

Tarifvereinbarung Nr. 9 (TV Nr. 9)

In Ausführung des Artikels 6 der Vereinbarung über die deutschen Eisenbahnstrecken auf Schweizer Gebiet vom 25. August 1953 zwischen dem Bundesminister für Verkehr der Bundesrepublik Deutschland und dem Vorsteher des Eidgenössischen Post- und Eisenbahndepartments wird

zwischen

dem Arbeitgeberverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e.V.

(Agv MoVe)

einerseits

und dem

Schweizerischen Eisenbahn- und Verkehrspersonalverband (SEV)

andererseits

folgende Tarifvereinbarung Nr. 9 geschlossen:

Inhalt

Abschnitt I: Allgemeine Bestimmungen

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Arbeitsvertrag und Probezeit
- § 3 Betriebszugehörigkeit
- § 4 Arbeitsbedingungen
- § 5 Haftung des Arbeitnehmers
- § 6 Krankheit
- § 7 Tauglichkeitsuntersuchung

- § 8 Schweigepflicht
- § 9 Belohnungen oder Geschenke
- § 10 Nebentätigkeiten
- § 11 Zeugnis
- § 12 Ende des Arbeitsverhältnisses

Abschnitt II: Entgelt

- § 13 Entgeltgrundlagen
- § 14 Berechnung des Entgelts
- § 15 Auszahlung des Entgelts
- § 16 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall/Krankengeldzuschuss
- § 17 Urlaubsentgelt
- § 18 Entgelt bei Ausbildung, Fortbildung, Umschulung
- § 19 Vermögenswirksame Leistung
- § 20 Sonntagszulage
- § 21 Feiertagszulage
- § 22 Nachtarbeitszulage
- § 23 Reisekosten/Umzugskostenvergütung
- § 24 Urlaubsgeld
- § 25 Jährliche Zuwendung
- § 26 Jubiläumszuwendungen
- § 27 Sterbegeld
- § 28 Betriebliche Altersversorgung
- § 29 Fahrvergünstigung

Abschnitt III: Arbeitszeit

- § 30 Arbeitszeit
- § 31 Erholungsurlaub

§ 32 Arbeitsbefreiung

§ 33 Fortbildung/Weiterbildung

Abschnitt IV: Schlussbestimmungen

§ 34 Arbeitsstreitigkeiten

§ 35 Ausschlussfrist

§ 36 Gültigkeit und Dauer

Abschnitt I Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Geltungsbereich

Diese Tarifvereinbarung gilt für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (nachfolgend Arbeitnehmer genannt) der DB Cargo AG, der DB Fernverkehr AG, der DB Vertrieb GmbH, der DB Station&Service AG und der DB Netz AG, solange sie

- ständig oder überwiegend auf Schweizer Gebiet beschäftigt sind und
- mit schriftlicher Zustimmung ihres Unternehmens auf Schweizer Gebiet wohnen.

§ 2 Arbeitsvertrag und Probezeit

- (1) Mit dem Arbeitnehmer nach § 1 ist ein Arbeitsvertrag zu schließen. Der Arbeitsvertrag einschließlich Nebenabreden bedarf der Schriftform. Die Vertragssprache aus dem Arbeitsverhältnis ist Deutsch.
- (2) Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit, es sei denn, dass im Arbeitsvertrag auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart wird.

§ 3 Betriebszugehörigkeit

Die Zeit der Betriebszugehörigkeit ist die Zeit, die ohne zeitliche Unterbrechung in einem ständigen Arbeitsverhältnis beim jeweiligen Arbeitgeber zurückgelegt wurde. Als Zeiten nach Satz 1 gelten auch solche Zeiten, die ohne zeitliche Unterbrechung bei einem Rechtsvorgänger des jeweiligen Arbeitgebers in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegt wurden.

Ausführungsbestimmungen

- (1) *Dienstzeitberechnungen auf der Grundlage der Tarifvereinbarung Nr. 8 bleiben unberührt.*
- (2) *Die Betriebszugehörigkeit wird durch Zeiten des schweizerischen Militärdienstes nicht unterbrochen.*

§ 4 Arbeitsbedingungen

- (1) Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragenen Arbeiten gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen.
- (2) Der Arbeitnehmer hat sich innerhalb und außerhalb des Betriebes so zu verhalten, dass er seine Arbeit einwandfrei ausüben kann. Insbesondere darf er die Arbeit nicht antreten oder fortsetzen, wenn er infolge Einwirkung von berauschenden Mitteln (z. B. Alkohol und sonstige Drogen) oder von Medikamenten in seiner Arbeitsausübung beeinträchtigt ist. In begründeten Fällen (z.B. Alkoholgeruch, auffälliges Verhalten) kann der Arbeitgeber einen diesbezüglichen Test durchführen oder eine ärztlichen Untersuchung anordnen. Die Kosten trägt der Arbeitgeber.
- (3) Der Arbeitnehmer hat bei Vorliegen betrieblicher Erfordernisse jede ihm übertragene Tätigkeit - auch an einem anderen Arbeitsort und in einem anderen Betrieb - des jeweiligen Arbeitgebers auszuüben, die ihm nach seiner Befähigung, Ausbildung, körperlichen Eignung und seinen sozialen Verhältnissen zugemutet werden kann.
- (4) Im Rahmen der betrieblichen Erfordernisse sind Schicht- bzw. Wechselschichtarbeit sowie Bereitschaft bzw. Rufbereitschaft zu leisten.
- (5) Der Arbeitnehmer darf seinen Arbeitsplatz bei betrieblichen Einrichtungen, die eine ständige Bedienung oder Beaufsichtigung erfordern (durchlaufender Betrieb) erst dann verlassen, wenn die ununterbrochene Funktionsfähigkeit sichergestellt ist.
- (6) Der Arbeitnehmer ist in Notfällen sowie in außergewöhnlichen Fällen über die tarifvertraglich vereinbarten Arbeitszeitbestimmungen hinaus zum Arbeitseinsatz verpflichtet. Zu den außergewöhnlichen Fällen zählen insbesondere eingetretene oder unmittelbar drohende Störungen der Transportabwicklung durch Störungen an technischen Anlagen oder Fahrzeugen, durch Verkehrsstauungen, Verspätungen oder plötzliche Personalausfälle.
- (7) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, bei Arbeitsausfall in besonderen Fällen infolge Betriebsstörungen betriebstechnischer oder wirtschaftlicher Art, z.B. Mangel an Roh- oder Betriebsstoffen, Stromabschaltungen, Witterungseinflüssen, Auftragsmangel, vorübergehend eine andere zumutbare Arbeit zu leisten.
- (8) Für den Arbeitnehmer, der an Bildschirmgeräten für digitale Daten- und Textverarbeitung arbeitet, gelten die jeweils für den im Bereich der Bundesrepublik Deutschland geltenden Bestimmungen des jeweiligen Unternehmens.
- (9) Änderungen der persönlichen Verhältnisse, wie z. B. Wohnungswechsel, Familienstand, Anerkennung einer Schwerbehinderteneigenschaft, Bewilligung einer Rente, hat der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber jeweils unverzüglich schriftlich anzuzeigen.

