.

¹⁾ Nichtzutreffendes streichen

noch ZD zu § 17 LTV

Zu Abs. 3 Nr. 4

1. a) Arbeiter, die vor dem 01.01.1978 eingestellt wurden
Die Schutzfrist von 36 Monaten, während der dem noch kündbaren Arbeiter nach § 4 Nr. 1.1.2 der Richtlinien zum Schutz der von Rationalisierungsmaßnahmen betroffenen Mitarbeiter im Arbeiterverhältnis eine niedriger bewertete Tätigkeit nicht als ständige Beschäftigung übertragen werden darf, beginnt mit dem Tag, an dem die niedriger bewertete Tätigkeit erstmals ausgeübt wird. Die Lohnsicherungsfrist für die Zulage M beginnt mit dem Tag nach Ablauf der Schutzfrist.
- b) Arbeiter, die nach dem 31.12.1977 eingestellt wurden
Die Lohnsicherungsfrist für die Zulage M beginnt mit dem Tag, an dem die niedriger bewertete Tätigkeit erstmals ausgeübt wird.
2. Arbeiter mit Facharbeitervertrag, die nicht mehr als Facharbeiter oder qualifizierte Facharbeiter beschäftigt werden können
 - a) Arbeiter, die vor dem 01.01.1978 eingestellt wurden
Die Kündigung des Facharbeitervertrages nach § 16 Abs. 5 LTV ist während der Schutzfrist von 36 Monaten so rechtzeitig durchzuführen, daß sie mit dem Ablauf der Schutzfrist wirksam wird. Im übrigen gilt Nr. 1 entsprechend.
 - b) Arbeiter, die nach dem 31.12.1977 eingestellt wurden
Die Lohnsicherungsfrist für die Zulage M beginnt mit dem Tag, an dem dem Arbeiter unter Beachtung von § 16 Abs. 5 LTV in Verbindung mit § 16 Abs. 3 Nr. 2 b LTV die niedriger bewertete Tätigkeit als ständige Beschäftigung übertragen worden ist, also nach Ablauf der Kündigungsfrist nach § 30 Abs. 1 LTV.

Zu Abs. 6

Bei örtlichen Einweisungen, die nicht innerhalb einer betrieblichen Ausbildung oder Fortbildung erfolgen, gilt § 15 Abs. 3 LTV.

Für Zeiten des regelmäßigen Fortbildungsunterrichts gilt § 15 Abs. 8 Nr. 2 LTV.

Zu Abs. 7 Nr. 1a und Anlage 1 Tarifstelle B VII 1

Als eine von der ständigen Beschäftigung abweichende Tätigkeit gilt auch die Tätigkeit des Sicherungspostens zum Schutz anderer Personen. (*)

ZD zu § 18 LTV

Zu Abs. 10 Nr. 1

Die Kalenderwoche beginnt mit dem Montag und endet mit dem Sonntag (DIN 1355).

Zu Abs. 11 Nr. 1

Die ausgefallene Arbeitszeit nach § 3 a Abs. 1 ist bei der Berechnung des Überzeitzuschlags zu berücksichtigen.

ZD zu § 19 LTV

Zu Abs. 1

§ 15 Abs. 3 Nr. 1 letzter Satz ist zu beachten.

Zu Abs. 2

Die gesetzlichen Feiertage, an denen bei Arbeitsausfall Lohn zu zahlen ist, wenn sie auf einen Werktag fallen (gesetzliche Wochenfeiertage), ergeben sich aus der folgenden Übersicht:

	Baden- Württemberg	Bayern	Bremen, Hamburg, Niedersachsen, Schleswig-Holstein	Hessen	Nordrhein- Westfalen	Rheinland- Pfalz	Saarland	Berlin
Neujahr	+	+	+	+	+	+	+	+
Heilige Drei Könige (Erscheinungsfest) (6.1.)	+	+	-	-	-	-	-	-
Karfreitag	+	+	+	+	+	+	+	+
Ostermontag	+	+	+	+	+	+	+	+
1. Mai	+	+	+	+	+	+	+	+
Christi Himmelfahrt	+	+	+	+	+	+	+	+
Pfingstmontag	+	+	+	+	+	+	+	+
Fronleichnam	+	+	-	+	+	+	+	-
Friedensfest (8.8.)	-	Stadt Augsburg	-	-	-	-	-	-
Mariä Himmelfahrt (15.8.)	-	k	-	-	-	-	+	-
Tag der deutschen Einheit (3.10.)	+	+	+	+	+	+	+	+
Allerheiligen (1.11.)	+	+	-	-	+	+	+	-
1. und 2. Weihnachts- feiertag	+	+	+	+	+	+	+	+

+ = gesetzlicher Feiertag.

k = gesetzlicher Feiertag in Gemeinden mit überwiegend katholischer Bevölkerung.

noch ZD zu § 19 LTV

Zu Abs. 3 Nr. 2

Die Kalenderwoche beginnt mit dem Montag und endet mit dem Sonntag (DIN 1335).

Zu Abs. 3 Nr. 3

§ 15 Abs. 3 Nr. 1 letzter Satz ist zu beachten.

Zu Abs. 5 Satz 1

Beispiel:

Ein Arbeiter leistet im Kalendermonat Sonntagsarbeit

von 0 bis 0.05 Uhr	5 Min.,
von 0 bis 0.40 Uhr	40 Min.,
von 0 bis 0.05 Uhr und		
von 22 bis 24 Uhr	<u>2 Std. 5 Min.,</u>
zusammen	2 Std. 50 Min.,

Sonntagszuschlag ist nach § 15 Abs. 3 Nr. 3 LTV für 3 Std
zu zahlen.

ZD zu § 20 LTV

Zu Abs. 1

Die Zulage für Nachtarbeit wird nicht gezahlt

- a) für den Arbeitszeitzuschlag nach § 15 Abs. 5 Nr. 1c,
- b) für ausgefallene Arbeitszeit nach § 15 Abs. 8 Nr. 1,
- c) für Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Wochenfeiertags ausfällt (§ 19 Abs. 2).

Zu Abs. 4

Hierbei handelt es sich um die Ausführung eines nächtlichen Dienstgeschäftes in Verbindung mit einer Dienstreise, wenn die Hinreise vor 3 Uhr angetreten oder die Rückreise nach 2 Uhr beendet wird (§ 10 Abs. 1 BRKG).

ZD zu § 21 LTV

Zu Abs. 1

Bei der Berechnung der zulageberechtigenden Zeiten bleiben außer Betracht

- a) der Arbeitszeitzuschlag nach § 15 Abs. 5 Nr. 1c,
- b) die ausgefallene Arbeitszeit nach § 15 Abs. 8 Nr. 1,
- c) die Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Wochenfeiertags ausfällt (§ 19 Abs. 2).

Zu Abs. 3 und AB 1

Die Berechnung der maßgeblichen durchschnittlichen Zeitspanne zwischen Dienstbeginn und Dienstende geht aus von der Ermittlung aller Zeitdifferenzen zwischen frühestem Dienstbeginn und spätestem Dienstende von je 2 Schichten, die nach dem Dienstplan am selben Wochentag beginnen. Es sind dabei alle Schichten zu erfassen; wenn an einem Wochentag eine ungerade Anzahl von Schichten zu leisten ist, wird die Dauer der übrigbleibenden Schicht eingesetzt. Endet eine Schicht erst am folgenden Tage, so ist die nach 0.00 Uhr anfallende Schichtdauer dem Berechnungstage zuzurechnen.

ZD zu § 22 LTV

Zu Abs. 1

Die Entschädigung für außergewöhnliche Arbeiten von 70 v. H. und die Zulage für Arbeitszeitzuschläge von 30 v. H. sind getrennt zu berechnen. Für die Berechnung ist § 15 Abs. 3 LTV maßgebend.

Beispiel:

Ein Arbeiter wurde in einem Kalendermonat zu einer Sonderdienstschicht nach § 15 Abs. 5 Nr. 1 a LTV herangezogen, in der er außergewöhnliche Arbeiten im Sinne des § 22 Abs. 1 LTV verrichtet hat. Bei einer Dauer der Heranziehung nach § 22 Abs. 3 LTV von 3 Std. 30 Min. beträgt der Arbeitszeitzuschlag nach § 15 Abs. 5 Nr. 1 a LTV 2 Std. 30 Min.

Der Arbeiter erhält nach § 22 Abs. 1 LTV für diesen Monat:

70 v. H. von 3,5/167,4 des Monatslohns,
30 v. H. von 2,5/167,4 des Monatslohns.

Zu Abs. 2 Nr. 1

Die Arbeiter sind vor Beginn der Arbeiten darauf hinzuweisen, wenn diese unter den besonderen Arbeitsbedingungen nach Abs. 2 Nr. 1 ausgeführt werden müssen.

ZD zu § 25 LTV

Zu Abs. 1

Eine für die Jubiläumsszuwendung maßgebene Jubiläumszeit kann während des Ruhens des Arbeitsverhältnisses nach § 30 Abs. 9 Nr. 3 nicht vollendet werden (vgl. ZD zu § 5 Abs. 1 Nr. 1).

Zu Abs. 2 Nr. 2a

Für die Auslegung der Nr. 2a sind die Verzeichnisse heranzuziehen, die der BMI zu § 20 Abs. 2a und c BAT im Gemeinsamen Ministerialblatt (GMBL.) veröffentlicht.

Zu Abs. 2 Nr. 4

Der Antrag ist bei einer unmittelbaren Übernahme/Einstellung in ein Arbeitsverhältnis nicht erforderlich.

Zu Abs. 3

Nach der Rechtsprechung des BAG erhalten teilzeitbeschäftigte Arbeiter die volle Jubiläumsszuwendung (Schr. BEV-HV vom 21.10.1996 - 2.101 Pl/Pd).

Zu Abs. 4

Wegen der Arbeitsbefreiung bei Arbeitsjubiläen s. § 27 Abs. 12 Nr. 1 d, wegen der Lohnfortzahlung s. § 15 Abs. 9.

ZD zu § 26 LTV

Zu Abs. 4 Nr. 1

Nettolohn im Sinne von Abs. 4 Nr. 1 ist der für diesen Monat aus dem Abrechnungsmonat ermittelte Bruttolohn abzüglich der darauf entfallenden gesetzlichen Abzüge. Bei diesem Bruttolohn werden nicht berücksichtigt:

- a) Sonn- und Feiertagszuschlag für freigestellte Personalratsmitglieder (DS 196 01 01 R 4.3.1 zu § 46)
- b) Prämie für Verbesserungsvorschläge
- c) Vergütung für Arbeitnehmererfindungen
- d) Schulbeihilfe

Zu Abs. 9 Nr. 2 a

Forderungen des Bundeseisenbahnvermögens, die vom Lohn einbehalten werden, sind in der DS 353/II - Vorschrift für das Rechnungswesen; Einziehungs- und Auszahlungsverfahren -, festgelegt.

Zu Abs. 14

Der Restlohn ist unverzüglich zu überweisen, wenn das Ruhens des Arbeitsverhältnisses nach § 30 Abs. 9 Nr. 3 eintritt.

ZD zu § 27 LTV

Zu Abs. 4

Nr. 1. Buchst. a und b

Weitere Fälle, bei denen der Anspruch auf Krankenbezüge nicht besteht, sind in Abs. 8 Nr. 5b geregelt.

Nr. 2. Buchst. b

Wegen der Maßnahmen bei Arbeitsunfähigkeit, die durch einen von einem Dritten zu vertretenden Umstand herbeigeführt wurde, gilt Abs. 9.

Zu Abs. 3, Abs. 7 Nr. 1 und Abs. 8 Nr. 1

Krankenbezüge werden - wie auch sonstige Bezüge - für die Zeit des Ruhens des Arbeitsverhältnisses nach § 30 Abs. 9 Nr. 3 nicht gezahlt. Ist der Arbeiter am Tage, an dem er die Arbeit wieder aufnehmen soll, arbeitsunfähig, rechnen die Fristen des § 27 Abs. 8 Nr. 1 LTV vom Beginn der Arbeitsunfähigkeit an, auch wenn die Arbeitsunfähigkeit während des Ruhenszeitraums eingetreten war. Unberührt bleibt die Zahlung der Krankenbezüge bis zur Dauer von 6 Wochen nach § 27 Abs. 7 Nr. 1 LTV.

Zu Abs. 7 Nr. 1

§ 27 Abs. 7 Nr. 1 Satz 1 in Verbindung mit Abs. 2 LTV bestimmt, daß der Arbeiter bei Arbeitsunfähigkeit Urlaubslohn ggf. zuzüglich Sozialzuschlag (§ 15 Abs. 9 LTV) **bis zur Dauer** von sechs Wochen erhält. Dies bedeutet, daß z. B. bei einem Arbeiter, der während der Zeit des Grundwehrdienstes erkrankt und bei dem diese Erkrankung auch noch in dem Zeitpunkt andauert, in dem die beiderseitigen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis wieder aufleben, der Sechswochenzeitraum erst von dem Tage an rechnet, an dem das Arbeitsverhältnis wieder voll wirksam wird.

Beispiel:

Ein Arbeiter, dessen Grundwehrdienst am 31. März endet, ist seit dem 1. März arbeitsunfähig erkrankt. Diese Arbeitsunfähigkeit dauert bis einschließlich 25. Mai. Der Arbeiter kann die Arbeit beim Bundeseisenbahnvermögen nicht schon am 1. April, sondern erst am 26. Mai wieder aufnehmen.

Nach § 27 Abs. 7 Nr. 1 Satz 1 LTV sind Krankenbezüge in Form von Lohnfortzahlung vom 1. April an, also von dem Tage an, an dem der Arbeiter die Arbeit hätte aufnehmen müssen, für die Dauer von 6 Wochen, also bis einschließlich 12. Mai, zu zahlen (und nicht nur bis einschließlich 11. April, dem Ablauf von 6 Wochen seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit am 1. März). Für die Zeit vom 13. bis 25. Mai erhält der Arbeiter ggf. Krankengeldzuschuß nach § 27 Abs. 8 Nr. 1 LTV.

