

**Branchentarifvertrag**

für den

**Schiene­personennahverkehr**

in

**Deutschland**

**(BranchenTV SPNV)**

[zuletzt geändert durch 2. ÄTV BranchenTV SPNV](#)

Zwischen der

**Abellio GmbH**  
**NETINERA Deutschland GmbH**  
**BeNEX GmbH**  
**Hessische Landesbahn GmbH**  
**Keolis Deutschland GmbH & Co. KG**  
**Transdev GmbH**  
**(G6)**

und der

**Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft**  
**(EVG)**

wird folgender Tarifvertrag geschlossen:

## **Inhaltsverzeichnis**

### **Abschnitt I**

§ 1 Geltungsbereich

### **Abschnitt II: Arbeitszeit**

§ 2 Regelmäßige Arbeitszeit

§ 3 Öffnungsklauseln

§ 4 Zulagen

§ 5 Erholungsurlaub

### **Abschnitt III: Entgelt**

§ 6 Eingruppierung

§ 7 Tabellenentgelt

### **Abschnitt IV: Allgemeine Regeln für das Arbeitsverhältnis**

§ 8 Betriebs- und Branchenzugehörigkeit

§ 9 Freistellung für Tarifkommissionsmitglieder

§ 10 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

§ 11 Entgeltumwandlung

§ 12 Qualifikation

§ 13 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 14 Wechsel des Leistungserbringers

§ 15 Ausschlussfrist

### **Abschnitt V: Schlussbestimmungen**

§ 16 Laufzeit und Kündigung

### **Anlagen**

1 - Liste der Unternehmen gemäß § 1 Abs. 1 Buchst. b)

2 - Entgeltgruppenverzeichnis

3 - Entgelttabelle

## Abschnitt I

### § 1 Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt

a) räumlich für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland,

b) fachlich für Unternehmen, die Leistungen im Schienenpersonennahverkehr (SPNV) erbringen und in Anlage 1 aufgeführt sind,

#### **Protokollnotiz**

*Der fachliche Geltungsbereich erfasst nur Unternehmen, die aufgrund von Verträgen mit öffentlichen Bestellern Leistungen im SPNV tatsächlich durchführen und nicht Unternehmen, die als Konzernholding Beteiligungen an solchen Unternehmen halten, ohne selbst solche Leistungen zu erbringen.*

*Ausgenommen vom Geltungsbereich sind eigenwirtschaftlich finanzierte touristische Personenverkehre.*

c) betrieblich für Betriebe, Betriebsteile oder ausschreibungskongruent begrenzte Betriebsteile, unabhängig von ihrem betriebsverfassungsrechtlichen Status, die einen oder mehrere Verkehre im SPNV auf der Grundlage von Verträgen mit öffentlichen Bestellern durchführen. Voraussetzung ist, dass der Verkehr aufgrund eines Vergabe- oder Ausschreibungsverfahrens (umfasst auch Direktvergaben) zustande kommt, für den die Bewerbung nach dem 30. April 2011 zu erfolgen hat.

Dies gilt sinngemäß auch für touristische Personenverkehre, die über Regionalisierungsmittel finanziert oder mitfinanziert werden, bei Anpassung der entsprechenden Verkehrsverträge.

#### **Protokollnotiz**

*Ist die Zuordnung der mit der Durchführung eines Verkehrsvertrags befassten Arbeitnehmer nicht durch einen Betrieb oder Betriebsteil i.S.d. BetrVG definiert, so bezieht sich der Geltungsbereich auf diejenigen beim jeweiligen Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis stehenden Arbeitnehmer, die bei der Abgabe des Angebots bestimmt und nach Zuschlagserteilung gegenüber dem Betriebsrat als Beteiligte einer auf die konkrete Ausschreibung bezogenen Teileinheit bezeichnet worden sind. Besteht kein Betriebsrat, hat die Bezeichnung gegenüber der EVG zu erfolgen. Spätere Änderungen dieser Zuordnung sind im Zusammenhang mit personellen Einzelmaßnahmen zulässig, die § 99 BetrVG unterliegen.*

#### **Protokollnotiz**

*Von Buchst. c) werden nicht erfasst von Bestellern einseitig ohne Bewerbung veranlasste Verlängerungen innerhalb bestehender Rahmenbedingungen für einen Verlängerungszeitraum von bis zu drei Jahren.*

d) persönlich für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (im Folgenden Arbeitnehmer genannt) der Betriebe bzw. betrieblichen Einheiten nach Buchst. c, denen nicht nur vorübergehend eine Tätigkeit gem. Anlage 2 übertragen ist.