Teilt der Arbeitnehmer einen Wohnungswechsel nicht unverzüglich mit, gelten Zustellungen an die bisherige Adresse als ordnungsgemäß bewirkt.

- (10) Ist der Arbeitnehmer an der Arbeitsleistung verhindert, so hat er dies sowie die voraussichtliche Dauer der Verhinderung seinem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.

§ 5 Haftung des Arbeitnehmers

Die Haftung des Arbeitnehmers richtet sich nach den für den Bereich der Bundesrepublik Deutschland geltenden Bestimmungen des jeweiligen Unternehmens.

§ 6 Krankheit

Ist der Arbeitnehmer durch Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, und dauert die krankheitsbedingte Arbeitsverhinderung voraussichtlich länger als 3 Kalendertage, so hat er über § 4 Abs. 10 hinaus eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer, spätestens an dem darauf folgenden Werktag vorzulegen.

Der Arbeitgeber kann in begründeten Fällen vom Arbeitnehmer bereits vom ersten Tag an die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung verlangen.

§ 7 Tauglichkeitsuntersuchung

- (1) Der Arbeitnehmer hat auf Verlangen des Arbeitgebers vor der Übernahme einer anderen Tätigkeit die physische und psychische Tauglichkeit durch das Zeugnis eines vom Arbeitgeber bestimmten Arztes oder einer sonstigen vom Arbeitgeber bestimmten sachverständigen Person nachzuweisen.
- (2) Ergeben sich für den Arbeitgeber begründete Zweifel, ob der Arbeitnehmer für die derzeit übertragene Tätigkeit beschäftigungstauglich ist, kann der Arbeitgeber durch Zeugnis eines von ihm bestimmten Arztes oder einer sonstigen von ihm bestimmten sachverständigen Person die Tauglichkeit feststellen lassen.
- (3) Der Arbeitnehmer hat sich den nach Abs. 1 und 2 angeordneten Untersuchungen zu unterziehen und zulässige Fragen des Untersuchenden wahrheitsgemäß zu beantworten. Das Ergebnis der Untersuchung ist dem Arbeitnehmer auf seinen Antrag bekannt zu geben.
- (4) Die Kosten der Untersuchungen nach Abs. 1 und 2 trägt der Arbeitgeber.

§ 8 Schweigepflicht

- (1) Dem Arbeitnehmer ist es untersagt, Geschäfts- und/oder Betriebsgeheimnisse Unbefugten mitzuteilen.
- (2) Ohne vorherige Zustimmung seines Arbeitgebers ist es dem Arbeitnehmer insbesondere untersagt

- Betriebseinrichtungen, Arbeitsgeräte, Modelle, Muster und Geschäftspapiere u. a. nach- oder abzubilden, aus den Geschäftsräumen zu entfernen oder einem Unbefugten zu übergeben oder zugänglich zu machen; dies gilt für Kopien, Abschriften, selbst angefertigte Aufzeichnungen, Datenträger für elektronische Medien oder Notizen,
 - Berichte über Vorgänge im Unternehmen an die Presse zu geben,
 - Film- und Tonaufnahmen im Betrieb herzustellen.
- (3) Die Verpflichtung nach Abs. 1 besteht auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort.

§ 9

Belohnungen oder Geschenke

- (1) Der Arbeitnehmer darf Geld, Sachgeschenke oder sonstige Vorteile in Bezug auf die Tätigkeit im Rahmen seines Arbeitsverhältnisses nicht ohne vorherige Genehmigung des Vorgesetzten annehmen.
- (2) Werden dem Arbeitnehmer Geld, Sachgeschenke oder sonstige Vorteile in Bezug auf seine Tätigkeit im Zusammenhang mit seinem Arbeitsverhältnis angeboten, hat er dies dem Vorgesetzten unverzüglich und unaufgefordert mitzuteilen.
- (3) Verbot und Mitteilungspflicht gelten nicht für allgemein übliche kleine Gelegenheitsgeschenke.

§ 10

Nebentätigkeiten

- (1) Nebentätigkeiten gegen Entgelt sind nur zulässig, wenn sie rechtzeitig vor ihrer Aufnahme dem Arbeitgeber schriftlich angezeigt wurden.
- (2) Nebentätigkeiten sind unzulässig, wenn diese aus Wettbewerbsgründen den Interessen des Arbeitgebers zuwiderlaufen oder durch übermäßige Beanspruchung des Arbeitnehmers dessen vertraglich geschuldete Arbeitsleistung beeinträchtigen.
- (3) Veröffentlichungen und Vorträge bedürfen der vorherigen Zustimmung des Arbeitgebers, sofern diese sich auf Kenntnisse interner Unternehmenszusammenhänge beziehen.

§ 11

Zeugnis

- (1) Der Arbeitnehmer hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses. Das Zeugnis hat Auskunft über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses und die ausgeübte Tätigkeit zu geben und sich auf Wunsch des Arbeitnehmers auf Führung und Leistung zu erstrecken.

- (2) Bei Kündigung ist dem Arbeitnehmer auf Antrag ein vorläufiges Zeugnis über Art und Dauer seiner Beschäftigung auszuhändigen.
- (3) Der Arbeitnehmer kann aus besonderem Anlass ein Zwischenzeugnis verlangen.

§ 12 Ende des Arbeitsverhältnisses

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses richtet sich nach den jeweils für den im Bereich der Bundesrepublik Deutschland für nach dem 31. Dezember 1993 eingestellte Arbeitnehmer geltenden Bestimmungen des jeweiligen Unternehmens.

Abschnitt II Entgelt

§ 13 Entgeltgrundlagen

- (1) Das Jahrestabellenentgelt (einschließlich dessen Auszahlungsmodalitäten) richtet sich nach den jeweils für den im Bereich der Bundesrepublik Deutschland geltenden Entgelt- und Eingruppierungsbestimmungen des jeweiligen Unternehmens.
- (2) Neben dem Jahrestabellenentgelt erhalten Arbeitnehmer eine pauschalisierte Zulage in Höhe von 25% des Jahrestabellenentgelts.
- (3) Weiterhin erhalten Arbeitnehmer einen Kaufkraftausgleich, der sich wie folgt berechnet:

$$\text{Jahrestabellenentgelt (EUR) x Kaufkraftindex (Verbrauchergeldparität CHF)} \\ \text{minus Jahrestabellenentgelt (CHF).}$$

Ausführungsbestimmung

Die Verbrauchergeldparität wird vom statistischen Bundesamt Wiesbaden festgesetzt. Anzusetzen ist der Jahresdurchschnitt des Vorjahres.