Zu Abs. 8 Nr. 1

§ 27 Abs. 8 Nr. 1 Satz 2 LTV bestimmt, daß Krankengeldzuschuß, sofern der Arbeiter bei Eintritt der Arbeitsunfähigkeit eine Eisenbahndienstzeit (§ 5 Abs. 1 LTV) von mindestens einem Jahr hat, längstens bis zum Ende der 26. Woche, sonst längstens bis zum Ende der 6. Woche **seit dem Beginn** der Arbeitsunfähigkeit gezahlt wird. Auf das Beispiel im ZD zu § 27 Abs. 7 Nr. 1 LTV bezogen bedeutet dies, daß der Bezugszeitraum für den Krankengeldzuschuß vom 1. März an zu rechnen wäre.

noch ZD zu § 27 LTV

Zu Abs. 8 Nr. 2

Die Bezugsfrist nach § 27 Abs. 8 Nr. 2 LTV von 26 Wochen gilt auch dann, wenn zu einer zunächst auf anderer Ursache beruhenden Arbeitsunfähigkeit z. B. eine Berufskrankheit hinzukommt. Auch in diesem Fall beginnt die Frist mit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit. Die Krankenbezüge werden also insgesamt nur für höchstens 26 Wochen gezahlt.

Die Bezugsfrist von 26 Wochen gilt nur für die **jeweils erste Arbeitsunfähigkeit**. Nimmt ein Arbeiter, der einen Arbeitsunfall erlitten hatte, nach zehn Wochen die Arbeit wieder auf, so ist damit die 26-Wochen-Frist verbraucht. Wird er nach einem Jahr aufgrund desselben Arbeitsunfalls erneut arbeitsunfähig, gilt die Frist des § 27 Abs. 8 Nr. 2 LTV nicht mehr. Es gelten die Bezugsfristen der Abs. 7 Nr. 1 und Abs. 8 Nr. 1.

Wird jedoch der Arbeiter vor Ablauf von sechs Monaten seit der Wiederaufnahme der Arbeit aufgrund desselben Arbeitsunfalles oder derselben Berufskrankheit erneut arbeitsunfähig, werden die Krankenbezüge, wenn sich für den Arbeiter nicht aus § 27 Abs. 8 Nr. 1 in Verbindung mit Nr. 4 LTV eine längere Frist ergibt, nach der AB 6 zu § 27 LTV bis zum Ablauf der 26. Woche der auf den Arbeitsunfall bzw. der Berufskrankheit beruhenden ersten und jeder weiteren innerhalb des Sechsmonatszeitraums beginnenden Arbeitsunfähigkeit gezahlt. Bei der Berechnung der Bezugsfrist sind die dazwischenliegenden Zeiten der **Arbeitsfähigkeit** unberücksichtigt zu lassen.

Beispiel:

Ein Arbeiter mit einer Eisenbahndienstzeit von mindestens einem Jahr erleidet am 1. Oktober einen Arbeitsunfall und ist aus diesem Grunde bis einschließlich 11. November arbeitsunfähig. Nach Wiederaufnahme der Arbeit am 12. November wird er aufgrund desselben Arbeitsunfalles am 7. Januar des folgenden Jahres erneut arbeitsunfähig. Diese Arbeitsunfähigkeit dauert bis einschließlich 8. Juni. Der Arbeiter erhält Krankenbezüge vom 1. Oktober bis einschließlich 11. November und vom 7. Januar bis einschließlich 26. Mai, d. h. bis zum Ablauf der 26. Woche der auf demselben Arbeitsunfall beruhenden Arbeitsunfähigkeitszeiten.

Der Arbeiter erhält jedoch bei einer auf dem Arbeitsunfall bzw. der Berufskrankheit beruhenden erneuten Arbeitsunfähigkeit die Krankenbezüge nach der gemäß § 27 Abs. 7 Nr. 1 und Abs. 8 Nr. 1 LTV für ihn maßgebenden Bezugsfrist, wenn diese länger als der noch verbleibende Rest des 26-Wochen-Zeitraums ist und im übrigen die Voraussetzungen nach § 27 Abs. 7 Nr. 2 oder Abs. 8 Nr. 4 erfüllt sind.

Beispiel:

Ein Arbeiter mit einer Eisenbahndienstzeit von mindestens einem Jahr, der vom 1. Oktober bis einschließlich 6. Januar (14 Wochen) aufgrund eines Arbeitsunfalls arbeitsunfähig war, erkrankt am 8. April des Jahres erneut an den Folgen dieses Arbeitsunfalls. Die erneute Arbeitsunfähigkeit dauert bis einschließlich 14. Juli (weitere 14 Wochen). Die 26-Wochen-Frist des § 27 Abs. 8 Nr. 2 LTV würde am 30. Juni enden. Da die Bezugsfrist des § 27 Abs. 8 Nr. 1 in Verbindung mit Nr. 4 LTV für den Arbeiter jedoch günstiger ist, steht ihm für die Zeit der zweiten Arbeitsunfähigkeit ggf. Krankengeldzuschuß vom 8. April bis einschließlich 14. Juli zu.

Sowohl der Arbeitsunfall als auch die Berufskrankheit müssen vom zuständigen Unfallversicherungsträger anerkannt sein. Liegt beim Ablauf der Krankenbezugsfrist nach § 27 Abs. 7 Nr. 1 bzw. Abs. 8 Nr. 1 LTV die Anerkennung noch nicht vor, ist sie jedoch zu er-

warten, sind die Krankenbezüge unter Vorbehalt der Rückforderung längstens bis zum Ablauf der 26-Wochen-Frist zu zahlen.

Zu Abs. 8 Nr. 5 b Doppelbuchst. aa

Siehe auch ZD zu § 30 Abs. 4, 9, 10 und 13.

*

Zu Abs. 8 Nr. 6

Zu den Barleistungen in diesem Sinne gehören auch die Beitragsanteile zur gesetzlichen Rentenversicherung und nach dem AFG, die aufgrund des § 186 AFG einbehalten werden. Für die Bemessung des Krankengeldzuschusses ist daher der Bruttobetrag des Krankengeldes oder der entsprechenden Leistung aus der gesetzlichen Unfallversicherung vom Nettoarbeitsentgelt abzuziehen.

Zu Abs. 12

Bei Arbeitsbefreiung ist Abs. 10 Nr. 1 der Arbeitsordnung (Anlage 6 LTV) zu beachten.

Zu Abs. 12 Nr. 1

Allgemeines

Der Wortlaut der Nr. 1 beschränkt sich darauf festzulegen, welche Anlässe aus dem persönlichen Bereich als Freistellungsfälle im Sinne des § 616 BGB anzusehen sind. Bezahlte Arbeitsbefreiung aus persönlichen Gründen ist nur für die Dauer der in Nr. 1 festgelegten Tage zu gewähren. Reichen diese Tage nicht aus, ist eine darüber hinausgehende Freistellung nur im Wege der Inanspruchnahme von Erholungsurlaub oder der Beantragung unbezahlter Arbeitsbefreiung nach Nr. 3 Satz 2 möglich.

Fällt der Anlass für die Freistellung auf einen für die Arbeiterin oder den Arbeiter arbeitsfreien Tag, ist nach Nr. 1 eine Arbeitsbefreiung an einem anderen Tag nicht ausgeschlossen. In der Vorschrift ist nicht bestimmt, dass die Arbeitsbefreiung genau an dem Tag erfolgen muss, auf den das jeweilige Ereignis fällt. Wie bisher ist aber bei der Arbeitsbefreiung aus persönlichen Gründen ein enger zeitlicher Zusammenhang zwischen dem Anlass der Freistellung und der Freistellung selbst unverzichtbar.

Die Freistellung nach Nr. 1 erfolgt - mit Ausnahme des Buchstaben f dieser Vorschrift - für volle Arbeitstage. Bricht die Arbeiterin oder der Arbeiter jedoch aus einem der aufgeführten Anlässe ihre bzw. seine Arbeit im Verlaufe eines Arbeitstages ab, zählt dieser Tag als Freistellungstag bzw. als erster Freistellungstag.

a) Zu Buchst. a

Dieser Anspruch besteht auch, wenn die Ehegatten nicht in häuslicher Gemeinschaft leben; ausschlaggebend ist, dass die Ehe besteht. Die Niederkunft der Lebensgefährtin eines Arbeiters ist nicht von der Vorschrift erfasst.

Der Freistellungsanspruch bleibt auch bei Mehrlingsgeburten auf einen Arbeitstag begrenzt; ein Freistellungsanspruch besteht auch, wenn das Kind nicht lebend geboren wird.

b) Zu Buchst. b

Eltern im Sinne der Vorschrift sind die leiblichen Eltern der Arbeiterin oder des Arbeiters, Schwiegereltern, Stiefeltern oder andere nahestehende Angehörige sind nicht erfasst.

noch ZD zu § 27 LTV

Zum Kindbegriff im Sinne der Vorschrift können auch Stief- und Pflegekinder gerechnet werden.

Die beiden Tage der Freistellung müssen nicht zusammenhängend in Anspruch genommen werden. Eine Aufteilung z. B. in der Weise, dass der erste Tag unmittelbar in zeitlichem Zusammenhang mit dem Todesfall und der zweite Tag anlässlich der Beisetzung gewährt wird, ist zulässig.

c) Zu Buchst. c

Der dienstlich oder betrieblich veranlasste Umzug muss also einen Ortswechsel zur Folge haben, d. h. es muss zu einem Wechsel des Wohnortes und zu einer tatsächlichen Verlegung der Wohnung kommen. Ein Umzug im Einzugsbereich einer Dienststelle oder eines Betriebes, der mit einem Ortswechsel verbunden ist, ist jedoch in der Regel nicht dienstlich oder betrieblich veranlasst. Es ist im übrigen unerheblich, in welcher Entfernung sich der neue Wohnort befindet, d. h. auch bei einem Umzug über eine große Entfernung besteht ein Freistellungsanspruch lediglich für einen Arbeitstag.

d) Zu Buchst. d

Der Zeitpunkt des Jubiläumstages ergibt sich aus der Berechnung im Rahmen des § 25 in Verbindung mit § 5.

e) Zu Buchst. e

Die Regelung erfasst alle Fälle einer schweren Erkrankung aufgrund derer einer Arbeiterin oder einem Arbeiter Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Lohnes gewährt werden kann. Die Dauer der Freistellung ist je nach Anlass unterschiedlich und darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten. Die Freistellung dient nur der unvorhersehbaren, kurzfristig eintretenden, vorübergehenden Übernahme der notwendigen Pflege oder Betreuung und der Organisation der weiteren Pflege der erkrankten Person oder der Betreuung des Kindes durch eine andere Person. Die Freistellung ist daher nur möglich, wenn eine andere Person zur Übernahme dieser Aufgabe nicht sofort zur Verfügung steht und - in den Fällen der Doppelbuchst. aa und bb - eine ärztliche Bescheinigung vorliegt, welche die Notwendigkeit der Anwesenheit der Arbeiterin oder des Arbeiters (bzw. einer anderen Person) zur vorläufigen Pflege bestätigt; in dem Fall des Doppelbuchst. cc ist diese Notwendigkeit wegen des Alters oder wegen der Behinderung des Kindes der Arbeitskraft unterstellt. Dass eine andere Person nicht sofort zur Übernahme der Pflege oder Betreuung zur Verfügung steht, hat die Arbeiterin bzw. der Arbeiter in allen Fällen der Doppelbuchst. aa bis cc darzulegen.

Doppelbuchst. aa

Bei schwerer Erkrankung von Angehörigen der Arbeitskraft kann für einen Arbeitstag im Kalenderjahr Arbeitsbefreiung gewährt werden. Ein solcher Anlass kann daher nur einmal im Kalenderjahr zur Freistellung führen. Voraussetzung ist, dass die oder der erkrankte Angehörige mit der Arbeitskraft in demselben Haushalt lebt. Zum Kreis der Angehörigen in diesem Sinne können die in § 20 Abs. 5 Verwaltungsverfahrensgesetz (VwVfG) genannten Personen gezählt werden. Dies sind Verlobte, Ehegatten, Verwandte und Verschwägerte gerader Linie, Geschwister, Kinder der Geschwister,

noch ZD zu § 27 LTV

Ehegatten der Geschwister, Geschwister des Ehegatten und Geschwister der Eltern sowie Pflegeeltern und Pflegekinder. Für die Pflege eines schwererkrankten Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wird, obwohl es zu dem Personenkreis im Sinne des § 20 Abs. 5 VwVfG rechnet, nicht Freistellung nach Doppelbuchst. aa, sondern nach der besonderen Regelung des Doppelbuchst. bb gewährt.

Doppelbuchst. cc

Neben dem Ehegatten oder einer sonstigen im Haushalt des Arbeiters lebenden Person ist auch die schwere Erkrankung der sogenannten „Tagesmutter“, welche das Kind bzw. die Kinder üblicherweise in ihrem Haushalt betreut, mit einbezogen. Es muß sich allerdings immer um die Person handeln, die - wenn sie nicht schwer erkrankt wäre - tatsächlich die Kinder zu betreuen hätte.

f) Zu Buchst. f

Die Freistellung zur ärztlichen Behandlung ist ohne Beschränkung auf bestimmte Gruppen von Ärzten geregelt. Der Begriff der ärztlichen Behandlung erfaßt auch die ärztliche Untersuchung und die ärztlich verordnete Behandlung. Die Behandlung braucht somit nicht von einem Arzt durchgeführt zu werden. Erfaßt werden deshalb z. B. auch medizinische Massagen, wenn sie von einem Arzt verordnet worden sind. Dies gilt ebenso für ambulant durchgeführte Rehabilitationsmaßnahmen, soweit sie ärztlich verordnet sind.