(2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

- leitende Angestellte i.S.v. § 5 Abs. 3 BetrVG,
- Arbeitnehmer gemäß § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV,
- Auszubildende, Trainees,
- Praktikanten.

## **Abschnitt II Arbeitszeit**

### **§ 2 Regelmäßige Arbeitszeit**

(1) Die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit des vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers beträgt 174 Stunden monatlich (2.088 Stunden/Jahr). Die Arbeitszeit darf nur auf maximal fünf Tage im Durchschnitt der Woche verteilt werden. Das Entgelt nach Anlage 3 bezieht sich auf eine Referenzarbeitszeit von 174 Stunden/Monat bzw. 2.088 Stunden im Jahr. Bei abweichender Arbeitszeit ist das Entgelt gemäß Anlage 3 entsprechend anzupassen.

(2) Durch Haustarifvertrag oder Betriebsvereinbarung kann ein abweichender Ausgleichszeitraum für die Arbeitszeit gemäß Abs. 1 vereinbart werden. Ein Ausgleichszeitraum von mehr als zwölf Monaten ist nicht zulässig.

(3) Wird die monatliche Arbeitszeit bzw. die Arbeitszeit in abweichenden Ausgleichszeiträumen angeordnet überschritten, gelten die Zeiten der Überschreitung als Überzeit. Die Überzeit wird je Stunde (Überstunden) zusätzlich zum Stundensatz mit einer Zulage vergütet, die mindestens 25 Prozent des gültigen Stundensatzes in der jeweiligen Tätigkeit beträgt; durch Haustarifvertrag kann davon abgewichen werden.

(4) Auf die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit nach Abs. 1 sind alle Zeiten innerhalb einer Schicht, mit Ausnahme der Zeiten für die gesetzlichen Ruhepausen, zu 100 Prozent anzurechnen.

(5) Eine Schicht ist die Zeit zwischen zwei Ruhezeiten. Jede Schicht endet für den Arbeitnehmer am Ort des Schichtbeginns.

### **§ 3 Öffnungsklauseln**

(1) Die tägliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers darf grundsätzlich zehn Stunden nicht überschreiten. Sie darf nur verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt (§ 7 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a ArbZG; § 7 Abs. 1 Nr. 4 Buchst. b; § 11 Abs. 2 ArbZG).

(2) An Sonn- und Feiertagen darf im vollkontinuierlichen Schichtbetrieb die Arbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden verlängert werden, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden (§ 12 Satz 1 Nr. 4 ArbZG).

(3) Die ununterbrochene Ruhezeit zwischen zwei Schichten kann neun Stunden betragen, wenn die Art der Arbeit dies erfordert und die Kürzung der Ruhezeit spätestens mit der übernächsten Ruhezeit ausgeglichen wird. Ruhezeiten von weniger als zehn Stunden Dauer dürfen höchstens zweimal hintereinander geplant werden.

(4) Wird die Arbeitszeit auf einen Ausgleichszeitraum von mehr als 24 Wochen festgelegt, sind gemäß § 7 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 4 ArbZG die gesetzlichen Ausgleichsfristen zur Arbeits- und Ruhezeit auf das Kalenderjahr ausgeweitet.

(5) Im Übrigen können Abweichungen von den Bestimmungen über die Anrechnung von Arbeitszeittatbeständen auf die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit nur im Rahmen einer tariflichen Regelung erfolgen, die auf der Grundlage eines im Zeitpunkt des Abschlusses dieses Tarifvertrages bereits bestehenden Tarifvertrages von den Tarifvertragsparteien gebilligt oder geschlossen wird.