- (4) Darüber hinaus erhalten Arbeitnehmer eine Auslandszulage in Höhe von 10% des Jahrestabellenentgelts.
- (5) Die Auszahlung der Zulagen nach Abs. 2 und 4 sowie des Kaufkraftausgleichs nach Abs. 3 erfolgt monatlich in Teilbeträgen. Der Teilbetrag bestimmt sich nach dem Auszahlungsmodell, das der Arbeitnehmer nach den Entgeltbestimmungen im Sinne des Abs. 1 gewählt hat.

§ 14 Berechnung des Entgelts

- (1) Das Entgelt wird für den Kalendermonat berechnet.

- (2) Besteht der Anspruch auf das Monatsentgelt (anteiliges Jahrestabellenentgelt und in Monatsbeträgen festgelegte Entgeltbestandteile) nicht für den gesamten Kalendermonat, erhält der Arbeitnehmer ein anteiliges Monatsentgelt.
- (3) Bei Versäumnis von Arbeitszeit ohne Anspruch auf Entgeltfortzahlung wird das Monatsentgelt um den auf die versäumte Arbeitszeit entfallenden Anteil gekürzt, höchstens jedoch um 165,2 Stunden. Hat das jeweilige Unternehmen für den Bereich der Bundesrepublik Deutschland eine hiervon abweichende Regelung vereinbart, ersetzt diese abweichende Regelung die Regelung nach Satz 1.

Ausführungsbestimmung

Die versäumte Arbeitszeit wird je Ausfalltatbestand (z.B. Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Entgelts, Krankheit nach Ablauf der Fristen mit Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts) für den Kalendermonat zusammengerechnet und dann jeweils einmal gerundet. Hierbei 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.

- (4) Der Teilzeitarbeitnehmer erhält vom Monatsentgelt den Teil, der dem Maß der mit ihm arbeitsvertraglich vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit entspricht.
- (5) Die zulageberechtigenden Zeiten 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.

§ 15 Auszahlung des Entgelts

- (1) Das Monatsentgelt wird am 25. des laufenden Monats, die anderen Entgeltbestandteile werden am 25. des nächsten Monats unbar auf ein in der Schweiz geführtes Konto des Arbeitnehmers in Schweizer Franken gezahlt. Das Entgelt ist so rechtzeitig zu überweisen, dass der Arbeitnehmer am Zahltag darüber verfügen kann.

Die Wahl des kontoführenden Geldinstituts ist dem Arbeitnehmer freigestellt. Hat er sich binnen zwei Wochen nach Abschluss des Arbeitsvertrags nicht durch schriftliche Erklärung für ein bestimmtes Geldinstitut entschieden, gilt der Arbeitgeber als ermächtigt, den Antrag auf Eröffnung eines Kontos bei der Post-Finance Schweiz zu stellen.

Steuerbeträge werden nicht einbehalten. Der Arbeitnehmer ist zur ordnungsgemäßen Besteuerung in der Schweiz verpflichtet.

- (2) Für jeden Abrechnungszeitraum ist dem Arbeitnehmer eine Abrechnungsbescheinigung auszuhändigen, in der die Beträge, aus denen sich das Entgelt zusammensetzt, und die Abzüge getrennt aufzuführen sind.
- (3) Der Arbeitnehmer hat unverzüglich die Entgeltabrechnung nachzuprüfen.

§ 16

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall/Krankengeldzuschuss

Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und der Krankengeldzuschuss richten sich nach den jeweils für den Bereich der Bundesrepublik Deutschland geltenden Bestimmungen des jeweiligen Unternehmens.

§ 17 Urlaubsentgelt

- (1) Als Urlaubsentgelt wird dem Arbeitnehmer das Monatsentgelt für die Dauer der durch die Abwicklung des Erholungsurlaubs versäumten bzw. verrechneten Arbeitszeit fortgezahlt, erhöht um den Durchschnitt der variablen Entgeltbestandteile des vorausgegangenen Kalenderjahres.

Entgeltkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben für die Berechnung des Urlaubsentgelts außer Betracht.

Bei der Berechnung des Urlaubsentgelts werden insbesondere nicht berücksichtigt:

- Einmalige Zahlungen,
 - Vermögenswirksame Leistung,
 - Überzeitzulage und Überstundenabgeltung,
 - Kostenersatzleistungen wie z. B. Tage-/Übernachtungsgelder,
 - sonstige Zahlungen, die Aufwendungen abgelten sollen, die während des Urlaubs nicht entstehen.
- (2) Leistet der Arbeitnehmer während des Urlaubs eine Erwerbstätigkeit, so entfällt der Anspruch auf Urlaubsentgelt. Bereits gezahltes Urlaubsentgelt ist zurückzuzahlen.

§ 18 Entgelt bei Ausbildung, Fortbildung, Umschulung

Während einer vom Arbeitgeber veranlassten Ausbildung, Fortbildung oder Umschulung erhält der Arbeitnehmer Urlaubsentgelt (§ 17).

§ 19 Vermögenswirksame Leistung

Anspruchsgrundlagen und Höhe richten sich nach den jeweils geltenden Bestimmungen des jeweiligen Unternehmens in der Bundesrepublik Deutschland.

§ 20 Sonntagszulage

Der Arbeitnehmer erhält für angeordnete und tatsächlich geleistete Arbeit am Sonntag eine Sonntagszulage nach den jeweils geltenden Bestimmungen des jeweiligen Unternehmens in der Bundesrepublik Deutschland.

§ 21 Feiertagszulage

- (1) Der Arbeitnehmer erhält für angeordnete und tatsächlich geleistete Arbeit an gesetzlichen Feiertagen eine Feiertagszulage nach den jeweils geltenden Bestimmungen des jeweiligen Unternehmens in der Bundesrepublik Deutschland.
- (2) Neben der Feiertagszulage wird die Sonntagszulage nicht gezahlt.

Ausführungsbestimmung

Der Anspruch auf Zahlung der Feiertagszulage richtet sich ausschließlich nach den am jeweiligen regelmäßigen Arbeitsort geltenden Vorschriften der Schweiz über gesetzliche Feiertage.

§ 22 Nachtarbeitszulage

Der Arbeitnehmer erhält für angeordnete und tatsächlich geleistete Arbeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr eine Nachtarbeitszulage nach den jeweils geltenden Bestimmungen des jeweiligen Unternehmens in der Bundesrepublik Deutschland.

§ 23 Reisekosten/Umzugskostenvergütung

- (1) Der Arbeitnehmer erhält eine Entschädigung nach den Grundsätzen für Inlandsreisen zur Abgeltung von Mehraufwendungen bei auswärtiger Tätigkeit im Zusammenhang mit einer Firmenreise oder doppelter Haushaltsführung. Näheres regelt die Konzernrichtlinie Firmenreisen bzw. die Konzernrichtlinie Doppelte Haushaltsführung.
- (2) Anspruchsgrundlagen und Höhe der Umzugskostenvergütung richten sich nach den jeweils geltenden Bestimmungen des jeweiligen Unternehmens in der Bundesrepublik Deutschland.