Buchst. f stellt klar, daß die ärztliche Behandlung grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit erfolgen soll. Der Anspruch auf Freistellung unter Fortzahlung des Lohnes besteht nur dann, wenn die ärztliche Behandlung während der Arbeitszeit erfolgen muß. Der Arbeiter hat deshalb zu versuchen, in diesem Sinne auf die Terminvereinbarung mit dem Arzt Einfluß zu nehmen, er muß sich also bemühen, einen Untersuchungs- oder Behandlungstermin außerhalb seiner Arbeitszeit zu vereinbaren. Bei einem Termin während der Arbeitszeit ist zu prüfen, ob eine entsprechende Verlegung oder Änderung der Arbeitszeit des Arbeiters in Betracht kommt. Der Arbeiter hat eine zumutbare Verlegung oder Änderung der Arbeitszeit in Kauf zu nehmen. Soweit dies möglich und zumutbar ist, darf die Behandlung nicht während der Arbeitszeit erfolgen. Eine Verlegung der Arbeitszeit setzt eine entsprechende Entscheidung der Dienststelle voraus. Ist diese nicht getroffen, liegt eine Freistellung unter Fortzahlung des Lohnes vor. Soweit der Arbeiter selbst auf die Gestaltung seiner Arbeitszeit Einfluß nehmen kann, z. B. bei Gleitzeitregelungen, ist er zur Nutzung der sich hieraus ergebenden Möglichkeiten verpflichtet. Nur wenn ein außerhalb der Arbeitszeit (bzw. Kernarbeitszeit) des Arbeiters liegender Termin nicht vereinbart werden kann, kommt eine Freistellung in Betracht.

Die Dauer der Freistellung ist auf die erforderliche, d. h. die unumgänglich notwendige, nachgewiesene Abwesenheit von der Arbeit beschränkt. Die „nachgewiesene Abwesenheitszeit“ ist nicht dahingehend auszulegen, daß bei jedem Arztbesuch ein besonderer Nachweis, etwa in Form einer ärztlichen Bescheinigung über die erforderliche Zeit der Abwesenheit erbracht werden muß. Allerdings läßt es die tarifvertragliche Regelung unzweifelhaft zu, daß bei jedem Arztbesuch ein entsprechender Nachweis geführt wird. Dies kann - in den Grenzen des Willkürverbots - in Einzelfällen, also bei gegebener Veranlassung, aber auch generell für eine Dienststelle angeordnet werden. Die Art und Weise des Nachweises ist nicht spezifiziert. Das bedeutet, daß jede Form des Nachweises möglich ist. Entscheidend ist, daß die erforderliche Abwesenheit schlüssig dargelegt und ggf. auch nachgewiesen ist. Die einfachste Form des Nachweises ist es, wenn die Fakten glaubhaft erklärt werden; insofern wird häufig die Mitteilung des Arbeiters ausreichen, die ärztliche Behandlung könne nur während der Arbeitszeit durchgeführt werden. Wenn die Dienststelle die-

noch ZD zu § 27 LTV

se Aussage nicht für ausreichend hält, ist ein darüber hinausgehender Nachweis zu verlangen. Dieser ist insbesondere in der Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung zu sehen. Weigert sich der Arbeiter, eine solche Bescheinigung beizubringen, entfällt der Freistellungsanspruch unter Fortzahlung des Lohnes.

Die Freistellung nach Buchst. f schließt auch unvermeidbare Wartezeiten beim Arzt und die erforderlichen Wegezeiten zu und von der ärztlichen Behandlung ein. Es ist im Einzelfall zu prüfen, in welchem zeitlichen Ausmaß die Abwesenheit des Arbeiters unvermeidbar ist.

Zu Abs. 12 Nr. 1e

1. Nach dem in Buchstabe e genannten § 45 SGB V wird Krankengeld gewährt, wenn es nach ärztlichem Zeugnis erforderlich ist, daß der Arbeiter zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege eines erkrankten Kindes der Arbeit fernbleibt, eine andere in seinem Haushalt lebende Person die Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege nicht übernehmen kann und das Kind das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat. Anspruch auf Krankengeld nach § 45 SGB V besteht in jedem Kalenderjahr für jedes Kind längstens für 10 Arbeitstage, für alleinerziehende Arbeiter längstens für 20 Arbeitstage. Der Anspruch nach Satz 1 besteht für nicht mehr als 25 Arbeitstage, für Alleinerziehende für nicht mehr als 50 Arbeitstage je Kalenderjahr.
2. a) Für die drei Tatbestände des Buchst. e (aa, bb, cc) sind insgesamt bis zu fünf Kalendertage Arbeitsbefreiung vorgesehen. Werden beispielsweise im Kalenderjahr für den Fall aa ein Kalendertag beansprucht, können im selben Jahr für bb oder cc nur noch insgesamt vier Kalendertage gewährt werden.

b) Wenn der Tatbestand bb vorlag, aber wegen eines Anspruchs nach § 45 SGB V nicht zu bezahlter Arbeitsbefreiung führte, schließt dies eine Arbeitsbefreiung für die Fälle aa und cc bis zu fünf Kalendertage nicht aus.

Zu Abs. 12 Nr. 2

a) Allgemeines

Die Vorschrift der Nr. 2 räumt keinen eigenständigen Anspruch auf Arbeitsbefreiung ein, sondern setzt diesen voraus; nur wenn aufgrund gesetzlicher Regelung ein Freistellungsanspruch vorgeschrieben ist und die Aufgaben nicht außerhalb der Arbeitszeit - ggf. auch nach deren Verlegung - erfüllt werden können, liegt ein Anwendungsfall der Nr. 2 vor.

Kann der Arbeiter auf die zeitliche Lage des Anlasses für den gesetzlichen Freistellungsanspruch Einfluß nehmen, ist er verpflichtet, diesen Anlaß so zu legen, daß er nicht an der Erfüllung seiner Arbeitspflicht gehindert ist. Kann die allgemeine staatsbürgerliche Pflicht nicht außerhalb seiner Arbeitszeit erfüllt werden, ist zu prüfen, ob die Freistellung durch Verlegung der individuellen Arbeitszeit vermieden werden kann. Soweit der Arbeiter selbst auf die Gestaltung seiner Arbeitszeit Einfluß nehmen kann (z. B. bei Gleitzeitregelungen), ist er zur Nutzung der sich hieraus ergebenden Möglichkeiten verpflichtet. Eine Freistellung unter Fortzahlung des Lohnes kann in diesen Fällen nur insoweit in Betracht kommen, als sie in der Kernarbeitszeit erfolgen muß.

noch ZD zu § 27 LTV

b) Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlichen Pflichten nach deutschem Recht

Allgemeine staatsbürgerliche Pflichten sind solche, die sich aus der Rechtsstellung des einzelnen als Staatsbürger ergeben, die also grundsätzlich jeden Bürger ohne weiteres treffen können. Spezielle oder besondere Pflichten, die von der Zugehörigkeit zu einer bestimmten gesellschaftlichen Gruppe, einem Berufsstand o. ä. abhängen, fallen nicht hierunter. Durch die Einschränkung auf Pflichten nach deutschem Recht wird klargestellt, daß Ansprüche aus Nr. 2 nicht entstehen, wenn es sich um die staatsbürgerliche Pflicht gegenüber einem anderen Staat handelt (z. B. gesetzliche Wahlpflicht in einem ausländischen Staat).

c) Ausübung des Wahlrechts, Beteiligung an Wahlausschüssen

Die Ausübung des Wahlrechts zum Deutschen Bundestag, zu den Landtagen, zu den Kommunalparlamenten und zum Europäischen Parlament erfolgt in Wahrnehmung eines allgemeinen staatsbürgerlichen Rechts. Die einschlägigen Wahlgesetze ordnen nicht die Freistellung unter Fortzahlung des Lohnes zur Teilnahme an der Wahl an. Im Hinblick auf die langen Öffnungszeiten der Wahllokale wird in aller Regel die Möglichkeit bestehen, außerhalb der Arbeitszeit zur Wahl zu gehen, sofern die Wahl nicht - wie in der Regel - an einem allgemein arbeitsfreien Tag stattfindet. Ggf. sind die Beschäftigten auf die Möglichkeit der Briefwahl zu verweisen.

Hinsichtlich der Tätigkeit in Wahlausschüssen besteht eine Verpflichtung zur Übernahme dieses Ehrenamtes (§ 11 Abs. 1 Satz 2 Bundeswahlgesetz) und eine gesetzliche Anwesenheitspflicht. Dies steht einer ausdrücklichen Verpflichtung des Arbeitgebers, Arbeitsbefreiung zu gewähren, gleich. In diesen Fällen ist der Lohn nach Nr. 2 fortzuzahlen.

Für die Teilnahme an Wahlen der Organe der gesetzlichen Sozialversicherung und anderer öffentlicher Einrichtungen besteht keine Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Lohnes.

d) Ausübung öffentlicher Ehrenämter

Auch die Ausübung eines öffentlichen Ehrenamtes allein ist kein Anlaß für eine tarifliche Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Lohnes. Eine Freistellung setzt voraus, daß es sich um die Erfüllung einer allgemeinen staatsbürgerlichen Pflicht nach deutschem Recht handelt und die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist. Die Ausübung eines öffentlichen Ehrenamtes ist nicht zwangsläufig die Erfüllung einer allgemeinen staatsbürgerlichen Pflicht.

Hinsichtlich der Wahrnehmung kommunaler Mandate kann Arbeitern im Hinblick auf die beamtenrechtliche Regelung des § 89 Abs. 3 BBG (Tätigkeit als Mitglied einer kommunalen Vertretung, eines nach Kommunalverfassungsrecht gebildeten Ausschusses oder vergleichbarer Einrichtungen) für die Tätigkeit als Mitglied einer kommunalen Vertretung usw. auch weiterhin die erforderliche Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Lohnes gewährt werden.

Für die öffentlichen Ehrenämter des Schöffen oder des ehrenamtlichen Richters ergibt sich ein Freistellungsanspruch mittelbar aus dem Gesetz - für die Wahl und Heranziehung der Schöffen aus §§ 31 bis 56 Gerichtsverfassungsgesetz, für die ehrenamtlichen Richter in der Arbeits-, Sozial- und Verwaltungsgerichtsbarkeit aus den §§ 16, 20 ff., 35, 43 Arbeitsgerichtsgesetz, den §§ 9, 30, 38 Sozialgerichtsgesetz und den §§ 19 ff. Verwaltungsgerichtsordnung. In diesen Vorschriften wird die Arbeitsbefreiung für die Heranziehung als ehrenamtlicher Richter vorausgesetzt.

noch ZD zu § 27 LTV

Ungeachtet bestehender Unterschiede in den einzelnen Zweigen der Gerichtsbarkeit kann daher jede Heranziehung als Schöffe oder ehrenamtlicher Richter unabhängig von der Frage, ob in allen Fällen eine allgemeine staatsbürgerliche Pflicht vorliegt, im Wege der bezahlten Freistellung ausgeübt werden.

e) Wahrnehmung amtlicher, insbesondere gerichtlicher oder polizeilicher Termine

Mit der Neuregelung in § 27 Abs. 12 ist der Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Lohnes zur Wahrnehmung amtlicher, insbesondere gerichtlicher oder polizeilicher Termine, auch wenn diese Termine nicht durch private Angelegenheiten veranlaßt sind, entfallen. Die Wahrnehmung solcher Termine erfolgt nicht in Ausübung einer allgemeinen staatsbürgerlichen Pflicht, auch wenn z. B. das Gericht das persönliche Erscheinen des Arbeiters angeordnet hat. In diesen Fällen kommt nur eine Freistellung ohne Fortzahlung des Lohnes in Frage; der Arbeiter ist u. U. auf die Zeugenentschädigung zu verweisen, die auch den Verdienstaufschlag berücksichtigt. Bei kürzerer Abwesenheit von der Arbeit wird in der Regel zu prüfen sein, ob eine Verlegung der Arbeitszeit in Betracht kommt.

Die Frage der Freistellung stellt sich nicht, wenn die Wahrnehmung des amtlichen Termins zu den dienstlichen Aufgaben des Arbeiters gehört. Die Entscheidung, ob eine Zeugenaussage zur geschuldeten Arbeit rechnet oder nicht, kann nur einzelfallbezogen getroffen werden.

f) Heranziehung zu Feuerlösch- und sonstigen Hilfsdiensten

Mit der Neuregelung in § 27 Abs. 12 ist auch die bezahlte Freistellung für Tätigkeiten, die sich unter dem Oberbegriff „organisierte Hilfe in Notfällen“ zusammenfassen lassen, entfallen. Bei diesen Tätigkeiten handelt es sich - auch wenn sie im öffentlichen Interesse liegen - grundsätzlich nicht um die Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten im Sinne der Nr. 2.

Eine Freistellung für diese Tätigkeit ist daher nur dann und in dem Umfang möglich, in dem eine gesetzliche Regelung besteht. Der Heranziehung zum Feuerlösch-, Wasserwehr- oder Deichdienst liegen in der Regel landesrechtliche Vorschriften zugrunde - z. B. die jeweiligen Feuerwehr-, Brandschutz- oder Feuerschutzgesetze -. Der Freistellung zum Zivilschutz, Katastrophenschutz und Dienst im Technischen Hilfswerk liegen die entsprechenden bundesrechtlichen Vorschriften in der jeweils geltenden Fassung, das sind

- das Gesetz über den Zivilschutz,
- das Gesetz über die Erweiterung des Katastrophenschutzes,
- das Gesetz zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Helfer der Bundesanstalt Technisches Hilfswerk,

zugrunde.

Die Bezüge sind in dem Umfang fortzuzahlen, in dem die einschlägigen gesetzlichen Vorschriften die Fortzahlung durch den Arbeitgeber vorschreiben. Soweit diese Vorschriften die Erstattung der fortgezählten Bezüge an den Arbeitgeber bzw. den öffentlichen Arbeitgeber ausschließen, tragen letztere die Kosten dieser Freistellung.

noch ZD zu § 27 LTV

- g) Arbeitsbefreiung mit Lohnfortzahlung kann im notwendigen Umfang auch zur Teilnahme als Mitglied an Sitzungen der Organe der betrieblichen Sozialeinrichtungen und Selbsthilfeeinrichtungen des Bundeseisenbahnvermögens gewährt werden.