#### **§ 4 Zulagen**

(1) Der Arbeitnehmer, der seine Tätigkeiten im Zug ausübt, erhält für jede geleistete Schicht mit Zugfahrt eine Zulage (Fahrentschädigung) in Höhe von 6,65 Euro.

(2) Nachtarbeit ist die in der Zeit von 22.00 Uhr bis 6.00 Uhr geleistete oder angerechnete Arbeitszeit. Für jede Stunde in diesem Zeitraum erhält der Arbeitnehmer eine Zulage in Höhe von 2,80 Euro.

(3) Sonntagsarbeit ist die an Sonntagen geleistete oder angerechnete Arbeitszeit. Für jede Stunde an Sonntagen erhält der Arbeitnehmer eine Zulage in Höhe von 4,00 Euro.

(4) Feiertagsarbeit ist die an den für das jeweilige Bundesland geltenden gesetzlichen Feiertagen geleistete oder angerechnete Arbeitszeit. Ostersonntag und Pfingstsonntag gelten als gesetzliche Feiertage in diesem Sinne. Für jede Stunde an Feiertagen erhält der Arbeitnehmer eine Zulage in Höhe von 7,00 Euro

(5) Beim Zusammentreffen von Sonn- und Feiertagszulage wird nur die Feiertagszulage bezahlt.

(6) Die Zeiten der Zulagen nach Abs. 2, 3 und 4 sind - für jede Zulage getrennt - für den Kalendermonat zusammenzurechnen. Bei der sich hierbei jeweils ergebenden Summe werden Zeiten von 30 Minuten und mehr auf eine volle Stunde aufgerundet; Zeiten von weniger als 30 Minuten bleiben unberücksichtigt.

(7) In Haustarifverträgen können Zulagenbeträge bzw. die Zulagensystematik abweichend vereinbart werden.

## **§ 5 Erholungsurlaub**

- (1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf 20 Tage gesetzlichen Mindesterholungsurlaub im Urlaubsjahr. Zusätzlich hat der Arbeitnehmer nach Erfüllung des gesetzlichen Mindesterholungsurlaus in jedem Urlaubsjahr Anspruch auf weitere sechs Tage Erholungsurlaub, auf sieben Tage Erholungsurlaub bei einer Betriebszugehörigkeit ab sechs Jahren und auf acht Tage Erholungsurlaub bei einer Betriebszugehörigkeit ab elf Jahren.
- (2) Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr genommen werden. Eine Übertragung des Erholungsurlaus nach Abs. 1 S. 2 auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muss dieser Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres beantragt, gewährt und genommen werden, ansonsten verfällt er.
- (3) Hat ein Arbeitnehmer nicht während des gesamten Jahres Anspruch auf Arbeitsentgelt, so vermindert sich der Anspruch auf Erholungsurlaub jeweils um 1/12 für jeden Kalendermonat ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt. Bei Eintritt während des laufenden Kalendermonats steht dem Arbeitnehmer der auf diesen Kalendermonat entfallende Urlaubsanspruch nur zu, soweit der Eintritt in der ersten Kalendermonatshälfte erfolgt.
- (4) Erholungsurlaubstage gemäß Abs. 1 sind die Werkzeuge von Montag bis Freitag in der Urlaubsspanne nach Abs. 6. Für jeden angerechneten Erholungsurlaubstag sind, unabhängig von der ursprünglichen Arbeitszeitplanung, ein durchschnittlicher Arbeitszeitwert nach § 2 Abs. 1 auf die regelmäßige Arbeitszeit anzurechnen. § 2 Abs. 1 S. 4 gilt sinngemäß.
- (5) Der Arbeitnehmer muss seinen Urlaubswunsch rechtzeitig und möglichst zusammenhängend beantragen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Antrag kurzfristig zu bescheiden.
- (6) Der Arbeitnehmer beantragt seine Urlaubswünsche in Form einer Urlaubsspanne, d. h. dass er alle Kalendertage, die er wegen Urlaubs voll von der Arbeit freigestellt werden will, mit genauem Datum des Anfangs- und des Endtags beantragt. Wird dieser Antrag genehmigt, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Freistellung über die gesamte Zeitspanne der beantragten Kalendertage.
- (7) Wird der Arbeitnehmer während des Erholungsurlaus arbeitsunfähig krank und weist er dies durch ein ärztliches Attest nach, so gilt der Erholungsurlaub als unterbrochen, darf jedoch nicht ohne Zustimmung des Arbeitgebers über das geplante Ende des genehmigten Erholungsurlaus hinaus verlängert werden.
- (8) Das Urlaubsentgelt wird entsprechend den Bestimmungen des § 11 BUrlG ermittelt. In Haustarifverträgen können davon abweichende Bestimmungen vereinbart werden.