§ 24 Urlaubsgeld

Anspruchsgrundlagen und Höhe richten sich nach den jeweils geltenden Bestimmungen des jeweiligen Unternehmens in der Bundesrepublik Deutschland.

§ 25 Jährliche Zuwendung

Anspruchsgrundlagen und Höhe richten sich nach den jeweils geltenden Bestimmungen des jeweiligen Unternehmens in der Bundesrepublik Deutschland.

§ 26 Jubiläumszuwendungen

Anspruchsgrundlagen und Höhe richten sich nach den jeweils geltenden Bestimmungen des jeweiligen Unternehmens in der Bundesrepublik Deutschland.

§ 27 Sterbegeld

Anspruchsgrundlagen und Höhe richten sich nach den jeweils geltenden Bestimmungen des jeweiligen Unternehmens in der Bundesrepublik Deutschland.

§ 28 Betriebliche Altersversorgung

(1) Der „Tarifvertrag über die betriebliche Zusatzversorgung für die Arbeitnehmer der DB AG (ZVersTV)“ findet in der jeweils geltenden Fassung weiterhin Anwendung auf den Arbeitnehmer, der

- am Tag bevor er in den Geltungsbereich dieser Tarifvereinbarung gewechselt ist vom Geltungsbereich des ZVersTV erfasst war und
- bei dem die Anwendbarkeit des ZVersTV nicht nach § 1 Abs. 2 Buchst. a bis c oder e bis i ZVersTV ausgeschlossen ist,

sofern und solange er weiterhin bei der Bundesbahnversicherungsanstalt Abteilung A versichert ist und Beiträge abgeführt werden.

(2) Als persönliches Urlaubsentgelt des Arbeitnehmers gem. § 8 Abs. 2 ZVersTV gilt das fiktive Urlaubsentgelt, das der Arbeitnehmer erhalten hätte, wenn er einen vollen Kalendermonat Erholungsurlaub genommen hätte, abzüglich des Kaufkraftausgleiches nach § 13 Abs. 3 und der Auslandszulage nach § 13 Abs. 4.

§ 29 Fahrvergünstigung

Anspruchsgrundlage und Umfang richten sich nach den jeweils geltenden Bestimmungen des jeweiligen Unternehmens in der Bundesrepublik Deutschland.

Abschnitt III Arbeitszeit

§ 30

Arbeitszeit

- (1) Die arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen richten sich nach den jeweils geltenden Bestimmungen des jeweiligen Unternehmens in der Bundesrepublik Deutschland unter Berücksichtigung der Arbeitszeitschutzbestimmungen des schweizerischen Bundesgesetzes über die Arbeit in Unternehmen des öffentlichen Verkehrs (Arbeitszeitgesetz - AZG) vom 08. Oktober 1971 in ihrer jeweiligen Fassung.

Ausführungsbestimmung:

Die Ausgleichsregelungen für Überzeitarbeit richten sich ausschließlich nach dem Arbeitszeitgesetz-AZG.

- (2) Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts am Tage vor dem ersten Weihnachtsfeiertag und am Tage vor Neujahr ist nach den jeweils geltenden Bestimmungen des jeweiligen Unternehmens in der Bundesrepublik Deutschland zu ermöglichen.

§ 31 Erholungsurlaub

Der Erholungsurlaub richtet sich nach den jeweils geltenden Bestimmungen des jeweiligen Unternehmens in der Bundesrepublik Deutschland.

§ 32 Arbeitsbefreiung

Anspruchsgrundlagen und Höhe für Arbeitsbefreiungen richten sich nach den jeweils für nach dem 31. Dezember 1993 eingestellte Arbeitnehmer geltenden Bestimmungen im jeweiligen Unternehmen in der Bundesrepublik Deutschland.

§ 33 Fortbildung/Weiterbildung

- (1) Der Arbeitgeber ermöglicht dem Arbeitnehmer, sich im Rahmen der Fortbildung rechtzeitig auf Anforderungen vorzubereiten, die sich aus der laufenden oder künftigen technischen Entwicklung oder aus wesentlichen betrieblichen und organisatorischen Veränderungen ergeben oder ergeben werden.
- (2) Soweit es die betrieblichen Belange zulassen, unterstützt der Arbeitgeber freiwillig besuchte Qualifizierungsmaßnahmen des Arbeitnehmers, die - ohne für den derzeitigen Arbeitseinsatz erforderlich zu sein - der Erweiterung der fachlichen und persönlichen Kompetenz dienen und damit auch die Einsatzmöglichkeit in der Zukunft erhöhen.

Abschnitt IV Schlussbestimmungen

§ 34

Arbeitsstreitigkeiten

Für Rechtsstreitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis sind die entsprechenden Gerichte in Basel Stadt zuständig.

§ 35 Ausschlussfrist

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit geltend gemacht werden.

Die Geltendmachung des Anspruchs erstreckt sich auch auf später fällig werdende Leistungen, die auf demselben Sachverhalt beruhen.

Später, aber innerhalb der gesetzlichen, in der Bundesrepublik Deutschland gültigen, Verjährungsfrist geltend gemachte Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis werden nur dann berücksichtigt, wenn sie für den Beanstandenden nachweisbar erst zu einem späteren Zeitpunkt erkennbar wurden.

§ 36 Gültigkeit und Dauer

- (1) Diese Tarifvereinbarung tritt am 01. Januar 2005 in Kraft.
- (2) Mit Inkrafttreten dieser Tarifvereinbarung tritt die Tarifvereinbarung Nr. 8 im Rahmen des § 14 Abs. 3 DBGrG i.V.m. §§ 2 und 25 DBGrG ohne Nachwirkung außer Kraft. Diese Tarifvereinbarung Nr. 9 ersetzt die Tarifvereinbarung Nr. 8 vom 30. November 1982 vollständig und regelt deren vollständigen bisherigen Inhalt insgesamt und abschließend, für die unter die Tarifvereinbarung Nr. 9 fallenden Arbeitnehmer, auch insoweit neu, als die bisherigen Regelungen der Tarifvereinbarung Nr. 8 nicht fortgelten und in der Tarifvereinbarung Nr. 9 keine inhaltliche Entsprechung finden.
- (3) Die Bestimmungen dieser Tarifvereinbarung können insgesamt und je für sich mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats schriftlich gekündigt werden.
- (4) Sollten Bestimmungen dieser Tarifvereinbarung durch Änderungen gesetzlicher Bestimmungen unwirksam oder unanwendbar werden, so sind die Parteien der Tarifvereinbarung auch ohne Kündigung dieser Tarifvereinbarung verpflichtet, Verhandlungen zur Anpassung dieser Bestimmung an die geänderten gesetzlichen Bestimmungen aufzunehmen.