Als Organe im Sinne dieser Bestimmung sind anzusehen:

1. bei der Stiftung Bahn-Sozialwerk (BSW):
Aufsichtsrat, Hauptvorstand, Bezirksausschüsse, Bezirksvorstand, Ortsvorstand, Hauptvertreterversammlung, Bezirksvertreterversammlung und Ortsvertreterversammlung,
 2. bei der Bahn-Hausbrandversorgung:
Hauptausschuß und Hauptvorstand,
 3. a) bei den Sparda-Banken e.G.:
Vertreterversammlung, Aufsichtsrat und Vorstand,
b) beim Verband der Sparda-Banken e.V.:
Verbandstag, Verbandsausschuß, Verbandsvorstand und Beirat,
 4. bei der Deutschen Eisenbahn-Versicherung:
Hauptversammlung, Aufsichtsrat und Vorstand,
 5. beim Eisenbahn-Waisenhort:
Aufsichtsrat, Hauptvorstand und Bezirksvorstände,
 6. beim Verband Deutscher Eisenbahner-Sportvereine:
Hauptversammlung, Hauptvorstand, Bezirksversammlungen und Bezirksvorstände,
 7. bei der Bahn-Zentralstelle gegen die Alkoholgefahren:
Vertreterversammlung und Vorstand,
 8. bei der Bahn-Landwirtschaft:
Hauptversammlung, Hauptausschuß, Hauptvorstand, Bezirksversammlungen, Bezirksausschüsse und Bezirksvorstände,
 9. a) bei den Eisenbahner-Baugenossenschaften:
Generalversammlung, Aufsichtsrat und Vorstand,
b) bei den Eisenbahn-Wohnungsgesellschaften:
Gesellschafterversammlung, Aufsichtsrat und Geschäftsführer.
- h) Fortzahlung der Vergütung nur bei fehlendem Ersatzanspruch

Auch bei einer gesetzlich vorgeschriebenen Freistellung zur Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Lohnes nur insoweit, als der Arbeiter nicht anderweitig Ansprüche auf Ersatz dieser Bezüge geltend machen kann. Der aus dem Arbeitsverhältnis zunächst fortgezahlte Lohn usw. gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuß auf die vorrangige Leistung des Kostenträgers.

noch ZD zu § 27 LTV

Der Anspruch gegen den Kostenträger ist ein Anspruch des Arbeiters; der Arbeiter ist tarifvertraglich verpflichtet, diesen Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an das Bundeseisenbahnvermögen abzuführen. Der Arbeiter kann seine Ansprüche gegen den Kostenträger jedoch an das Bundeseisenbahnvermögen abtreten bzw. das Bundeseisenbahnvermögen zur Einziehung ermächtigen. Die Höhe des Anspruchs richtet sich nach den zugrunde liegenden Normen: Ist z. B. ein Anspruch auf Ersatz des ausgefallenen Verdienstes vorgesehen, bestimmt sich dessen Höhe nach der Höhe der durch das Bundeseisenbahnvermögen vorschußweise fortgezahlten Bezüge. Begrenzen die zugrunde liegenden Vorschriften den Ersatzanspruch z. B. durch einen Höchstbetrag und erreicht der Ersatzanspruch deshalb nicht die Höhe der fortgezahlten Bezüge, trägt das Bundeseisenbahnvermögen den Differenzbetrag.

Mit den fortgezahlten Bezügen werden nur die gegen den Dritten bestehenden Ansprüche auf Ersatz der Bezüge verrechnet. Eine durch den Dritten etwa gezahlte Aufwandsentschädigung verbleibt dem Arbeiter.

- i) Bei Arbeitern des Bundeseisenbahnvermögens, die Arbeitsbefreiung mit Entgeltfortzahlung nach § 27 Abs. 12 Nr. 2 zur Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten als ehrenamtliche Richter/innen erhalten, kann entsprechend den Erläuterungen zu § 52 BAT außertariflich auf Ersatzansprüche bei den Kostenträgern verzichtet werden.

Zu Abs. 12 Nr. 1 und 2

Auch für den nicht vollbeschäftigten ständigen Arbeiter gelten künftig grundsätzlich die Regelungen für die Gewährung von Arbeitsbefreiungen nach Abs. 12 Nr. 1 und 2; Abs. 12 Nr. 2 Satz 1 ist besonders zu beachten.

Zu Abs. 12 Nr. 1 - 3

Anwendung der Sonderurlaubsverordnung auf Arbeiter des Bundeseisenbahnvermögens

1. Arbeitern des Bundeseisenbahnvermögens kann in entsprechender Anwendung nachstehender Vorschriften der Verordnung über Sonderurlaub für Bundesbeamte und Richter im Bundesdienst (Sonderurlaubsverordnung - SUrlV) in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. April 1997 (BGBl. I S. 978) außertariflich Arbeitsbefreiung mit folgenden Maßgaben gewährt werden:

- a) § 4 (Urlaub für eine Ausbildung als Schwesternhelferin)
- b) § 5 Satz 1 (Urlaub für Zwecke der militärischen und zivilen Verteidigung und entsprechender Einrichtungen), soweit nicht bereits nach gesetzlichen Vorschriften entsprechende Arbeitsbefreiung gewährt werden kann.

Die Freistellung bei Heranziehung zum Feuerlöschdienst, zum Wasserwehr- oder Deichdienst einschließlich der von den örtlichen Wehrleitungen angeordneten Übungen sowie bei Heranziehung zum Bergwachtdienst oder zum Seenotrettungsdienst zwecks Rettung von Menschenleben und zum freiwilligen Sanitätsdienst bei Vorliegen eines dringenden öffentlichen Interesses richtet sich nach den entsprechenden landesrechtlichen gesetzlichen Vorschriften.

- c) § 6 (Urlaub für gewerkschaftliche Zwecke)

noch ZD zu § 27 LTV

- d) § 7 (Urlaub für fachliche, staatspolitische, kirchliche und sportliche Zwecke)
- Nr. 1
Nr. 2,
Nr. 3, soweit kein Freistellungsanspruch nach einem Bildungsurlaubsgesetz eines Landes besteht,
- Nr. 4; auf die nach Nr. 4 vorgesehenen Tage der Arbeitsbefreiung sind Tage der Freistellung von der Arbeit aufgrund landesrechtlicher Vorschriften betr. Sonderurlaub für Jugendleiter/Jugendgruppenleiter usw. anzurechnen, jedoch kann für diese Tage der Lohn im Rahmen der Nr. 4 gezahlt werden,
- Nr. 5,
Nr. 6,
Nr. 7,
Nr. 8,
Nr. 9.
- e) § 8 (Dauer des Urlaubs in den Fällen der §§ 5 und 7)
- f) § 10 (Urlaub für eine fremdsprachliche Aus- oder Fortbildung)
Es ist eine (ggf. gestaffelte) Rückzahlungsverpflichtung durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag für den Fall zu vereinbaren, dass der Arbeitnehmer aus einem von ihm zu vertretenden Grund innerhalb einer bestimmten Zeit - von bis zu zwei Jahren, je nach Ausbildungsdauer - aus dem Dienst beim Bundeseisenbahnvermögen ausscheidet.
- g) § 11 (Urlaub für Familienheimfahrten)
- h) § 12 Abs. 3 Nr. 4: grenzüberschreitender Umzug aus dienstlichem Anlass bis zu drei Arbeitstagen
- i) § 15 (Widerruf)
- j) § 16 (Ersatz von Aufwendungen)
Abs. 1
- k) § 17 (Besoldung)
Abs. 2 bei Anwendung des § 10

Die Arbeitsbefreiung ist rechtzeitig nach Bekanntwerden des Anlasses zu beantragen.

2. Zur Ableistung eines freiwilligen sozialen Jahres nach dem Gesetz zur Förderung eines freiwilligen sozialen Jahres vom 17. August 1964 (BGBl. I S. 640) in der jeweils geltenden Fassung oder eines freiwilligen ökologischen Jahres nach dem Gesetz zur Förderung eines freiwilligen ökologischen Jahres vom 17. Dezember 1993 (BGBl. I S. 2118) in der jeweils geltenden Fassung ist Sonderurlaub ohne Lohnfortzahlung nach Maßgabe des § 27 Abs. 14 Nr. 2 LTV zu gewähren; diese Zeit des Sonderurlaubs gilt nicht als Eisenbahndienstzeit.
3. Soweit Arbeitern nach den Bestimmungen der SUrlV Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Lohnes gewährt wird, ist der Lohn nach § 27 Abs. 2 LTV zu zahlen.

Ggf. bestehende Ersatzansprüche im Sinne des § 27 Abs. 12 Nr. 2 LTV sind geltend zu machen und anzurechnen.

noch ZD zu § 27 LTV

4. Hinsichtlich der Erteilung von Arbeitsbefreiung zur Ausübung einer Tätigkeit in öffentlichen zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtungen oder zur Wahrnehmung von Aufgaben der Entwicklungszusammenarbeit gelten die Entsendungsrichtlinien vom 25. Oktober 2000 (GMBI. Nr. 56 v. 05.12.2000) und die Beurlaubungsrichtlinien vom 25. Oktober 2000 (GMBI. Nr. 56 v. 05.12.2000) in ihrer jeweiligen Fassung. § 16 Abs. 2 der SUrlV ist anzuwenden.
5. Die Vorschrift des § 89 Abs. 2 Satz 2 Bundesbeamtenengesetz ist für Arbeitnehmer als Bewerber für die Wahl zu der gesetzgebenden Körperschaft eines Landes sinngemäß anzuwenden.

Wahlvorbereitungsurlaub für einen Bewerber um einen Sitz im Deutschen Bundestag ergibt sich unmittelbar aus § 3 des Gesetzes über die Rechtsverhältnisse der Mitglieder des Deutschen Bundestages (Abgeordnetengesetz - AbgG) in der Bekanntmachung der Neufassung vom 21. Februar 1996 (BGBl. I S. 326).

ZD zu § 28 LTV

Zu Abs. 3

Der von einem früheren Arbeitgeber gewährte Urlaub ist auch nach § 6 Abs. 1 BUrlG anzurechnen und wirkt sich insoweit auf den gesetzlichen Mindesturlaub nach § 3 dieses Gesetzes aus.

Zu Abs. 7

Im Falle der Elternzeit sind die Durchführungshinweise des Bundes zum BErzGG Abschn. IV Nr. 11 (BEV-HV Schreiben vom 09.03.2001 - 21.01 Plr [BErzGG] -) bzw. die jeweils gültige Fassung zu beachten.

Zu Abs. 7 Nr. 2 b

An die Übertragbarkeit des Urlaubs aus dienstlichen Gründen muss ein strenger Maßstab angelegt werden. Eine Übertragung ist nur möglich, wenn dienstliche Gründe unvorhergesehen und plötzlich auftreten, etwa durch erhöhten Krankenstand, oder wenn unvorhergesehene Reparaturen notwendig sind, für die der betreffende Arbeiter notwendig gebraucht wird, oder wenn ein plötzlicher Arbeitsanfall eintritt oder Waren zu verderben drohen.

(Fortsetzung Seite 37)

ZD zu § 28 a LTV

Zu Abs. 2

Abweichend von Abs. 2 gilt für Arbeitskräfte, die regelmäßig an weniger als 5 Kalendertagen in der Woche arbeiten, folgendes: Jede infolge des Urlaubs versäumte Schicht wird bei regelmäßiger Arbeit in der Kalenderwoche

an 1 Tag mit 6 Tagen auf den Urlaub angerechnet,
an 2 Tagen mit 3 Tagen auf den Urlaub angerechnet,
an 3 Tagen mit 2 Tagen auf den Urlaub angerechnet,
an 4 Tagen mit 1,5 Tagen auf den Urlaub angerechnet.

Beispiele:

- a) Eine Arbeitskraft hat Anspruch auf 35 Werktage Urlaub; sie leistet in jeder Kalenderwoche regelmäßig nur Sonntagsdienst. Sinngemäß ist auch in diesem Fall jede Schicht, die infolge von Urlaub ausfällt, mit 6 Tagen auf den Urlaub anzurechnen. Nach Beurlaubung von 5 Sonntagen sind 30 Urlaubstage verbraucht. Die restlichen 5 Tage werden dem Urlaub für das folgende Urlaubsjahr zugeschlagen. Hätte die Arbeitskraft im folgenden Jahr 35 Werktage Urlaub, würde sich dieser also auf 40 Tage erhöhen.
- b) Eine Arbeitskraft hat Anspruch auf 35 Werktage Urlaub; sie leistet in jeder Kalenderwoche regelmäßig an 4 Tagen Dienst. Nach Beurlaubung an 22 Arbeitstagen sind 33 Werktage Urlaub verbraucht. Die restlichen 2 Werktage werden auf das folgende Urlaubsjahr übertragen.

Zu Abs. 5

Durch Zeiten der Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung der Bezüge oder durch Zeiten des Ruhens des Arbeitsverhältnisses bei Gewährung einer befristeten Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit wird auch der Anspruch auf Mindesturlaub nach § 3 BUrlG gemindert.

Zu Abs. 8

Wegen der Kürzung des Erholungsurlaubs nach § 4 Abs. 1 Satz 1 Arbeitsplatzschutzgesetz wird auf Z HVB-Schr. vom 09.04.1992 - Ps 3.002 Pa - (ABl der DB Nr. 20 vom 13.05.1992) und wegen der Kürzung nach § 17 Bundeserziehungsgeldgesetz auf die Durchführungshinweise des Bundes zum BErzGG Abschn. IV Nr. 11 (BEV-HV Schreiben vom 09.03.2001 - 21.01 Plr [BErzGG] -), verwiesen.

Zu Abs. 8 Nr. 1

- a) Bei einer neu eingestellten Arbeitskraft, die im laufenden Urlaubsjahr die gesetzliche Wartezeit von sechs Monaten erfüllt, darf die Zwölfteilung grundsätzlich nicht dazu führen, dass sie weniger als den nach § 3 BUrlG zustehenden Mindesturlaub von 24 Werktagen oder - bei Arbeit in der Fünftageweche - 20 Arbeitstagen erhält.
- b) Die besonderen Kürzungsvorschriften nach § 6 Abs. 1 BUrlG, § 4 ArbPISchG, § 17 Abs. 1 Satz 1 BErzGG (siehe dazu die Durchführungshinweise des Bundes zum BErzGG Abschn. IV Nr. 11 (BEV-HV Schreiben vom 09.03.2001 - 21.01 Plr [BErzGG] -) oder § 28 a Abs. 5 Satz 1 LTV können jedoch zu einem geringeren Urlaub führen.

noch ZD zu § 28a LTV

Zu Abs. 8 Nr. 3 Satz 1

- a) Scheidet die Arbeitskraft, die die gesetzliche Wartezeit erfüllt hat, in der zweiten Hälfte des Urlaubsjahres aus, sind grundsätzlich mindestens 24 Werktage oder - bei Arbeit in der Fünftagewoche - 20 Arbeitstage Urlaub zu gewähren oder abzugelten.
- b) Die besonderen Kürzungsvorschriften nach § 6 Abs. 1 BUrlG, § 4 ArbPISchG, § 17 Abs. 1 Satz 1 BErzGG (siehe dazu die Durchführungshinweise des Bundes zum BErzGG Abschn. IV Nr. 11 (BEV-HV Schreiben vom 09.03.2001 - 21.01 Plr [BErzGG] -) oder § 28 a Abs. 5 Satz 1 LTV können jedoch zu einem geringeren Urlaub führen.