## **Abschnitt III Entgelt**

### **§ 6 Eingruppierung**

- (1) Die Eingruppierung des Arbeitnehmers in eine Entgeltgruppe richtet sich nach der von ihm tatsächlich ausgeübten Tätigkeit. Sie richtet sich nicht nach einer nur vorübergehend übertragenen Tätigkeit oder seiner Berufsbezeichnung.
- (2) Die Entgeltgruppe bestimmt sich nach dem Entgeltgruppenverzeichnis gemäß Anlage 2 zu diesem Tarifvertrag.
- (3) Gruppenleiter oder vergleichbare betriebliche Führungskräfte, deren Tätigkeit nicht als Beispiel in Anlage 2 beschrieben ist, sind eine Entgeltgruppe höher einzugruppieren, als die Entgeltgruppe, in die die ihnen unterstellten Arbeitnehmer eingruppiert sind.
- (4) Übt der Arbeitnehmer auf Anordnung eine höherwertige Tätigkeit tatsächlich aus, deren Eingruppierung nicht seiner Eingruppierung entspricht, hat er Anspruch auf einen entsprechenden Entgeltausgleich pro geleisteter Schicht.

### **§ 7 Tabellenentgelt**

- (1) Der Arbeitnehmer, der seine Tätigkeit im Umfang der Referenzarbeitszeit gemäß § 2 Abs. 1 ausübt, hat Anspruch auf ein Monatstabellenentgelt in der durch Anlage 3 zu diesem Tarifvertrag bestimmten Höhe.
- (2) Die individuelle tarifvertragliche Entgeltstufung ergibt sich aus den anerkannten Branchenzugehörigkeitszeiten gemäß § 8.
- (3) Das in Anlage 3 ausgewiesene Jahresgrundentgelt kann durch Haustarifvertrag oder Betriebsvereinbarung anders verteilt werden. Dabei dürfen neben zwölf gleichen Monatszahlungen nur bis zu zwei weitere Zahlungen vereinbart werden, die zusammen mit nicht mehr als 8 Prozent des Jahresentgeltbetrages dotiert sein dürfen.
- (4) Die Auszahlung der Beträge nach Abs. 1 erfolgt spätestens an jedem Monatsletzten. Satz eins gilt auch für die Auszahlungsmonate der bis zu zwei weiteren Zahlungen nach Satz 2 des Abs. 3, wenn von den Möglichkeiten des Abs. 3 Gebrauch gemacht wird.
- (5) Die an diesen Tarifvertrag gebundenen Parteien können durch freiwillige Betriebsvereinbarung die Beschäftigungsbedingungen von Arbeitnehmern in Altverkehren und in Neuverkehren (§ 1 Abs. 1 Buchst. c)) anpassen. Es wird klargestellt, dass diese Öffnungsklausel ausdrücklich für derartige Regelungen keine Zuständigkeit der Einigungsstelle begründet.

Die EVG ist über eine Anpassung durch Betriebsvereinbarung im Sinne von Unterabs. 1 zu informieren. Die Möglichkeit, solche Regelungen durch Haustarifvertrag zu gestalten, bleibt unberührt.



Voraussetzung für die Wirksamkeit einer Betriebsvereinbarung gemäß Unterabs. 1 ist die eindeutige Zuordnung der betroffenen Arbeitnehmer. Ausgangspunkt hierfür ist die Abgrenzung gemäß § 1 Abs. 1 Buchst. c). Alle nicht hiervon erfassten Arbeitnehmer gelten als einem Altverkehr zugeordnet, soweit sie nicht einem anderen Neuverkehr zuzurechnen sind.