Tarifvereinbarung Nr. 9 (TV Nr. 9)

In Ausführung des Artikels 6 der Vereinbarung über die deutschen Eisenbahnstrecken auf Schweizer Gebiet vom 25. August 1953 zwischen dem Bundesminister für Verkehr der Bundesrepublik Deutschland und dem Vorsteher des Eidgenössischen Post- und Eisenbahndepartments wird

zwischen

dem Arbeitgeberverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e.V.

(Agv MoVe)

einerseits

und dem

Schweizerischen Eisenbahn- und Verkehrspersonalverband (SEV)

andererseits

folgende Tarifvereinbarung Nr. 9 geschlossen:

Inhalt

Abschnitt I: Allgemeine Bestimmungen

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Arbeitsvertrag und Probezeit
- § 3 Betriebszugehörigkeit
- § 4 Arbeitsbedingungen
- § 5 Haftung des Arbeitnehmers
- § 6 Krankheit
- § 7 Tauglichkeitsuntersuchung

- § 8 Schweigepflicht
- § 9 Belohnungen oder Geschenke
- § 10 Nebentätigkeiten
- § 11 Zeugnis
- § 12 Ende des Arbeitsverhältnisses

Abschnitt II: Entgelt

- § 13 Entgeltgrundlagen
- § 14 Berechnung des Entgelts
- § 15 Auszahlung des Entgelts
- § 16 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall/Krankengeldzuschuss
- § 17 Urlaubsentgelt
- § 18 Entgelt bei Ausbildung, Fortbildung, Umschulung
- § 19 Vermögenswirksame Leistung
- § 20 Sonntagszulage
- § 21 Feiertagszulage
- § 22 Nachtarbeitszulage
- § 23 Reisekosten/Umzugskostenvergütung
- § 24 Urlaubsgeld
- § 25 Jährliche Zuwendung
- § 26 Jubiläumszuwendungen
- § 27 Sterbegeld
- § 28 Betriebliche Altersversorgung
- § 29 Fahrvergünstigung

Abschnitt III: Arbeitszeit

- § 30 Arbeitszeit
- § 31 Erholungsurlaub

§ 32 Arbeitsbefreiung

§ 33 Fortbildung/Weiterbildung

Abschnitt IV: Schlussbestimmungen

§ 34 Arbeitsstreitigkeiten

§ 35 Ausschlussfrist

§ 36 Gültigkeit und Dauer

Abschnitt I Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Geltungsbereich

Diese Tarifvereinbarung gilt für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (nachfolgend Arbeitnehmer genannt) der DB Cargo AG, der DB Fernverkehr AG, der DB Vertrieb GmbH, der DB Station&Service AG und der DB Netz AG, solange sie

- ständig oder überwiegend auf Schweizer Gebiet beschäftigt sind und
- mit schriftlicher Zustimmung ihres Unternehmens auf Schweizer Gebiet wohnen.

§ 2 Arbeitsvertrag und Probezeit

- (1) Mit dem Arbeitnehmer nach § 1 ist ein Arbeitsvertrag zu schließen. Der Arbeitsvertrag einschließlich Nebenabreden bedarf der Schriftform. Die Vertragssprache aus dem Arbeitsverhältnis ist Deutsch.
- (2) Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit, es sei denn, dass im Arbeitsvertrag auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart wird.

§ 3 Betriebszugehörigkeit

Die Zeit der Betriebszugehörigkeit ist die Zeit, die ohne zeitliche Unterbrechung in einem ständigen Arbeitsverhältnis beim jeweiligen Arbeitgeber zurückgelegt wurde. Als Zeiten nach Satz 1 gelten auch solche Zeiten, die ohne zeitliche Unterbrechung bei einem Rechtsvorgänger des jeweiligen Arbeitgebers in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegt wurden.

Ausführungsbestimmungen

- (1) *Dienstzeitberechnungen auf der Grundlage der Tarifvereinbarung Nr. 8 bleiben unberührt.*
- (2) *Die Betriebszugehörigkeit wird durch Zeiten des schweizerischen Militärdienstes nicht unterbrochen.*

§ 4 Arbeitsbedingungen

- (1) Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragenen Arbeiten gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen.
- (2) Der Arbeitnehmer hat sich innerhalb und außerhalb des Betriebes so zu verhalten, dass er seine Arbeit einwandfrei ausüben kann. Insbesondere darf er die Arbeit nicht antreten oder fortsetzen, wenn er infolge Einwirkung von berauschenden Mitteln (z. B. Alkohol und sonstige Drogen) oder von Medikamenten in seiner Arbeitsausübung beeinträchtigt ist. In begründeten Fällen (z.B. Alkoholgeruch, auffälliges Verhalten) kann der Arbeitgeber einen diesbezüglichen Test durchführen oder eine ärztlichen Untersuchung anordnen. Die Kosten trägt der Arbeitgeber.
- (3) Der Arbeitnehmer hat bei Vorliegen betrieblicher Erfordernisse jede ihm übertragene Tätigkeit - auch an einem anderen Arbeitsort und in einem anderen Betrieb - des jeweiligen Arbeitgebers auszuüben, die ihm nach seiner Befähigung, Ausbildung, körperlichen Eignung und seinen sozialen Verhältnissen zugemutet werden kann.
- (4) Im Rahmen der betrieblichen Erfordernisse sind Schicht- bzw. Wechselschichtarbeit sowie Bereitschaft bzw. Rufbereitschaft zu leisten.
- (5) Der Arbeitnehmer darf seinen Arbeitsplatz bei betrieblichen Einrichtungen, die eine ständige Bedienung oder Beaufsichtigung erfordern (durchlaufender Betrieb) erst dann verlassen, wenn die ununterbrochene Funktionsfähigkeit sichergestellt ist.
- (6) Der Arbeitnehmer ist in Notfällen sowie in außergewöhnlichen Fällen über die tarifvertraglich vereinbarten Arbeitszeitbestimmungen hinaus zum Arbeitseinsatz verpflichtet. Zu den außergewöhnlichen Fällen zählen insbesondere eingetretene oder unmittelbar drohende Störungen der Transportabwicklung durch Störungen an technischen Anlagen oder Fahrzeugen, durch Verkehrsstauungen, Verspätungen oder plötzliche Personalausfälle.
- (7) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, bei Arbeitsausfall in besonderen Fällen infolge Betriebsstörungen betriebstechnischer oder wirtschaftlicher Art, z.B. Mangel an Roh- oder Betriebsstoffen, Stromabschaltungen, Witterungseinflüssen, Auftragsmangel, vorübergehend eine andere zumutbare Arbeit zu leisten.
- (8) Für den Arbeitnehmer, der an Bildschirmgeräten für digitale Daten- und Textverarbeitung arbeitet, gelten die jeweils für den im Bereich der Bundesrepublik Deutschland geltenden Bestimmungen des jeweiligen Unternehmens.
- (9) Änderungen der persönlichen Verhältnisse, wie z. B. Wohnungswechsel, Familienstand, Anerkennung einer Schwerbehinderteneigenschaft, Bewilligung einer Rente, hat der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber jeweils unverzüglich schriftlich anzuzeigen.