* Zu Abs. 8 Nr. 4 Satz 1

*
*
*

Siehe auch ZD zu § 30 Abs. 4, 9, 10 und 13.

Zu Abs. 8 Nr. 4 Satz 2

Satz 2 betrifft den Fall, dass die Arbeitskraft in dem Urlaubsjahr, in dem das Arbeitsverhältnis geruht hatte oder in dem die Arbeitskraft (außer unter den Voraussetzungen des Abs. 5 Satz 2) ohne Lohnfortzahlung von der Arbeit befreit gewesen war, wegen Erreichens der Altersgrenze oder Bewilligung einer Dauerrente nach § 30 Abs. 9 Nr. 1 aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Für diese Fälle gilt nach Satz 2 die Zwölfteilung nach Abs. 8 Nr. 3. Es ist also - jeweils ausgehend vom vollen Urlaubsanspruch - sowohl die Zwölfteilung nach Abs. 5 wie die nach Abs. 8 Nr. 3 Satz 1 vorzunehmen.

Beispiel:

Eine Arbeitskraft, der für das Urlaubsjahr normalerweise 30 Arbeitstage Erholungsurlaub zustehen, war in den Monaten Januar und Februar ohne Lohnfortzahlung von der Arbeit befreit, und zwar nicht für Zwecke der beruflichen Fortbildung. Mit Ablauf des 30. September scheidet die Arbeitskraft wegen Erreichens der Altersgrenze aus.

Der ihr für das Urlaubsjahr zustehende Erholungsurlaub ist zu kürzen

- für die Zeit vom 1. Januar bis 28. Februar um 2/12 nach § 28 a Abs. 5 LTV und
- für die Zeit vom 1. Oktober bis 31. Dezember um 3/12 nach § 28 a Abs. 8 Nr. 3 Satz 1 LTV,

insgesamt also um 5/12. Der Urlaubsanspruch der Arbeiterin bzw. des Arbeiters vermindert sich daher um $(5 \times 2,5 =) 12,5$ auf 17,5 Arbeitstage, das sind aufgerundet (§ 28 a Abs. 8 Nr. 4 und 5 LTV) 18 Arbeitstage.

ZD zu § 28b LTV

Zu Abs. 1 - 3

- a) Von einer Anwendung der tarifvertraglichen Regelung für die im vollkontinuierlichen Wechselschichtdienst beschäftigten Arbeiter (§ 28 b Abs. 1 bis 3 LTV) ist weiterhin abzusehen. Es bleibt somit vorerst bei der in Abschnitt III Nr. 1 Satz 1 der Verfügung vom 27.03.1981 - 11.115 Plt (Allg) 1 - festgelegten Regelung, wonach auch für diesen Personenkreis vorläufig nach § 28 b Abs. 4 LTV zu verfahren ist.
- b) Wird nach diesen Regelungen vor Anwendung der Vorgriffsregelung nach ZD „Zu Abs. 4 und 5“ die für den jeweiligen Arbeiter zulässige Höchstzahl an Zusatzurlaubstagen im Kalenderjahr nicht erreicht, ist bei den Arbeitern, die während des ganzen abgelaufenen Kalenderjahres in einem Dienstplan nach Abs. 1 oder 2 der vorgenannten Tarifbestimmungen eingesetzt worden sind, zu prüfen, ob es bei Anwendung der eingangs genannten zunächst nicht anzuwendenden Regelungen zu einem für den Arbeiter günstigeren Ergebnis kommen würde. Derartige Fälle sind nach sorgfältiger Prüfung der HV vorzulegen.
- c) In Fällen, in denen beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis noch Urlaub gewährt werden kann und darf, ist Buchst. b entsprechend anzuwenden.

Für die Prüfung nach den vorstehenden ZD zu Abs. 1 - 3, die nur vorzunehmen ist, wenn

- aa) bei Berechnung nach Abs. 4 und ggf. Abs. 6 die Höchstzahl an Zusatzurlaubstagen nicht erreicht wird und
- bb) der Arbeiter während des ganzen Kalenderjahres im vollkontinuierlichen Wechselschichtdienst nach einem Dienstplan eingesetzt worden ist, der die Anforderungen der Abs. 1 oder 2 erfüllt,

gelten die folgenden Hinweise, sofern aufgrund der Abs. 1 bis 3 ein längerer Zusatzurlaub zusteht.

Zu Abs. 1

Ein Schichtplan ist eine auf Dauer angelegte Diensterteilung (Dienstplan), die einen regelmäßigen Wechsel zwischen mehreren Schichten am Kalendertag vorsieht und von den darin Beschäftigten im turnusmäßigen Wechsel durchlaufen wird. Der Schichtplan besteht dann aus Wechselschichten, wenn er eine kontinuierliche (Rund-um-die-Uhr) Besetzung des Arbeitsplatzes sicherstellt.

Demnach sind die Voraussetzungen nach Abs. 1 gegeben, wenn

- a) der Dienstplan des Arbeiters in der Dienstplanperiode einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit (Früh-, Spät-, Nacht- und ggf. noch Tagesschicht) und - alle Dienstplanwochen zusammengenommen - für jeden Zeitabschnitt der Woche mindestens einmal Arbeitsleistung vorsieht,
- b) der Arbeiter nach diesem Dienstplan im Kalenderjahr 416 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betrieblichen Nachtschicht abgeleistet hat oder bei Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses bis zum Ende des Kalenderjahres abgeleistet hätte.

Bei der Ermittlung der Stunden nach bb), die nicht identisch mit den Nachtarbeitsstunden i. S. der Abs. 4 und 5 sind, werden auch die Stunden vor 20 Uhr und nach 6 Uhr mitgezählt.

noch ZD zu § 28b LTV

Bei der Ermittlung der Nachtschichtstunden bleiben Zeiten einer Dienstbereitschaft unberücksichtigt, in denen der Arbeiter ohne die Verpflichtung zu wacher Achtsamkeit (§ 2 Nr. 1 e DDV) an der Arbeitsstelle anwesend sein muß, um im Bedarfsfalle vorkommende Arbeiten zu verrichten.

Zu Abs. 2

Von Abs. 2 werden die Arbeiter erfaßt, deren Schichtplan zwar keine ununterbrochene Besetzung ihres Arbeitsplatzes sicherstellt, bei denen jedoch die Besetzung nur am Wochenende unterbrochen wird, und zwar um nicht mehr als 48 Stunden.

Erfaßt wird beispielsweise ein Arbeiter, dessen Arbeit am Samstag um 6 Uhr endet und am Montag um 6 Uhr wieder beginnt.

Ergibt sich bei einem „Übereinanderschoben“ der einzelnen Wochenpläne der Dienstplanperiode, daß außerhalb des Wochenendes ein Zeitabschnitt von z. B. auch nur einer Stunde oder weniger ungedeckt bleibt, sind die Voraussetzungen des Abs. 2 nicht erfüllt.

Zu Abs. 3

Für die Arbeiter, bei denen die Voraussetzungen der Abs. 1 oder 2 erfüllt sind oder bei Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses bis zum Ende des Kalenderjahres erfüllt wären, bestimmt sich der Umfang des ihnen für die Zeit zu gewährenden Zusatzurlaubs allein nach der Zahl der von ihnen abgeleisteten Arbeitstage. Tage der Abwesenheit (z. B. Erholungsurlaub, Sonderurlaub, Arbeitsbefreiung, Arbeitsunfähigkeit) werden nicht mitgezählt. Ob in dem abgeleisteten Arbeitstag Nachtarbeitsstunden anfallen oder nicht, ist unerheblich.

Als Arbeitstag wird der Tag gezählt, an dem die Schicht beginnt. Beginnen an einem Tag zwei volle Schichten, so ist jede als ein Arbeitstag zu zählen. Arbeitstage im Sinne des Abs. 3 sind auch Samstage, Sonntage und Feiertage, an denen gearbeitet wird.

Wird die Arbeitszeit anders als auf fünf Tage in der Woche verteilt, so ist die Zahl der bei der Fünftageweche abzuleistenden Arbeitstage um $\frac{1}{250}$ zu erhöhen oder zu vermindern für jeden Arbeitstag, den der Arbeiter im Kalenderjahr mehr oder weniger zu leisten hat, z. B. für die

6-Tage-Woche

$$\frac{87 \times 300}{250} = 104,4 = 104 \text{ Tage,}$$

$$\frac{130 \times 300}{250} = 156,0 = 156 \text{ Tage,}$$

$$\frac{173 \times 300}{250} = 207,6 = 208 \text{ Tage,}$$

$$\frac{195 \times 300}{250} = 234,0 = 234 \text{ Tage.}$$

noch ZD zu § 28b LTV

Zu Abs. 4

Bei den unter diese Regelung fallenden Arbeitern ist nicht erforderlich, daß ihr Arbeitsplatz kontinuierlich (ununterbrochen) besetzt sein muß oder lediglich am Wochenende für höchstens 48 Stunden unbesetzt sein darf. Es genügt, wenn sie nach ihrem Dienstplan zu erheblich unterschiedlichen Zeiten arbeiten müssen. Dies wird bei Schichtarbeit stets, ansonsten dann angenommen, wenn hinsichtlich Arbeitsbeginn oder Arbeitsende im Monat Abweichungen von mindestens drei Stunden vorliegen.

Maßgebend für den Umfang des Zusatzurlaubs sind bei diesen Arbeitern die Zahl der tatsächlich geleisteten Nachtarbeitsstunden und die Tabelle in Abs. 4.

Wegen der Ermittlung der Nachtarbeitsstunden siehe Abs. 7.

Zu Abs. 5

Diese Regelung erfaßt die Fälle, in denen Nachtarbeitsstunden anfallen, ohne daß Schichtarbeit oder Arbeit geleistet wird, die zu erheblich unterschiedlichen Zeiten beginnt oder endet. In Betracht kommen z. B. Mitarbeiter im Pfortnerdienst, die, täglich gleichbleibend, vor 6 Uhr die Arbeit aufnehmen oder nach 20 Uhr beenden.

Zu Abs. 4 und 5

Wird der für den Mitarbeiter in Betracht kommende Höchstzusatzurlaub am Ende des Kalenderjahres nicht erreicht, dann sind in den Monaten Januar und Februar aufkommende anspruchsbegründende bzw. verbessernde Nachtarbeitsstunden insoweit zu berücksichtigen als dadurch der Anspruch auf einen oder einen weiteren Tag Zusatzurlaub erfüllt wird. Sie sind für das laufende Kalenderjahr abzusetzen.

Beispiele für die Vorgriffsregelung:

1. Bis zum 31. Dezember sind 100 Nachtarbeitsstunden geleistet worden. Bis zum 28. Februar des folgenden Kalenderjahres werden weitere 15 Nachtarbeitsstunden geleistet.

Dem Arbeiter wird ein Tag Zusatzurlaub nach diesen Bestimmungen gewährt. Die für die Anspruchsbegründung des vorangegangenen Kalenderjahres im Vorgriff verwendeten 10 Nachtarbeitsstunden sind verbraucht; für die Bemessung im neuen Kalenderjahr verbleiben für die Zeit vom 01.01. - 28.02. nur noch 5 anrechenbare Nachtarbeitsstunden.

2. Bis zum 31. Dezember sind 205 Nachtarbeitsstunden geleistet worden. Ein Tag Zusatzurlaub nach diesen Bestimmungen wurde bereits gewährt. Bis zum 28. Februar werden weitere 20 Nachtarbeitsstunden geleistet.

Dem Arbeiter wird ein zweiter Tag Zusatzurlaub gewährt. Von den im laufenden Kalenderjahr bis dahin geleisteten 20 Nachtarbeitsstunden werden 15 Nachtarbeitsstunden verbraucht; aus der Zeit vom 01.01. - 28.02. sind nur noch 5 Nachtarbeitsstunden für das laufende Kalenderjahr anrechenbar.

3. Wie Beispiel 2, jedoch werden bis zum 28.02. nur 10 weitere Nachtarbeitsstunden geleistet.

noch ZD zu § 28b LTV

Es besteht kein Anspruch auf den zweiten Tag Zusatzurlaub. Die im laufenden Jahr geleisteten 10 Nachtarbeitsstunden sind für dieses Kalenderjahr voll anrechenbar.

In den vorstehenden Beispielen ist unterstellt, daß es sich um einen vollbeschäftigten Arbeiter handelt.

Die Zahl der geleisteten Nachtarbeitsstunden (spitz nach Stunden und Minuten) ist nach Möglichkeit anhand des Dienstplans zu ermitteln und dem Arbeiter nach Ablauf der Dienstplanperiode gutzuschreiben. Hat der Arbeiter einzelne im Dienstplan vorgesehene Nachtarbeitsstunden nicht geleistet (z. B. wegen Urlaub, Erkrankung), so ist das nach dem Dienstplan ermittelte Ergebnis entsprechend zu korrigieren.

Zu Abs. 6

Bei diesen Arbeitern tritt an die Stelle

eines Zusatzurlaubs von 1 Arbeitstag
eines Zusatzurlaubs von 2 Arbeitstagen
eines Zusatzurlaubs von 3 Arbeitstagen
eines Zusatzurlaubs von 4 Arbeitstagen

ein solcher von 2 Arbeitstagen,
ein solcher von 3 Arbeitstagen,
ein solcher von 4 Arbeitstagen oder
ein solcher von 5 Arbeitstagen.