## **Abschnitt IV**

### **Allgemeine Regeln für das Arbeitsverhältnis**

#### **§ 8**

##### **Betriebs- und Branchenzugehörigkeit**

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

(2) Die Branchenzugehörigkeit umfasst die Zeiten, die der Arbeitnehmer mit einer einschlägigen Beschäftigung im Arbeitsverhältnis sowie bei dem unmittelbar vorhergehenden, an den BranchenTV SPNV im Sinne von § 16 Abs. 5 gebundenen Arbeitgeber zurückgelegt hat.

Satz 1 gilt sinngemäß auch für den Fall, dass der BranchenTV SPNV im Sinne von § 16 Abs. 5 in Umsetzung der VO (EG) 1370/2007 zur verbindlichen Voraussetzung in Vergabeverfahren gemacht wird.

(3) Bei Berechnung der für die Einstufung nach § 7 Abs. 2 maßgebenden Branchenzugehörigkeit werden Zeiten beim vorhergehenden Arbeitgeber nur angerechnet, wenn zwischen der Beendigung des früheren Arbeitsverhältnisses und der Aufnahme der Tätigkeit beim Arbeitgeber nicht mehr als ein Monat liegt. Die beim unmittelbar vorhergehenden Arbeitgeber zurückgelegte Branchenzugehörigkeit wird im Falle eines Wechsels nach § 14 voll und in anderen Fällen zu einem Drittel angerechnet.

#### **Protokollnotiz**

*Der Arbeitnehmer hat die Dauer der Ausübung einer einschlägigen Beschäftigung glaubhaft zu machen. Er hat gegen seinen Arbeitgeber Anspruch auf eine entsprechende, auf sein Verlangen auszustellende Bescheinigung.*

#### **§ 9**

##### **Freistellung für Tarifkommissionsmitglieder**

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

## **§ 10 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall**

Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bestimmt sich nach den jeweils gültigen Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes. In Haustarifverträgen können davon abweichende Bestimmungen vereinbart werden.

## **§ 11 Entgeltumwandlung**

Der Arbeitnehmer kann durch schriftliche Erklärung verlangen, dass künftige tarifvertragliche Entgeltansprüche vollständig oder anteilig durch Entgeltumwandlung für seine betriebliche Altersversorgung verwendet werden. Einzelheiten und Durchführungsweg können in Haustarifverträgen oder betrieblich geregelt werden.

## **§ 12 Qualifikation**

Um eine qualitativ hochwertige Leistungserbringung im Schienenpersonennahverkehr sicherzustellen, werden die Arbeitgeber bewirken, dass die Arbeitnehmer einen hohen Qualifikationsstand haben und erhalten.

## **§ 13 Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

(1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf

- aufgrund von Befristung,
- im gegenseitigen Einvernehmen,
- mit Ablauf des Kalendermonats, in dem der Arbeitnehmer das Alter für die gesetzliche Regelaltersrente erreicht,
- mit Ablauf des Kalendermonats, in dem der Arbeitnehmer den Bescheid für eine unbefristete Rente wegen voller Erwerbsminderung erhält; im Falle einer befristeten Rente wegen voller Erwerbsminderung ruht das Arbeitsverhältnis.

(2) Das Arbeitsverhältnis kann beiderseits unter Einhaltung der jeweils geltenden gesetzlichen Kündigungsfristen gekündigt werden. Verlängert sich die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber, so verlängert sie sich in gleichem Maße für den Arbeitnehmer.

Während der vereinbarten Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten mit einer Frist von 14 Tagen gekündigt werden.

(3) Auch befristete Arbeitsverhältnisse können gekündigt werden. In diesem Falle gelten die Fristen gemäß Abs. 2.

## **§ 14**

### **Wechsel des Leistungserbringers**

Verliert ein Unternehmen den Auftrag zur Erbringung von Verkehrsleistungen im SPNV, die ein anderes Unternehmen übernimmt und hat die zuständige Behörde von ihrer Anordnungsbefugnis gem. Art. 4 Abs. 5 S. 1 VO (EG) 1370/2007 keinen Gebrauch gemacht und liegen auch die Voraussetzungen des § 613 a BGB nicht vor, so verpflichten sich die beiden Unternehmen, soweit sie beide dem BranchenTV SPNV im Sinne von § 16 Abs. 5 unterliegen, hinsichtlich einer Weiterbeschäftigung von interessierten Arbeitnehmern beim nachfolgenden Leistungserbringer im Rahmen ihrer betrieblichen Möglichkeiten kooperativ zusammenzuwirken.