Teilt der Arbeitnehmer einen Wohnungswechsel nicht unverzüglich mit, gelten Zustellungen an die bisherige Adresse als ordnungsgemäß bewirkt.

- (10) Ist der Arbeitnehmer an der Arbeitsleistung verhindert, so hat er dies sowie die voraussichtliche Dauer der Verhinderung seinem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.

§ 5 Haftung des Arbeitnehmers

Die Haftung des Arbeitnehmers richtet sich nach den für den Bereich der Bundesrepublik Deutschland geltenden Bestimmungen des jeweiligen Unternehmens.

§ 6 Krankheit

Ist der Arbeitnehmer durch Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, und dauert die krankheitsbedingte Arbeitsverhinderung voraussichtlich länger als 3 Kalendertage, so hat er über § 4 Abs. 10 hinaus eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer, spätestens an dem darauf folgenden Werktag vorzulegen.

Der Arbeitgeber kann in begründeten Fällen vom Arbeitnehmer bereits vom ersten Tag an die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung verlangen.

§ 7 Tauglichkeitsuntersuchung

- (1) Der Arbeitnehmer hat auf Verlangen des Arbeitgebers vor der Übernahme einer anderen Tätigkeit die physische und psychische Tauglichkeit durch das Zeugnis eines vom Arbeitgeber bestimmten Arztes oder einer sonstigen vom Arbeitgeber bestimmten sachverständigen Person nachzuweisen.
- (2) Ergeben sich für den Arbeitgeber begründete Zweifel, ob der Arbeitnehmer für die derzeit übertragene Tätigkeit beschäftigungstauglich ist, kann der Arbeitgeber durch Zeugnis eines von ihm bestimmten Arztes oder einer sonstigen von ihm bestimmten sachverständigen Person die Tauglichkeit feststellen lassen.
- (3) Der Arbeitnehmer hat sich den nach Abs. 1 und 2 angeordneten Untersuchungen zu unterziehen und zulässige Fragen des Untersuchenden wahrheitsgemäß zu beantworten. Das Ergebnis der Untersuchung ist dem Arbeitnehmer auf seinen Antrag bekannt zu geben.
- (4) Die Kosten der Untersuchungen nach Abs. 1 und 2 trägt der Arbeitgeber.

§ 8 Schweigepflicht

- (1) Dem Arbeitnehmer ist es untersagt, Geschäfts- und/oder Betriebsgeheimnisse Unbefugten mitzuteilen.
- (2) Ohne vorherige Zustimmung seines Arbeitgebers ist es dem Arbeitnehmer insbesondere untersagt

- Betriebseinrichtungen, Arbeitsgeräte, Modelle, Muster und Geschäftspapiere u. a. nach- oder abzubilden, aus den Geschäftsräumen zu entfernen oder einem Unbefugten zu übergeben oder zugänglich zu machen; dies gilt für Kopien, Abschriften, selbst angefertigte Aufzeichnungen, Datenträger für elektronische Medien oder Notizen,
 - Berichte über Vorgänge im Unternehmen an die Presse zu geben,
 - Film- und Tonaufnahmen im Betrieb herzustellen.
- (3) Die Verpflichtung nach Abs. 1 besteht auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort.

§ 9

Belohnungen oder Geschenke

- (1) Der Arbeitnehmer darf Geld, Sachgeschenke oder sonstige Vorteile in Bezug auf die Tätigkeit im Rahmen seines Arbeitsverhältnisses nicht ohne vorherige Genehmigung des Vorgesetzten annehmen.
- (2) Werden dem Arbeitnehmer Geld, Sachgeschenke oder sonstige Vorteile in Bezug auf seine Tätigkeit im Zusammenhang mit seinem Arbeitsverhältnis angeboten, hat er dies dem Vorgesetzten unverzüglich und unaufgefordert mitzuteilen.
- (3) Verbot und Mitteilungspflicht gelten nicht für allgemein übliche kleine Gelegenheitsgeschenke.

§ 10

Nebentätigkeiten

- (1) Nebentätigkeiten gegen Entgelt sind nur zulässig, wenn sie rechtzeitig vor ihrer Aufnahme dem Arbeitgeber schriftlich angezeigt wurden.
- (2) Nebentätigkeiten sind unzulässig, wenn diese aus Wettbewerbsgründen den Interessen des Arbeitgebers zuwiderlaufen oder durch übermäßige Beanspruchung des Arbeitnehmers dessen vertraglich geschuldete Arbeitsleistung beeinträchtigen.
- (3) Veröffentlichungen und Vorträge bedürfen der vorherigen Zustimmung des Arbeitgebers, sofern diese sich auf Kenntnisse interner Unternehmenszusammenhänge beziehen.

§ 11

Zeugnis

- (1) Der Arbeitnehmer hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses. Das Zeugnis hat Auskunft über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses und die ausgeübte Tätigkeit zu geben und sich auf Wunsch des Arbeitnehmers auf Führung und Leistung zu erstrecken.

- (2) Bei Kündigung ist dem Arbeitnehmer auf Antrag ein vorläufiges Zeugnis über Art und Dauer seiner Beschäftigung auszuhändigen.
- (3) Der Arbeitnehmer kann aus besonderem Anlass ein Zwischenzeugnis verlangen.

§ 12 Ende des Arbeitsverhältnisses

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses richtet sich nach den jeweils für den im Bereich der Bundesrepublik Deutschland für nach dem 31. Dezember 1993 eingestellte Arbeitnehmer geltenden Bestimmungen des jeweiligen Unternehmens.

Abschnitt II Entgelt

§ 13 Entgeltgrundlagen

- (1) Das Jahrestabellenentgelt (einschließlich dessen Auszahlungsmodalitäten) richtet sich nach den jeweils für den im Bereich der Bundesrepublik Deutschland geltenden Entgelt- und Eingruppierungsbestimmungen des jeweiligen Unternehmens.
- (2) Neben dem Jahrestabellenentgelt erhalten Arbeitnehmer eine pauschalisierte Zulage in Höhe von 25% des Jahrestabellenentgelts.
- (3) Weiterhin erhalten Arbeitnehmer einen Kaufkraftausgleich, der sich wie folgt berechnet:

$$\text{Jahrestabellenentgelt (EUR)} \times \text{Kaufkraftindex (Verbrauchergeldparität CHF)} \\ \text{minus Jahrestabellenentgelt (CHF).}$$

Ausführungsbestimmung

Die Verbrauchergeldparität wird vom statistischen Bundesamt Wiesbaden festgesetzt. Anzusetzen ist der Jahresdurchschnitt des Vorjahres.