Zu Abs. 7

Aus der Beschränkung auf die „im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit“ geleisteten Arbeitsstunden ergibt sich, daß Überstunden und Zeiten ohne Arbeitsleistung (z. B. Arbeitszeitzuschläge, Fahrgastfahrten, Pausen und Zeiten einer Dienstbereitschaft) unberücksichtigt bleiben. Unterbrechungen der Arbeit, während denen der Arbeiter mit der Verpflichtung zur wachen Achtsamkeit anwesend ist, um die Arbeit jederzeit aufnehmen zu können (§ 2 Abs. 1 e DDV), sind jedoch zu berücksichtigen. Es dürfen nur dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleistete Nachtarbeitsstunden angerechnet werden. Diese Bestimmung darf allerdings nicht eng ausgelegt werden. Dienstplan in ihrem Sinne ist jede der Arbeitsaufnahme vorangehende Dienst- oder Arbeitseinteilung (z. B. bei den Personalen des Sonderdienstes) einschließlich der Heranziehung zur Arbeit aus der Ruf- oder Dienstbereitschaft. Als Nachtarbeitsstunden sind somit auch zu berücksichtigen

- die Zeiten der Heranziehung zur Arbeitsleistung, die außerhalb des regelmäßigen Arbeitsverlaufs liegen (§ 15 Abs. 5 Nr. 1 LTV),
- die Zeiten der Heranziehung zur Arbeitsleistung aus einer Dienstbereitschaft oder Unfall-, Störungs- und Schneebereitschaft bei der Dienststelle einschließlich der Fälle des Anhangs I § 6 LTV,
- die durch Zug- und Busverspätungen verursachten Verlängerungen der Arbeit, die im einzelnen zehn Minuten und mehr betragen (Verlängerung der Schicht oder Verkürzung dienstplanmäßiger Zeiten ohne Arbeitsleistung in der Schicht),

soweit sie in die Zeit von 20.00 Uhr bis 6.00 Uhr fallen.

Zu Abs. 8

Eine Umrechnung des Zusatzurlaubs bei solchen Arbeitern, denen Urlaub nach Werktagen gewährt wird, ist unzulässig. Diesem Unterschied wurde bereits bei der Festlegung der erforderlichen Arbeitstage oder Nachtarbeitsstunden Rechnung getragen.

noch ZD zu § 28b LTV

Zu Abs. 10

Für eine Arbeitskraft mit einer arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von z. B. 20 Stunden ergibt sich, wenn die wöchentliche Arbeitszeit auf fünf oder mehr Arbeitstage verteilt ist, folgender Zusatzurlaub im Urlaubsjahr:

a) Beispiel zu Abs. 4:

Bei einer Arbeitsleistung im Kalenderjahr von mindestens
57 Nachtarbeitsstunden = 1 Arbeitstag
114 Nachtarbeitsstunden = 2 Arbeitstage
171 Nachtarbeitsstunden = 3 Arbeitstage
234 Nachtarbeitsstunden = 4 Arbeitstage

$$\text{Berechnungsschema: } 110 \times \frac{20}{38,5} = 57$$

b) Beispiel zu Abs. 5:

Bei einer Arbeitsleistung im Kalenderjahr von mindestens
78 Nachtarbeitsstunden = 1 Arbeitstag
156 Nachtarbeitsstunden = 2 Arbeitstage
234 Nachtarbeitsstunden = 3 Arbeitstage
312 Nachtarbeitsstunden = 4 Arbeitstage

$$\text{Berechnungsschema: } 150 \times \frac{20}{38,5} = 78$$

Wenn die vereinbarte Arbeitszeit auf weniger als fünf Arbeitstage verteilt ist, vermindert sich der Zusatzurlaub wie folgt:

Ein Zusatzurlaub von normalerweise		vermindert sich bei Verteilung der Arbeitszeit auf			
		4 (200/250)	3 (150/250)	2 (100/250)	1 Tage/Tag (50/250)
4 Tagen	auf	3,2	2,4	1,6	0,8 Tage/Tag
3 Tagen	auf	2,4	1,8	1,2	0,6 Tage/Tag
2 Tagen	auf	1,6	1,2	0,8	0,4 Tage/Tag
1 Tag	auf	0,8	0,6	0,4	0,2 Tag

sofern bei einer so geringen Arbeitsleistung die geforderte Zahl von Nachtarbeitsstunden überhaupt erreicht werden kann.

Die Bruchteile sind nach § 28 a Abs. 8 Nr. 5 LTV aufzurunden.

Zu Abs. 11

Sobald die Voraussetzungen erfüllt sind, ist der jeweils erreichte Zusatzurlaub dem Urlaubssoll zuzusetzen.

In den Fällen des Abs. 6 sind zwei Zusatzurlaubstage zuzusetzen, sobald die Voraussetzungen für die Gewährung des ersten Zusatzurlaubstages erfüllt sind.

ZD zu § 28c LTV

Die für den Haupturlaub maßgebenden Regelungen gelten für den Zusatzurlaub entsprechend.

ZD zu § 28 d LTV

* Zu Abs. 2 Nr. 1a

* Siehe auch ZD zu § 30 Abs. 4, 9, 10 und 13.

*

Zu AB

Im Fall des Wechsels zu einer anderen Arbeitgeberin oder einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes kann mit dieser oder diesem eine Vereinbarung getroffen werden, wonach Erholungsurlaub in natura von der anderen Arbeitgeberin oder vom anderen Arbeitgeber nachgewährt wird.

ZD zu § 28e LTV

Zu Abs. 1 Nr. 2

Ist das Arbeitsverhältnis wegen des gesetzlichen Feiertages am 1. Januar erst am ersten Arbeitstag nach diesem Feiertag begründet worden, gilt es als am 1. Januar begründet.

ZD zu § 30 LTV

Zu Abs. 1

* Hinsichtlich der Kündigung gegenüber schwerbehinderten Menschen sind die Vorschriften
* des Teil 2 Kap. 4 §§ 85 bis 92 des Sozialgesetzbuches IX zu beachten.

Zu Abs. 4, 9, 10 und 13

*

1. Allgemeines

*

* Am 1.1.2001 ist das **Gesetz zur Reform der Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit** v. 20.12.2000 (BGBl. I S. 1827) in Kraft getreten, durch das insbesondere die bisherigen Renten wegen Berufsunfähigkeit und Erwerbsunfähigkeit (§§ 43, 44 SGB VI) durch eine **zweistufige Erwerbsminderungsrente** ersetzt und die Altersgrenzen bei der Altersrente für schwerbehinderte Menschen, Berufsunfähige und Erwerbsunfähige schrittweise vom 60. auf das 63. Lebensjahr angehoben werden.

*

* Soweit noch keine Altersrente in Betracht kommen kann (z. B. weil die oder der Versicherte noch nicht das 60. Lebensjahr vollendet hat), wird ab 1.1.2001 aufgrund des o.g. Gesetzes zur Reform der Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit v. 20.12.2000 unterschieden zwischen

*

* **a) voller Erwerbsminderungsrente:** Voll erwerbsgemindert sind Versicherte, die wegen Krankheit oder Behinderung auf nicht absehbare Zeit außerstande sind, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes mindestens drei Stunden täglich erwerbstätig zu sein (§ 43 Abs. 2 Satz 2 SGB VI n. F.);

*

- b) **teilweiser** (halber) Erwerbsminderungsrente: teilweise erwerbsgemindert sind Versicherte, die wegen Krankheit oder Behinderung auf nicht absehbare Zeit außerstande sind, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes mindestens sechs Stunden täglich erwerbstätig zu sein (§ 43 Abs. 1 Satz 2 SGB VI n. F.). Dabei wird auf die konkrete Situation des (Teilzeit-)Arbeitsmarktes abgestellt, so dass Versicherte, die das verbliebene Restleistungsvermögen wegen Arbeitslosigkeit nicht in Erwerbseinkommen umsetzen können, an Stelle der halben die volle Erwerbsminderungsrente erhalten (vgl. BT-Drs. 14/4230, S. 23, 25);
- c) **keiner** Erwerbsminderungsrente: Ein Restleistungsvermögen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt von täglich sechs Stunden und mehr schließt den Anspruch auf Erwerbsminderungsrente aus; dabei ist die jeweilige Arbeitsmarktlage nicht zu berücksichtigen (§ 43 Abs. 3 SGB VI n. F.).

2. Befristung der Renten wegen Erwerbsminderung

Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit werden nach § 102 Abs. 2 SGB VI nur auf Zeit geleistet. Die Befristung erfolgt für längstens drei Jahre nach Rentenbeginn; sie kann wiederholt werden. Die Rente wird unbefristet geleistet, wenn unwahrscheinlich ist, dass die Minderung der Erwerbsfähigkeit behoben werden kann.

3. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- a) § 30 Abs. 4, 9, 10 und 13 LTV sind nur für die Arbeiterinnen und Arbeiter anwendbar, die die Altersgrenze noch nicht erreicht haben. In den Fällen des § 30 Abs. 4, 9, 10 und 13 LTV endet das Arbeitsverhältnis - vorbehaltlich Buchst. c - ohne Kündigung automatisch mit Ablauf der in § 30 Abs. 4, Abs. 9 Nr. 1 und Nr. 2, Abs. 10 und 13 LTV vorgesehenen Fristen. In den anderen Fällen des Bezugs von Renten wegen Alters nach § 35 SGB VI kann das Arbeitsverhältnis nur durch Kündigung - ggf. durch außerordentliche - oder durch Auflösungsvertrag beendet werden.
- b) § 30 Abs. 9 Nr. 3 LTV begründet eine Ausnahme von der „tarifautomatischen“, durch Bescheid des Rentenversicherungsträgers ausgelösten Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach den Abs. 4, 9, 10 und 13 dieser Vorschrift.
- c) Das Arbeitsverhältnis **endet oder ruht nicht**, wenn die Arbeiterin oder der Arbeiter, die bzw. der **nur teilweise erwerbsgemindert** ist, nach ihrem oder seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf ihrem bzw. seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen und die Arbeiterin oder der Arbeiter nach Zugang des Rentenbescheides ihre bzw. seine Weiterbeschäftigung beantragt. Antragsberechtigt sind nur Arbeiterinnen und Arbeiter, bei denen eine teilweise Erwerbsminderung, nicht aber eine volle Erwerbsminderung festgestellt ist. Der Arbeitgeber ist aber nicht verpflichtet, durch Umorganisation einen neuen Arbeitsplatz zu schaffen, auf dem die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer trotz ihrer bzw. seiner Beeinträchtigung beschäftigt werden könnte (vgl. Urteil des BAG vom 9.8.2000 - 7 AZR 749/98 – ZTR 2001,270 -). Lässt sich eine solche Weiterbeschäftigungsmöglichkeit nicht feststellen, ist ein sachlicher Auflösungsgrund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Ausspruch einer Kündigung gegeben, weil die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber die leistungsgeminderte Arbeitskraft nicht mehr beschäftigen kann. (Klarstellung anlässlich BAG-Urteil vom 09.08.2000 – 7 AZR 214/99)

Zu Abs. 9

Die Arbeitskraft hat ihre Dienststelle von der Zustellung des Rentenbescheides oder der vorläufigen Mitteilung nach Nr. 1 Satz 2 unverzüglich zu unterrichten.

noch ZD zu § 30 LTV

Zu Abs. 9 Nr. 3

Das Ruhen des Arbeitsverhältnisses wegen Gewährung einer befristeten Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit endet spätestens mit Ablauf des Tages, an dem das Arbeitsverhältnis (gleich aus welchem Grunde, z. B. wegen Bewilligung einer Dauerrente, Auslösungsvertrages oder Kündigung) endet.

* **ZD zu § 31 LTV**

*
*
*

Siehe auch ZD zu § 30 Abs. 4, 9, 10 und 13.

ZD zu § 34 LTV

Zu Abs. 2 Satz 1

Abweichende Ausschlussfristen ergeben sich z. B. aus § 26 Abs. 13 LTV (Beanstandungen bei der Lohnauszahlung) und § 28 Abs. 7 Nr. 4 LTV (Verfall des Urlaubsanspruchs). Gleiches gilt für Ausschlussfristen, die in Rechtsvorschriften enthalten sind, die nach dem LTV - z. B. nach den §§ 1 und 3 der Anlage 4 - auf Arbeiterinnen und Arbeiter Anwendung finden.

ZD zu Anlage 1 LTV

Zu Anlage 1

Auf die Zusatzbestimmungen zur Lohngruppeneinteilung des LTV wird hingewiesen.

Zu Abschnitt A Abs. 6 Nr. 3

Die Beschäftigungszeit wird durch das Ruhen des Arbeitsverhältnisses nach § 30 Abs. 9 Nr. 3 (wegen Gewährung einer befristeten Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit) unterbrochen.

ZD zu Anlage 1 Abschnitt D LTV

Zu den allgemeinen Anspruchsvoraussetzungen

Zu Abs. 2 Nr. 3

Die Berücksichtigung und Gewichtung der Kriterien „Geschicklichkeit“, „Fleiß“, „Sorgfalt“, „Zuverlässigkeit“, „Verantwortung“, „Menge“ und „Güte“ ist abhängig von der Art der Arbeit. Vorrangig sind die Kriterien heranzuziehen, die dominieren.

„Mehrleistungen“ ist nicht ausschließlich auf die Menge der Arbeit zu beziehen. Bei der Beurteilung der Frage, ob Mehrleistungen erbracht worden sind, ist vielmehr auf die Kriterien abzustellen, die für die Bewertung der Leistung entscheidend sind.

Die Höhe der Leistungszulage ist nicht abhängig von der Art der Tätigkeit. Daraus ergibt sich, dass beispielsweise für die Gewährung des Höchstsatzes nicht die Wahrnehmung einer besonderen Tätigkeit gefordert werden kann.

Die Leistungszulage ist nach der individuellen Leistung der Arbeitskraft im Löhnungszeit-

raum festzusetzen. Vorgaben, dass beispielsweise nur einer bestimmten Anzahl von Arbeitskräften der Höchstsatz gewährt werden darf, sind unzulässig.