## **§ 15**

### **Ausschlussfrist**

(1) Sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von vier Monaten nach Fälligkeit bzw. im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses spätestens vier Monate nach Ende des Arbeitsverhältnisses gegenüber dem jeweils anderen Vertragspartner schriftlich geltend gemacht werden.

(2) Lehnt der andere Vertragspartner den Anspruch schriftlich ab oder erklärt er sich nicht innerhalb von acht Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von vier Monaten nach Ablehnung bzw. Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird. Die Geltendmachung von Ansprüchen nach Ablauf der genannten Fristen ist ausgeschlossen.

## **Abschnitt V**

### **Schlussbestimmungen**

## **§ 16**

### **Laufzeit und Kündigung**

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Februar 2011 in Kraft.

(2) Der Tarifvertrag kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende eines Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden, erstmals zum 31. Dezember 2015.

#### ***Protokollnotiz:***

*Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einvernehmen, dass die Kündigung des BranchenTV SPNV zum 31. Dezember 2015 bestand hat.*

(3) Abweichend von Abs. 2 kann die Anlage 3 dieses Tarifvertrages mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats schriftlich gekündigt werden, frühestens zum 28. Februar 2017.

**Protokollnotiz:**

*Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einvernehmen, dass die Anlage 3 unabhängig von der Kündigung des BranchenTV SPNV zum 31. Dezember 2015 eine Mindestlaufzeit bis zum 28. Februar 2017 hat.*

(4) Sollten einzelne Bestimmungen diese Tarifvertrages ganz oder teilweise nicht wirksam sein oder werden, soll hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt werden. Die Tarifvertragsparteien sind zu Verhandlungen verpflichtet, sofern sich nicht vorhersehbare Schwierigkeiten ergeben, die Änderungen nahelegen. Dies gilt ebenso, wenn wesentliche Änderungen der wirtschaftlichen oder rechtlichen Rahmenbedingungen des SPNV-Marktes mit Auswirkungen auf die hier geregelten Bedingungen wirksam werden sollten.

(5) Die Parteien wirken gemeinsam auf die Aufgabenträger ein, dass der BranchenTV SPNV (gemeint sind damit BranchenTV SPNV G6 und BranchenTV SPNV Agv MoVe) in Umsetzung der VO (EG) 1370/2007 zur verbindlichen Voraussetzung für alle Vergabeverfahren im SPNV gemacht wird.

Berlin, den 14. Februar 2011

(1. ÄTV BranchenTV SPNV: 16.04.2013)

(2. ÄTV BranchenTV SPNV: 04.08.2015)

Liste der Unternehmen gem. § 1 Abs. 1 Buchst. b)

<b>Nr.</b>	<b>Unternehmen</b>
1	Abellio Rail NRW GmbH
2	Abellio Rail MD GmbH
3	agilis Eisenbahngesellschaft mbH & Co. KG
4	agilis Verkehrsgesellschaft mbH & Co. KG
5	Bayerische Oberlandbahn GmbH (BOB)
6	Bayerische Regiobahn GmbH (BRB)
7	Berchtesgadener Land Bahn GmbH
8	cantus Verkehrsgesellschaft mbH
9	erixx GmbH
10	HLB Hessenbahn GmbH
11	Keolis Deutschland GmbH & Co. KG, Organisationsbereich eurobahn
12	metronom Eisenbahngesellschaft mbH
13	NBE nordbahn Eisenbahngesellschaft mbH & Co. KG
14	Nord-Ostsee-Bahn GmbH
15	NordWestBahn GmbH (NWB)
16	ODEG Ostdeutsche Eisenbahn GmbH
17	Prignitzer Eisenbahn GmbH
18	Regental Bahnbetriebs-GmbH
19	Transdev Personalservice GmbH
20	Transdev Regio Ost GmbH
21	Transdev Rheinland GmbH
22	Transdev Sachsen-Anhalt GmbH
23	Vlexx GmbH
24	Vogtlandbahn GmbH
25	Württembergische Eisenbahn-Gesellschaft mbH“