- (4) Darüber hinaus erhalten Arbeitnehmer eine Auslandszulage in Höhe von 10% des Jahrestabellenentgelts.
- (5) Die Auszahlung der Zulagen nach Abs. 2 und 4 sowie des Kaufkraftausgleichs nach Abs. 3 erfolgt monatlich in Teilbeträgen. Der Teilbetrag bestimmt sich nach dem Auszahlungsmodell, das der Arbeitnehmer nach den Entgeltbestimmungen im Sinne des Abs. 1 gewählt hat.

§ 14 Berechnung des Entgelts

- (1) Das Entgelt wird für den Kalendermonat berechnet.

- (2) Besteht der Anspruch auf das Monatsentgelt (anteiliges Jahrestabellenentgelt und in Monatsbeträgen festgelegte Entgeltbestandteile) nicht für den gesamten Kalendermonat, erhält der Arbeitnehmer ein anteiliges Monatsentgelt.
- (3) Bei Versäumnis von Arbeitszeit ohne Anspruch auf Entgeltfortzahlung wird das Monatsentgelt um den auf die versäumte Arbeitszeit entfallenden Anteil gekürzt, höchstens jedoch um 165,2 Stunden. Hat das jeweilige Unternehmen für den Bereich der Bundesrepublik Deutschland eine hiervon abweichende Regelung vereinbart, ersetzt diese abweichende Regelung die Regelung nach Satz 1.

Ausführungsbestimmung

Die versäumte Arbeitszeit wird je Ausfalltatbestand (z.B. Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Entgelts, Krankheit nach Ablauf der Fristen mit Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts) für den Kalendermonat zusammengerechnet und dann jeweils einmal gerundet. Hierbei 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.

- (4) Der Teilzeitarbeitnehmer erhält vom Monatsentgelt den Teil, der dem Maß der mit ihm arbeitsvertraglich vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit entspricht.
- (5) Die zulageberechtigenden Zeiten 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.

§ 15 Auszahlung des Entgelts

- (1) Das Monatsentgelt wird am 25. des laufenden Monats, die anderen Entgeltbestandteile werden am 25. des nächsten Monats unbar auf ein in der Schweiz geführtes Konto des Arbeitnehmers in Schweizer Franken gezahlt. Das Entgelt ist so rechtzeitig zu überweisen, dass der Arbeitnehmer am Zahltag darüber verfügen kann.

Die Wahl des kontoführenden Geldinstituts ist dem Arbeitnehmer freigestellt. Hat er sich binnen zwei Wochen nach Abschluss des Arbeitsvertrags nicht durch schriftliche Erklärung für ein bestimmtes Geldinstitut entschieden, gilt der Arbeitgeber als ermächtigt, den Antrag auf Eröffnung eines Kontos bei der Post-Finance Schweiz zu stellen.

Steuerbeträge werden nicht einbehalten. Der Arbeitnehmer ist zur ordnungsgemäßen Besteuerung in der Schweiz verpflichtet.

- (2) Für jeden Abrechnungszeitraum ist dem Arbeitnehmer eine Abrechnungsbescheinigung auszuhändigen, in der die Beträge, aus denen sich das Entgelt zusammensetzt, und die Abzüge getrennt aufzuführen sind.
- (3) Der Arbeitnehmer hat unverzüglich die Entgeltabrechnung nachzuprüfen.

§ 16

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall/Krankengeldzuschuss

Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und der Krankengeldzuschuss richten sich nach den jeweils für den Bereich der Bundesrepublik Deutschland geltenden Bestimmungen des jeweiligen Unternehmens.

§ 17 Urlaubsentgelt

- (1) Als Urlaubsentgelt wird dem Arbeitnehmer das Monatsentgelt für die Dauer der durch die Abwicklung des Erholungsurlaubs versäumten bzw. verrechneten Arbeitszeit fortgezahlt, erhöht um den Durchschnitt der variablen Entgeltbestandteile des vorausgegangenen Kalenderjahres.

Entgeltkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben für die Berechnung des Urlaubsentgelts außer Betracht.

Bei der Berechnung des Urlaubsentgelts werden insbesondere nicht berücksichtigt:

- Einmalige Zahlungen,
 - Vermögenswirksame Leistung,
 - Überzeitzulage und Überstundenabgeltung,
 - Kostenersatzleistungen wie z. B. Tage-/Übernachtungsgelder,
 - sonstige Zahlungen, die Aufwendungen abgelden sollen, die während des Urlaubs nicht entstehen.
- (2) Leistet der Arbeitnehmer während des Urlaubs eine Erwerbstätigkeit, so entfällt der Anspruch auf Urlaubsentgelt. Bereits gezahltes Urlaubsentgelt ist zurückzuzahlen.

§ 18 Entgelt bei Ausbildung, Fortbildung, Umschulung

Während einer vom Arbeitgeber veranlassten Ausbildung, Fortbildung oder Umschulung erhält der Arbeitnehmer Urlaubsentgelt (§ 17).

§ 19 Vermögenswirksame Leistung

Anspruchsgrundlagen und Höhe richten sich nach den jeweils geltenden Bestimmungen des jeweiligen Unternehmens in der Bundesrepublik Deutschland.

§ 20 Sonntagszulage

Der Arbeitnehmer erhält für angeordnete und tatsächlich geleistete Arbeit am Sonntag eine Sonntagszulage nach den jeweils geltenden Bestimmungen des jeweiligen Unternehmens in der Bundesrepublik Deutschland.

§ 21 Feiertagszulage

- (1) Der Arbeitnehmer erhält für angeordnete und tatsächlich geleistete Arbeit an gesetzlichen Feiertagen eine Feiertagszulage nach den jeweils geltenden Bestimmungen des jeweiligen Unternehmens in der Bundesrepublik Deutschland.
- (2) Neben der Feiertagszulage wird die Sonntagszulage nicht gezahlt.

Ausführungsbestimmung

Der Anspruch auf Zahlung der Feiertagszulage richtet sich ausschließlich nach den am jeweiligen regelmäßigen Arbeitsort geltenden Vorschriften der Schweiz über gesetzliche Feiertage.

§ 22 Nachtarbeitszulage

Der Arbeitnehmer erhält für angeordnete und tatsächlich geleistete Arbeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr eine Nachtarbeitszulage nach den jeweils geltenden Bestimmungen des jeweiligen Unternehmens in der Bundesrepublik Deutschland.

§ 23 Reisekosten/Umzugskostenvergütung

- (1) Der Arbeitnehmer erhält eine Entschädigung nach den Grundsätzen für Inlandsreisen zur Abgeltung von Mehraufwendungen bei auswärtiger Tätigkeit im Zusammenhang mit einer Firmenreise oder doppelter Haushaltsführung. Näheres regelt die Konzernrichtlinie Firmenreisen bzw. die Konzernrichtlinie Doppelte Haushaltsführung.
- (2) Anspruchsgrundlagen und Höhe der Umzugskostenvergütung richten sich nach den jeweils geltenden Bestimmungen des jeweiligen Unternehmens in der Bundesrepublik Deutschland.