Steigendes Arbeitsaufkommen bei unverändertem Personalbestand oder höhere Anforderungen an die einzelne Arbeitskraft infolge Personalmangels können je nach Art der Arbeit Einfluss auf die Festsetzung der Leistungszulage haben.

Es kann für den Löhnungszeitraum, also für den Kalendermonat, grundsätzlich nur **eine** Leistungszulage festgesetzt werden. Das gilt beispielsweise sowohl im Falle des Wechsels der Tätigkeit innerhalb der Dienststelle als auch im Falle des Wechsels der Dienststelle, ggf. auch in Verbindung mit der Anwendung mehrerer Tarifstellen der Übersicht über die zulageberechtigten Arbeiten.

Die Festsetzung von zwei verschiedenen hohen Leistungszulagen für den Löhnungszeitraum kann nur in Betracht kommen, wenn während dieses Zeitraums die Voraussetzungen für die Gewährung eines höheren Satzes gem. Abs. 2 Nr. 1 und Nr. 2 der allgemeinen Anspruchsvoraussetzungen des Abschnitts D der Anlage 1 LTV erfüllt werden.

Die Bewertung der Leistung der Arbeitskraft und damit die Festsetzung der Höhe der Leistungszulagen liegt im Verantwortungsbereich der Leiterin oder des Leiters der Dienststelle. Sie bzw. er ist deshalb insoweit an Weisungen vorgesetzter Stellen grundsätzlich nicht gebunden.

Wenn die Arbeiterinnen bzw. die Arbeiter es wünschen, ist ihnen schriftlich in kurzer Form mitzuteilen, warum keine oder keine höhere Leistungszulage gewährt worden ist.

Die Festsetzung der Höhe der Leistungszulagen ist jeweils rechtzeitig mit dem ÖPR zu besprechen.

Für freigestellte Personalratsmitglieder gelten die einschlägigen Regelungen des BPersVG.

ZD zu Anlage 1 Abschnitt E LTV

Zu Abschnitt E, Abs. 1

Die Tarifstellen finden auch Anwendung auf Arbeiterinnen und Arbeiter im Dienst der Beamtinnen und Beamten, wenn sie in Tätigkeiten beschäftigt werden, bei denen sie im wesentlichen den gleichen Arbeiterschwernissen wie im Dienst der Arbeiterinnen und Arbeiter ausgesetzt sind. Im Katalog der erschwerniszulagenberechtigenden Arbeiten ist grundsätzliche auf „Arbeiten“ abgestellt. Es sind also sowohl Arbeiterinnen- bzw. Arbeitertätigkeiten als auch Angestellten- und Tätigkeiten der Beamtinnen und Beamten erfasst.

Zu Tarifstelle lfd. Nr. 2a

Zu den Arbeiten in engen Räumen gehören auch die entsprechenden Arbeiten in Arbeitsgruben.

Zu Tarifstelle lfd. Nr. 4

Für die Gewährung der Erschwerniszulage nach dieser Tarifstelle ist nicht der Standort der Arbeitskraft maßgebend, sondern es kommt ausschließlich darauf an, dass die Arbeiten innerhalb der ungereinigten Untergestelle ausgeführt werden.

**noch ZD zu Anlage 1
Abschnitt E LTV**

Zu Tarifstelle lfd. Nr. 9

Auf die Bestimmungen der Gefahrstoffverordnung - Sicherheitsdatenblatt - wird besonders hingewiesen.

Zu Tarifstelle lfd. Nr. 10

Die Tarifstelle findet Anwendung, wenn nach den Bestimmungen der Gefahrstoffverordnung Atemschutzgeräte getragen werden müssen.

Zu Tarifstelle lfd. Nr. 12a 2.

Für das Bedienen von Bodenfräsen im Oberbaudienst ist die Tarifstelle 12a 2. anzuwenden.

Zu Tarifstelle lfd. Nr. 12c

1. Hierunter fallen alle Oberbauarbeiten auf Baustellen, die nicht von den Tarifstellen 12a und 12b erfasst werden. Zum Oberbau gehört auch die Planumsschutzschicht (DS 836).
2. Baustelle ist die Arbeitsstelle, d. h. der örtliche Bereich, in dem gearbeitet wird. Zusammenhängende Arbeitsstellen bilden eine Baustelle.

Zu Tarifstelle lfd. Nr. 15c

1. Der Begriff „während des Betriebs“ findet Anwendung, sobald mit einer Zug- oder Rangierfahrt gerechnet werden muss.
2. Der Begriff „innerhalb des Gleis- und Weichenbereichs“ umfasst den Gefahrenbereich, in dem Arbeitskräfte durch bewegte Schienenfahrzeuge gefährdet werden können, und den freizuhaltenden lichten Raum.

Zu Tarifstelle lfd. Nr. 16

Unter diese Tarifstelle fallen Arbeiten an allen Abortanlagen, sofern es sich dabei um ekelerregende Arbeiten handelt.

ZD zu Anlage 4 LTV

Zu § 2 Abs. 3

1. Die Regelung gilt für Arbeitskräfte, die im Gleisbau beschäftigt sind.
2. Auch für eine abgeordnete Arbeitskraft ist der ständige Arbeitsplatz im Sinne von Abs. 3 der Arbeitsplatz, auf dem die Arbeitskraft bei der Dienststelle, zu der sie abgeordnet ist, beschäftigt wird bzw. das Dienstgebäude nach AB 4 zu Abs. 3.
3. Die Regelung sieht in bestimmten Fällen eine teilweise Anrechnung der Reise- und Wartezeiten als Arbeitszeit vor. Fünf Voraussetzungen müssen erfüllt sein:
 - 3.1 Es muss sich um eintägige auswärtige Beschäftigungen handeln.

noch ZD zu Anlage 4 LTV

- 3.2 Am auswärtigen Arbeitsplatz muss mindestens die festgesetzte tägliche Arbeitszeit abgeleistet worden sein.
- 3.3 Die Zeit für die tägliche Hin- und Rückreise zum und vom auswärtigen Arbeitsplatz einschließlich der erforderlichen Wartezeiten muss mehr als 2 Stunden betragen haben.
- 3.4 Die Ausbleibezeit, die sich nach 3.3 ergeben hat, muss länger sein als die Ausbleibezeit, die sich bei einer Beschäftigung mit entsprechender Dauer am ständigen Arbeitsplatz ergeben würde.
- 3.5 Die Voraussetzungen nach 3.1 bis 3.4 müssen mindestens an 10 Tagen im Monat erfüllt sein.

Erst wenn alle fünf Voraussetzungen erfüllt sind, ist der Arbeitszeit für jede dieser eintägigen Beschäftigungen eine Stunde hinzurechnen.

4. Beispiel:

Eine Arbeitskraft im Gleisbau übt an 14 Tagen im Monat eine auswärtige Beschäftigung nach AB 3 zu Abs. 3 aus. An 11 Tagen der auswärtigen Beschäftigung sind die Voraussetzungen nach 3.1 bis 3.4 erfüllt. Es liegt damit auch die Voraussetzung nach 3.5 vor. Der täglichen Arbeitszeit ist an diesen 11 Tagen jeweils eine Stunde hinzuzurechnen. Es ergeben sich insgesamt 11 Stunden Überzeitarbeit.

Auf § 18 Abs. 7 Nr. 3 LTV wird hingewiesen.

ZD zu Anlage 5 LTV

Zu § 1 Abs. 1

Die Bestimmungen der Anlage 5 sind auch auf die Auszubildenden sinngemäß anzuwenden.

Zu § 4 Abs. 3

Die Untersuchungen werden bis auf weiteres ausschließlich von den Bahn-Augenärztinnen und den Bahn-Augenärzten vorgenommen.

★

Zu § 6 Abs. 2

Dem Wunsch werdender Mütter, bei denen ärztlicherseits das Vorliegen der Voraussetzungen für ein Beschäftigungsverbot nach § 3 Abs. 1 MuSchG nicht anerkannt werden kann, die aber gleichwohl vorübergehend eine andere Beschäftigung anstreben, weil sie beim Einsatz an Bildschirmgeräten gesundheitliche Schäden für sich oder ihr Kind befürchten, ist zu entsprechen, sofern ein gleichwertiger Arbeitsplatz zugewiesen werden kann und Ersatzgestaltung möglich ist.

Die Mitarbeiterin ist vor der Umsetzung über etwaige Nachteile zu unterrichten (z. B. Wegfall von Zulagen oder Minderung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld). Falls ihr bisheriger Arbeitsplatz nicht freigehalten werden kann, ist ihr dies mitzuteilen.

noch ZD zu Anlage 5 LTV

Zu § 7 Abs. 1

1. Unterbrechungen nach Satz 1 sind grundsätzlich als Erholungszeiten zu gewähren.
2. Bei vorübergehender Beschäftigung auf einem Bildschirmarbeitsplatz sind dieselben Unterbrechungen zu gewähren.

ZD zu Anlage 6 LTV

Zu Abs. 2

Die Vorschrift, dienstliche Anordnungen zu befolgen, umfasst auch die Pflicht der Arbeitskraft, vorübergehend die Arbeit beurlaubter oder erkrankter Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter in angemessenem Umfang mit zu übernehmen und sich ggf. für eine ihr zumutbare Dienstverrichtung ausbilden zu lassen.

Zu Abs. 10 Nr. 2

- a) Allgemeine Arbeitstage einer Dienststelle sind die Tage, an denen auch im Verwaltungsbereich gearbeitet wird. Ist dieser Bereich am Samstag und Sonntag nicht besetzt, hat eine Arbeitskraft, die ab Mittwoch und über den Freitag hinaus arbeitsunfähig ist, die ärztliche Bescheinigung am folgenden Montag vorzulegen. Es genügt in diesem Fall nicht, wenn in der ärztlichen Bescheinigung die Arbeitsunfähigkeit erst ab Montag bescheinigt ist.

Aus Abs. 10 Nr. 2 Satz 3 ergibt sich, dass eine ärztliche Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit einer Arbeiterin oder eines Arbeiters nach Wiederaufnahme der Arbeit nicht mehr gefordert werden darf. Dies schließt jedoch eine wiederholte Aufforderung zur Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung dann nicht aus, wenn die Arbeiterin bzw. der Arbeiter bereits vorher während der Arbeitsunfähigkeit dazu aufgefordert worden war.

- b) Sozialversicherungsrechtliche Bestimmungen, insbesondere der gesetzlichen Krankenversicherung, werden von der Regelung nicht berührt. Daher kann die Feststellung der Arbeitsunfähigkeit bereits am ersten Tag einer Erkrankung auch im Interesse der Arbeitskraft liegen, und zwar dann, wenn bei Arbeitsunfähigkeit kein Anspruch auf Lohnfortzahlung besteht. Steht einer Arbeitskraft z. B. im Falle der Wiederholungserkrankung wegen Anrechnung von Vorerkrankungszeiten (§ 27 Abs. 6 Nr. 2 LTV) keine Lohnfortzahlung mehr zu, erleidet sie finanzielle Nachteile, wenn der gesetzlichen Krankenversicherung keine Bescheinigung über die am ersten Erkrankungstag ärztlich festgestellte Erkrankung vorgelegt wird. Die Arbeitskraft erhält für die Tage, die vor dem Tag liegen, an dem die Arbeitsunfähigkeit ärztlich festgestellt wird, kein Krankengeld und schließlich auch keinen Krankengeldzuschuss. In diesem Fall wird den Arbeitskräften, denen bereits Lohnfortzahlung für die Dauer von sechs Wochen gezahlt worden ist, empfohlen, jede erneute Arbeitsunfähigkeit innerhalb der nächsten sechs Monate bereits am ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit ärztlich feststellen zu lassen und die ärztliche Bescheinigung der zuständigen Krankenkasse unverzüglich zu übersenden.

ZD zu Anlage 7 LTV

Zu § 1 Abs. 1

1. Die Anspruchsvoraussetzungen für die Gewährung der Zuwendung sind auch dann erfüllt, wenn der 1. Oktober, der 1. und 2. Oktober oder der 1., 2. und 3. Oktober allgemein arbeitsfreie Tage sind und das Arbeitsverhältnis aus diesem Grund erst unmittelbar danach beginnt.
2. Solange das Arbeitsverhältnis fortbesteht, beeinträchtigt eine Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit oder Unfall die Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen auch dann nicht, wenn vom Bundeseisenbahnvermögen keine Krankenbezüge mehr gezahlt werden. Auf die Höhe der Zuwendung kann die Arbeitsunfähigkeit jedoch Einfluss haben; vgl. ZD 1 zu § 2 Abs. 1 Nr. 5.
3. Die Anspruchsvoraussetzungen nach Abs. 1 Nr. 2 sind beispielsweise erfüllt, wenn die Arbeiterin oder der Arbeiter vom 15. Januar bis 14. Juni und dann wieder vom 1. Dezember ab beim Bundeseisenbahnvermögen beschäftigt war. Die Bestimmungen der Abs. 2 und 4 sind allerdings auch in diesen Fällen zu beachten; ebenso die Bestimmungen über die Zwölfteilung der Zuwendung; vgl. § 2 Abs. 1 Nr. 5.
4. Nach Abs. 2 Nr. 1 wird die Zuwendung nicht gezahlt, wenn die Arbeitskraft für den ganzen Monat Dezember zur Ausübung einer entgeltlichen Beschäftigung oder Erwerbstätigkeit ohne Lohnfortzahlung vom Dienst befreit ist. Eine solche Dienstbefreiung liegt im allgemeinen nicht vor bei einer Freistellung zur eigenen Fortbildung oder zu Studienzwecken. Dabei ist es ohne Bedeutung, ob das Bundeseisenbahnvermögen vor Beginn der Freistellung ein dienstliches Interesse an der Dienstbefreiung schriftlich anerkannt hat (vgl. § 27 Abs. 14 Nr. 2 LTV).

Bei Beurlaubung aufgrund der Richtlinien für die Entsendung von Bundesbediensteten in öffentliche zwischenstaatliche oder überstaatliche Organisationen (vgl. ABl der DB Nr. 40 vom 04.10.1989, lfd. Nr. 330) und der Richtlinien für die Beurlaubung von Bediensteten zur Übernahme von Aufgaben der Entwicklungshilfe (vgl. HVB-Schr. vom 05.08.1976 - 13.137 Pou 89 B-9 -) liegt im allgemeinen eine Beurlaubung zur Ausübung einer entgeltlichen Beschäftigung oder Erwerbstätigkeit vor.