**Anlage 2**

<b>A</b> <b>Entgelt-</b> <b>gruppe</b>	<b>B</b> <b>Beschreibung</b>	<b>C</b> <b>Beispiele</b>	<b>D</b> <b>Beispiele</b>
<b>1</b>	Arbeitnehmer, die mit Tätigkeiten betraut sind, die keine Berufserfahrung und lediglich eine Einweisung von bis zu vier Wochen erfordern.	Arbeitnehmer mit Hilfstätigkeiten	--
<b>2</b>	Arbeitnehmer, die ein abgegrenztes Sachgebiet bearbeiten, zu dessen Ausübung eine mehr als vierwöchige Anlernzeit erforderlich ist.	Kundenbetreuer/Zugbegleiter ohne betriebliche Aufgaben, Arbeitnehmer mit einfachen Verwaltungsaufgaben	--
<b>3</b>	Arbeitnehmer, die ein abgegrenztes Sachgebiet bearbeiten, zu dessen Ausübung eine zweijährige Berufsausbildung erforderlich ist	Zugbetreuer ohne betriebliche Aufgaben	--
<b>4</b>	Arbeitnehmer, die ihr Sachgebiet selbständig bearbeiten, zu dessen Ausübung regelmäßig eine abgeschlossene berufsqualifizierende Fachausbildung oder eine zweijährige Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes erforderlich ist	Zugbetreuer mit betrieblichen Aufgaben, Facharbeiter I, Sachbearbeiter I,	Eisenbahnfahrzeugführer mit FS A
<b>5</b>	Arbeitnehmer, die ein umfangreiches Sachgebiet selbständig bearbeiten, wozu regelmäßig eine mindestens dreijährige Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes oder eine spezielle Fachausbildung erforderlich ist.	Facharbeiter II, Sachbearbeiter II,	Eisenbahnfahrzeugführer mit FS B
<b>6</b>	Arbeitnehmer, die ein umfangreiches und schwieriges Sachgebiet selbständig bearbeiten, das die Anforderungen von der EG 5 deutlich übersteigt, z.B. durch die Wahrnehmung von speziellen Überwachungs- und Kontrollaufgaben oder die Ausübung besonders verantwortungsvoller Tätigkeiten, wozu regelmäßig neben einer abgeschlossenen Berufsausbildung weitere Zusatzqualifikationen erforderlich sind.	Facharbeiter III, Sachbearbeiter III Arbeitnehmer in der Disposition und Einsatzplanung bzw. Leitstellen I,	Eisenbahnfahrzeugführer mit Ausbildungsaufgaben
<b>7</b>	Arbeitnehmer, die ein umfangreiches und schwieriges Sachgebiet selbständig bearbeiten, das die Anforderungen von der EG 6 deutlich übersteigt, z.B. durch die Wahrnehmung von Führungsaufgaben- oder herausgehobenen Kontroll- oder Planungsaufgaben oder die Ausübung besonders verantwortungsvoller Tätigkeiten, wozu regelmäßig neben einer abgeschlossenen Berufsausbildung weitere Zusatzqualifikationen erforderlich sind.	Arbeitnehmer in der Disposition und Einsatzplanung bzw. Leitstellen II IHK Meister	Eisenbahnfahrzeugführer mit dauernden Lehraufgaben

**Anlage 3 zum  
BranchenTV SPNV  
ab 1. Januar 2015**

**Monatsentgelttabelle BranchenTV**

	Einstiegsstufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
	Branchenzugehörigkeit	nach 3 Jahren	nach 6 Jahren	nach 9 Jahren	nach 12 Jahren	nach 15 Jahren
Entgeltgruppe						
1	1.979,05 €	2.037,45 €	2.095,83 €	2.154,23 €	2.211,50 €	2.269,89 €
2	2.135,50 €	2.198,29 €	2.261,08 €	2.324,98 €	2.387,76 €	2.451,98 €
3	2.231,34 €	2.297,44 €	2.363,53 €	2.430,42 €	2.497,35 €	2.565,42 €
4	2.351,41 €	2.421,33 €	2.492,82 €	2.565,42 €	2.636,91 €	2.708,41 €
5	2.604,02 €	2.683,43 €	2.762,86 €	2.842,27 €	2.921,71 €	3.001,13 €
6	2.767,40 €	2.851,35 €	2.936,46 €	3.020,42 €	3.105,53 €	3.189,48 €
7	2.913,77 €	3.002,27 €	3.091,91 €	3.180,41 €	3.268,92 €	3.358,55 €