§ 24 Urlaubsgeld

Anspruchsgrundlagen und Höhe richten sich nach den jeweils geltenden Bestimmungen des jeweiligen Unternehmens in der Bundesrepublik Deutschland.

§ 25 Jährliche Zuwendung

Anspruchsgrundlagen und Höhe richten sich nach den jeweils geltenden Bestimmungen des jeweiligen Unternehmens in der Bundesrepublik Deutschland.

§ 26 Jubiläumszuwendungen

Anspruchsgrundlagen und Höhe richten sich nach den jeweils geltenden Bestimmungen des jeweiligen Unternehmens in der Bundesrepublik Deutschland.

§ 27 Sterbegeld

Anspruchsgrundlagen und Höhe richten sich nach den jeweils geltenden Bestimmungen des jeweiligen Unternehmens in der Bundesrepublik Deutschland.

§ 28 Betriebliche Altersversorgung

(1) Der „Tarifvertrag über die betriebliche Zusatzversorgung für die Arbeitnehmer der DB AG (ZVersTV)“ findet in der jeweils geltenden Fassung weiterhin Anwendung auf den Arbeitnehmer, der

- am Tag bevor er in den Geltungsbereich dieser Tarifvereinbarung gewechselt ist vom Geltungsbereich des ZVersTV erfasst war und
- bei dem die Anwendbarkeit des ZVersTV nicht nach § 1 Abs. 2 Buchst. a bis c oder e bis i ZVersTV ausgeschlossen ist,

sofern und solange er weiterhin bei der Bundesbahnversicherungsanstalt Abteilung A versichert ist und Beiträge abgeführt werden.

(2) Als persönliches Urlaubsentgelt des Arbeitnehmers gem. § 8 Abs. 2 ZVersTV gilt das fiktive Urlaubsentgelt, das der Arbeitnehmer erhalten hätte, wenn er einen vollen Kalendermonat Erholungsurlaub genommen hätte, abzüglich des Kaufkraftausgleiches nach § 13 Abs. 3 und der Auslandszulage nach § 13 Abs. 4.

§ 29 Fahrvergünstigung

Anspruchsgrundlage und Umfang richten sich nach den jeweils geltenden Bestimmungen des jeweiligen Unternehmens in der Bundesrepublik Deutschland.

Abschnitt III Arbeitszeit

§ 30

Arbeitszeit

- (1) Die arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen richten sich nach den jeweils geltenden Bestimmungen des jeweiligen Unternehmens in der Bundesrepublik Deutschland unter Berücksichtigung der Arbeitszeitschutzbestimmungen des schweizerischen Bundesgesetzes über die Arbeit in Unternehmen des öffentlichen Verkehrs (Arbeitszeitgesetz - AZG) vom 08. Oktober 1971 in ihrer jeweiligen Fassung.

Ausführungsbestimmung:

Die Ausgleichsregelungen für Überzeitarbeit richten sich ausschließlich nach dem Arbeitszeitgesetz-AZG.

- (2) Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts am Tage vor dem ersten Weihnachtsfeiertag und am Tage vor Neujahr ist nach den jeweils geltenden Bestimmungen des jeweiligen Unternehmens in der Bundesrepublik Deutschland zu ermöglichen.

§ 31 Erholungsurlaub

Der Erholungsurlaub richtet sich nach den jeweils geltenden Bestimmungen des jeweiligen Unternehmens in der Bundesrepublik Deutschland.

§ 32 Arbeitsbefreiung

Anspruchsgrundlagen und Höhe für Arbeitsbefreiungen richten sich nach den jeweils für nach dem 31. Dezember 1993 eingestellte Arbeitnehmer geltenden Bestimmungen im jeweiligen Unternehmen in der Bundesrepublik Deutschland.

§ 33 Fortbildung/Weiterbildung

- (1) Der Arbeitgeber ermöglicht dem Arbeitnehmer, sich im Rahmen der Fortbildung rechtzeitig auf Anforderungen vorzubereiten, die sich aus der laufenden oder künftigen technischen Entwicklung oder aus wesentlichen betrieblichen und organisatorischen Veränderungen ergeben oder ergeben werden.
- (2) Soweit es die betrieblichen Belange zulassen, unterstützt der Arbeitgeber freiwillig besuchte Qualifizierungsmaßnahmen des Arbeitnehmers, die - ohne für den derzeitigen Arbeitseinsatz erforderlich zu sein - der Erweiterung der fachlichen und persönlichen Kompetenz dienen und damit auch die Einsatzmöglichkeit in der Zukunft erhöhen.

Abschnitt IV Schlussbestimmungen

§ 34

Arbeitsstreitigkeiten

Für Rechtsstreitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis sind die entsprechenden Gerichte in Basel Stadt zuständig.

§ 35 Ausschlussfrist

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit geltend gemacht werden.

Die Geltendmachung des Anspruchs erstreckt sich auch auf später fällig werdende Leistungen, die auf demselben Sachverhalt beruhen.

Später, aber innerhalb der gesetzlichen, in der Bundesrepublik Deutschland gültigen, Verjährungsfrist geltend gemachte Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis werden nur dann berücksichtigt, wenn sie für den Beanstandenden nachweisbar erst zu einem späteren Zeitpunkt erkennbar wurden.

§ 36 Gültigkeit und Dauer

- (1) Diese Tarifvereinbarung tritt am 01. Januar 2005 in Kraft.
- (2) Mit Inkrafttreten dieser Tarifvereinbarung tritt die Tarifvereinbarung Nr. 8 im Rahmen des § 14 Abs. 3 DBGrG i.V.m. §§ 2 und 25 DBGrG ohne Nachwirkung außer Kraft. Diese Tarifvereinbarung Nr. 9 ersetzt die Tarifvereinbarung Nr. 8 vom 30. November 1982 vollständig und regelt deren vollständigen bisherigen Inhalt insgesamt und abschließend, für die unter die Tarifvereinbarung Nr. 9 fallenden Arbeitnehmer, auch insoweit neu, als die bisherigen Regelungen der Tarifvereinbarung Nr. 8 nicht fortgelten und in der Tarifvereinbarung Nr. 9 keine inhaltliche Entsprechung finden.
- (3) Die Bestimmungen dieser Tarifvereinbarung können insgesamt und je für sich mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats schriftlich gekündigt werden.
- (4) Sollten Bestimmungen dieser Tarifvereinbarung durch Änderungen gesetzlicher Bestimmungen unwirksam oder unanwendbar werden, so sind die Parteien der Tarifvereinbarung auch ohne Kündigung dieser Tarifvereinbarung verpflichtet, Verhandlungen zur Anpassung dieser Bestimmung an die geänderten gesetzlichen Bestimmungen aufzunehmen.