5. Außertariflich wird zugelassen, dass
 - a) die Voraussetzungen des Abs. 1 Nr. 1 auch bei einer am 1. Dezember im Dienst des Bundeseisenbahnvermögens stehenden Arbeitskraft als erfüllt angesehen werden, die am 1. Oktober im Dienst einer Stationierungsstreitkraft gestanden hat und bis zum 30. November aus diesem Beschäftigungsverhältnis unmittelbar in den Dienst des Bundeseisenbahnvermögens übernommen worden ist.
 - b) bei der Berechnung des Zeitraums von 6 Monaten nach Abs. 1 Nr. 2 solche Zeiten mitgezählt werden, die die Arbeitskraft im Arbeitsverhältnis zu einer anderen Arbeitgeberin oder einem anderen Arbeitgeber des Bundes zugebracht hat. Im übrigen ist es ohne Bedeutung, ob das Arbeitsverhältnis im selben Kalenderjahr ein- oder mehrmals unterbrochen war. Auch müssen die erforderlichen 6 Monate nicht in vollen Kalendermonaten zurückgelegt sein; sie werden ggf. unter Einschluss des Monats Dezember zusammengerechnet.
6. Die Zeit, während der das Arbeitsverhältnis aufgrund einer Kündigung nach § 10 Abs. 1 Mutterschutzgesetz vorübergehend gelöst war, wird bei Prüfung der Anspruchsvoraussetzungen berücksichtigt, sofern die Voraussetzungen des § 10 Abs. 2 Satz 1 dieses Gesetzes erfüllt sind und das Arbeitsverhältnis am 1. Dezember wieder besteht. Vgl. jedoch ZD 4 zu § 2 Abs. 1 Nr. 5.

noch ZD zu Anlage 7 LTV

7. Wird eine Arbeitskraft am 1. Dezember oder früher in ein Verhältnis als Beamtin oder Beamter oder in ein Angestelltenverhältnis beim Bundeseisenbahnvermögen übernommen, erhält die Arbeitskraft keine Zuwendung nach dem LTV.

Zu § 1 Abs. 2

1. Die Formulierung „bis einschließlich 31. März ... ausscheidet“ bedeutet, dass die Zuwendung erst endgültig zusteht, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens am 1. April noch fortbesteht.
2. Die Arbeiterinnen und Arbeiter, insbesondere die ausländischen, sind darüber zu unterrichten, dass ihnen die Zuwendung nicht zusteht und daher ggf. zurückzuzahlen ist, wenn das Arbeitsverhältnis aus eigenem Verschulden oder auf eigenen Wunsch bis einschl. 31. März des folgenden Kalenderjahres durch Kündigung oder Auflösungsvertrag beendet wird, sofern nicht einer der Gründe des Abs. 4 vorliegt. Die tarifliche Festlegung der Rückzahlungspflicht in voller Höhe hat zur Folge, dass sich die Arbeitskraft nicht auf den Wegfall der Bereicherung nach § 818 Abs. 3 BGB berufen kann.

Zu § 1 Abs. 2 Nr. 2 und Abs. 3 Nr. 4

Eine Arbeiterin, die aufgrund eigener Kündigung oder Auflösungsvertrags mit Ablauf der Elternzeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, hat nur dann Anspruch auf die (anteilige) Zuwendung, wenn sie die Kündigung spätestens drei Monate nach der Entbindung (Niederkunft) ausgesprochen oder den Auflösungsvertrag innerhalb dieses Zeitraums abgeschlossen hat.

Zu § 1 Abs. 3

1. Die Fälle, in denen eine Teilzuwendung zuerkannt wird, obwohl das Arbeitsverhältnis am 1. Dezember nicht mehr besteht, wurden vermehrt. Der wichtigste dieser Fälle ist das Ausscheiden wegen Erreichens der flexiblen Altersgrenze.

Eine Arbeitskraft, die das 65. Lebensjahr vor dem 1. Dezember vollendet und mindestens vom Beginn dieses Kalenderjahres an ununterbrochen in einem Rechtsverhältnis der in Abs. 1 Nr. 1 genannten Art im öffentlichen Dienst gestanden hat, erhält die anteilige Zuwendung auch dann, wenn sie ausnahmsweise weiterbeschäftigt wird. In diesem Falle wird das alte Arbeitsverhältnis zunächst beendet und für die Weiterbeschäftigung ein neuer Arbeitsvertrag geschlossen. Wegen der Höhe der Zuwendung aufgrund des neuen Arbeitsvertrages vgl. § 2 Abs. 3.

2. Bei Übertritt zu einer anderen Arbeitgeberin oder zu einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes hat die Arbeitskraft durch eine Bescheinigung der neuen Arbeitgeberin oder des neuen Arbeitgebers das neue Rechtsverhältnis und den Zeitpunkt seines Beginns nachzuweisen. Der neuen Arbeitgeberin bzw. dem neuen Arbeitgeber ist mitzuteilen, für welche Kalendermonate und für welche Kinder die Zuwendung vom Bundeseisenbahnvermögen gezahlt worden ist.

*
*
*

Zu § 1 Abs. 3 Nr. 1b

Siehe auch ZD zu § 30 Abs. 4, 9, 10 und 13.

noch ZD zu Anlage 7 LTV

Zu § 1 AB 1

Beispiel:

Ein Arbeiter wird am 1. November beim Bundeseisenbahnvermögen eingestellt. Er stand vorher (mindestens seit 1. Oktober) in einem Ausbildungs- oder Praktikantenverhältnis des öffentlichen Dienstes. War dieses Rechtsverhältnis durch einen Tarifvertrag geregelt, so erfüllt der Arbeiter die Anspruchsvoraussetzungen des Abs. 1 Nr. 1, andernfalls nicht.

Zu § 1 AB 3

Der Begriff „Unterbrechung“ wird im Sinne des Abs. 1 Nr. 1 und des Abs. 3 Satz 1 im Hinblick auf mehrere aufeinanderfolgende Rechtsverhältnisse erläutert. Diese Erläuterungen gelten auch für ein und dasselbe Rechtsverhältnis. Für Abs. 1 Nr. 2 ist dagegen ohne Bedeutung, ob eine Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses vorgelegen hat.

Zu § 2 Abs. 1 Nr. 1

In die Bemessungsgrundlage für die Zuwendung ist der Sozialzuschlag für den vollen Monat September einzubeziehen. Dieser deckt sich nicht immer mit dem tatsächlich für September gezahlten Sozialzuschlag, z. B. dann nicht, wenn der Arbeiter Barleistungen der Krankenkasse bezogen hatte und deshalb der Sozialzuschlag für September gekürzt worden ist. Dies gilt sinngemäß auch in den Fällen des Abs. 1 Nr. 3 und 4.

Zu § 2 Abs. 1 Nr. 3

Ist der Arbeiter nach dem 1. Oktober eingetreten (ZD 1 zu § 1 Abs. 1 gilt auch hier), hat § 2 Abs. 1 Nr. 3 nur Bedeutung, wenn der Arbeiter die Voraussetzung des § 1 Abs. 1 Nr. 1 oder 2 erfüllt.

Zu § 2 Abs. 1 Nr. 5

1. Kalendermonate, in denen der Arbeiter auch nur für einen Tag Bezüge (auch Krankenbezüge) aus einem der in § 1 Abs. 1 Nr. 1 genannten Rechtsverhältnisse erhalten hat, wirken sich bei der Zwölftelung nicht mindernd aus. Die Minderung unterbleibt auch für Kalendermonate, in denen der Arbeiter eine der Voraussetzungen der Nr. 5 Satz 2 erfüllt hat.
2. Außertariflich wird zugelassen, dass die Kürzung der Zuwendung für solche Monate unterbleibt, in denen der Arbeiter
 - a) Bezüge aus einem der in § 1 Abs. 1 Nr. 1 genannten Rechtsverhältnisse zu einem anderen Arbeitgeber des Bundes erhalten oder in diesem Rechtsverhältnis eine der in Nr. 5 Satz 2 genannten Voraussetzungen erfüllt hat, sofern er nicht beim Ausscheiden aus diesem Rechtsverhältnis aufgrund von Vorschriften, die dem § 1 Abs. 3 entsprechen, für diese Monate bereits eine Zuwendung erhalten hat,
 - b) deshalb keinen Krankengeldzuschuss vom Bundeseisenbahnvermögen erhält, weil die Barleistung der BAHN-BKK oder die entsprechenden Leistungen aus der gesetzlichen Unfallversicherung bereits 100 v. H. des Nettoarbeitsentgelts erreichen.

noch ZD zu Anlage 7 LTV

3. Krankenbezüge, die nach § 27 Abs. 8 Nr. 8a LTV als Vorschüsse auf die Rente gelten, sind keine Bezüge im Sinne des Abs. 1 Nr. 5. Für einen Kalendermonat, für den der Arbeiter nur als Rentenvorschuss geltende Krankenbezüge erhalten hat, ist daher die Zuwendung um ein Zwölftel zu kürzen, und zwar auch dann, wenn dem Arbeiter ein die Rente übersteigender Teil der überzahlten Krankenbezüge verbleibt.
4. Die Zeit, während der das Arbeitsverhältnis aufgrund einer Kündigung nach § 10 Abs. 1 Mutterschutzgesetz vorübergehend gelöst war, wird, auch wenn das Beschäftigungsverhältnis nach § 10 Abs. 2 dieses Gesetzes als nicht unterbrochen gilt, bei Bemessung der Zuwendung nicht berücksichtigt, da während dieser Zeit kein Arbeitsentgelt gezahlt worden ist.
5. Der Arbeiter, der sich als Soldat auf Zeit für zwei Jahre verpflichtet hat und dessen Arbeitsverhältnis nach § 16a Arbeitsplatzschutzgesetz während dieser Zeit lediglich ruht erhält
 - a) **im Einberufungsjahr**, sofern das Soldatenverhältnis auf Zeit spätestens am 1. Dezember begonnen hat, und im folgenden Jahr von der Bundeswehr die Sonderzuwendung ausschließlich nach den Sonderzuwendungsgesetz,
 - b) **im Jahr der Entlassung** vom Bundeseisenbahnvermögen die volle jährliche Zuwendung, wenn er vor dem 1. Dezember entlassen worden ist und nach der Entlassung unverzüglich die Arbeit beim Bundeseisenbahnvermögen wieder aufgenommen hat.
6. Die AB 2 zu § 1 regelt nur die Anspruchsvoraussetzungen auf die Zuwendung für Arbeiter, die zum Grundwehrdienst, zu einer Wehrübung oder zum Zivildienst eingezogen sind. Für die Höhe der Zuwendung sind jedoch auch in diesen Fällen die Bestimmungen des § 2 Abs. 1 Nr. 5 zu beachten. Zu den hier genannten Bezügen gehört nicht der Wehrsold. Ein Arbeiter, der während des ganzen Kalenderjahres Wehrsold bezieht, erfüllt zwar die Anspruchsvoraussetzungen; wegen der Kürzung um 12/12 wird ihm jedoch keine Zuwendung gezahlt. Ist der Arbeiter im Laufe des Kalenderjahres zum Grundwehr- oder Zivildienst einberufen worden und dauert dieser Dienst am 1. Dezember noch an, steht ihm die Zuwendung anteilig für die Monate zu, für die er Bezüge vom Bundeseisenbahnvermögen erhalten hat.

Einem Arbeiter, der vor dem 1. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres von seinem Grundwehr- oder Zivildienst unverzüglich zum Bundeseisenbahnvermögen zurückkehrt, wird indessen die Zuwendung nach Abs. 1 Nr. 5 Satz 2 für solche Monate nicht mehr gekürzt, für die er deshalb keine Bezüge vom Bundeseisenbahnvermögen erhalten hat, weil er Grundwehr- oder Zivildienst geleistet und sein Arbeitsverhältnis oder sein sonstiges Rechtsverhältnis zum Bundeseisenbahnvermögen deshalb geruht hat. Diese Bestimmung gilt also nur, wenn der Arbeiter unmittelbar vor Beginn seines Grundwehr- oder Zivildienstes in einem der in § 1 Abs. 1 Nr. 1 genannten Rechtsverhältnisse zum Bundeseisenbahnvermögen gestanden hat.

Zu § 2 Abs. 2

1. Voraussetzung für die Erhöhung der Zuwendung ist, dass überhaupt eine Zuwendung zusteht. Wird aber eine solche gezahlt - und sei es nur in Höhe von 1/12 des vollen Betrages - so sind Erhöhungsbeträge nach Abs. 2 voll zu gewähren; sie werden also nicht gezölftelt.

noch ZD zu Anlage 7 LTV

2. Der Anspruch auf den Kindererhöhungsbeitrag wird nicht dadurch beeinträchtigt, daß der Kindergeldberechtigte bei einem Zuständigkeitswechsel das Kindergeld deshalb noch nicht erhält, weil er die Zahlung des Kindergeldes an den früher Berechtigten gegen sich gelten lassen muß.

Entsprechendes gilt auch für die Fälle, in denen das Kindergeld aufgrund der §§ 48 und 49 Sozialgesetzbuch, Allgemeiner Teil (SGB I), an einen anderen als den Berechtigten ausgezahlt wird.

Zu § 3

Die Vorschrift erfaßt nur Leistungen aus dem Arbeitsverhältnis, aus dem der Arbeiter die Zuwendung nach Anlage 7 LTV erhält.

Zu § 4

Die Zuwendung ist sozialversicherungsrechtlich Arbeitsentgelt.

ZD zu Anlage 8 LTV

Zu § 1 Abs. 4

Soweit Krankenbezüge nach § 26 Abs. 5 Nr. 3 oder nach § 27 Abs. 8 Nr. 8a LTV als Vorschüsse auf zustehende Bezüge aus der gesetzlichen Rentenversicherung und auf die Renten aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung gelten, entfällt der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen nach § 1 Abs. 4 der Anlage 8 LTV. Für den entsprechenden Zeitraum bereits gezahlte vermögenswirksame Leistungen sind zurückzufordern.

(bleibt frei)