**Jahresgrundentgelt BranchenTV**

**ab 1. Januar 2015**

	Einstiegsstufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
	Branchenzugehörigkeit	nach 3 Jahren	nach 6 Jahren	nach 9 Jahren	nach 12 Jahren	nach 15 Jahren
Entgeltgruppe						
1	23.748,60 €	24.449,40 €	25.149,96 €	25.850,76 €	26.538,00 €	27.238,68 €
2	25.626,00 €	26.379,48 €	27.132,96 €	27.899,76 €	28.653,12 €	29.423,76 €
3	26.776,08 €	27.569,28 €	28.362,36 €	29.165,04 €	29.968,20 €	30.785,04 €
4	28.216,92 €	29.055,96 €	29.913,84 €	30.785,04 €	31.642,92 €	32.500,92 €
5	31.248,24 €	32.201,16 €	33.154,32 €	34.107,24 €	35.060,52 €	36.013,56 €
6	33.208,80 €	34.216,20 €	35.237,52 €	36.245,04 €	37.266,36 €	38.273,76 €
7	34.965,24 €	36.027,24 €	37.102,92 €	38.164,92 €	39.227,04 €	40.302,60 €

**Monatsentgelttabelle BranchenTV**

**ab 1. Mai 2016**

	Einstiegsstufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
	Branchenzugehörigkeit	nach 3 Jahren	nach 6 Jahren	nach 9 Jahren	nach 12 Jahren	nach 15 Jahren
Entgeltgruppe						
1	2.029,05 €	2.087,45 €	2.145,83 €	2.204,23 €	2.261,50 €	2.319,89 €
2	2.185,50 €	2.248,29 €	2.311,08 €	2.374,98 €	2.437,90 €	2.503,47 €
3	2.281,34 €	2.347,44 €	2.413,53 €	2.481,46 €	2.549,79 €	2.619,29 €
4	2.401,41 €	2.472,18 €	2.545,17 €	2.619,29 €	2.692,29 €	2.765,29 €
5	2.658,70 €	2.739,78 €	2.820,88 €	2.901,96 €	2.983,07 €	3.064,15 €
6	2.825,52 €	2.911,23 €	2.998,13 €	3.083,85 €	3.170,75 €	3.256,46 €
7	2.974,96 €	3.065,32 €	3.156,84 €	3.247,20 €	3.337,57 €	3.429,08 €

**Jahresgrundentgelt BranchenTV**

**ab 1. Mai 2016**

	Einstiegsstufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
	Branchenzugehörigkeit	nach 3 Jahren	nach 6 Jahren	nach 9 Jahren	nach 12 Jahren	nach 15 Jahren
Entgeltgruppe						
1	24.348,60 €	25.049,40 €	25.749,96 €	26.450,76 €	27.138,00 €	27.838,68 €
2	26.226,00 €	26.979,48 €	27.732,96 €	28.499,76 €	29.254,80 €	30.041,64 €
3	27.376,08 €	28.169,28 €	28.962,36 €	29.777,52 €	30.597,48 €	31.431,48 €
4	28.816,92 €	29.666,16 €	30.542,04 €	31.431,48 €	32.307,48 €	33.183,48 €
5	31.904,40 €	32.877,36 €	33.850,56 €	34.823,52 €	35.796,84 €	36.769,80 €
6	33.906,24 €	34.934,76 €	35.977,56 €	37.006,20 €	38.049,00 €	39.077,52 €
7	35.699,52 €	36.783,84 €	37.882,08 €	38.966,40 €	40.050,84 €	41.148,96 €