

Tarifvertrag
für
die betriebsnahe Instandhaltung
in Eisenbahnverkehrsunternehmen
des AGV MOVE
(EVU FZITV AGV MOVE GDL)

Inhaltsverzeichnis	Seite
§ 1 Geltungsbereich	5
Teil A Rahmenbedingungen.....	6
Abschnitt I Mantelbestimmungen	6
§ 2 Abweichungen vom Tarifvertrag.....	6
§ 3 Arbeitsvertrag und Probezeit.....	6
§ 4 Wiedereinstellung bei Rentenentzug	6
§ 5 Betriebszugehörigkeit.....	7
§ 6 Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Elternurlaub.....	7
§ 7 Zeugnis.....	8
§ 8 Ausschreibung und Besetzung freier Arbeitsplätze	8
§ 9 Personalakten.....	9
§ 10 Gewerkschaftliche Betätigung.....	9
§ 11 Arbeit an Bildschirmgeräten	9
§ 12 Arbeitsbedingungen	10
§ 13 Krankheit/Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.....	11
§ 14 Tauglichkeitsuntersuchung.....	11
§ 15 Schweigepflicht.....	12
§ 16 Belohnungen oder Geschenke.....	12
§ 17 Nebentätigkeiten.....	12
§ 18 Arbeitsfähigkeit.....	13
§ 19 Schutzzeug.....	13
§ 20 Haftung des Arbeitnehmers.....	13
§ 21 Ende des Arbeitsverhältnisses	14
§ 21a Ende des Arbeitsverhältnisses und Erwerbsminderungsrente	15
§ 22 Kündigungsbeschränkung.....	16
§ 23 Arbeitsstreitigkeiten	16
§ 24 Ausschlussfrist.....	16
Abschnitt II Allgemeine Arbeitszeitbestimmungen.....	17
§ 25 Individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll I	17
§ 26 Arbeitszeitkonto	17
§ 27 Allgemeine Urlaubsbestimmungen.....	18
§ 28 Arbeitsbefreiung	18
§ 29 Arbeitseinsatz in besonderen Fällen	20
§ 30 Arbeitszeit bei Firmenreisen.....	20
§ 31 Konfliktregelung.....	21
Abschnitt III Allgemeine Entgeltbestimmungen	21
§ 32 Berechnung des Entgelts I	21
§ 33 Auszahlung des Entgelts.....	22
§ 34 Wegfall des Urlaubsentgelts.....	23
§ 35 Jubiläumszuwendungen	23
§ 36 Sterbegeld	24
Abschnitt IV Sonstige allgemeine Entgeltbestimmungen	24
§ 36a Zulagen ZÜL und ZÜG	24
§ 37 Rationalisierungszulagen	25
§ 38 Krankengeldzuschuss	27
§ 39 Gleichbehandlung der Geschlechter	28
§ 40 Arbeitseinsatz in besonderen Fällen	28
§ 41 Reisekosten.....	28
§ 42 Beurlaubte Beamte.....	29
§ 43 Beihilfe in unverschuldeten Notfällen	29

§ 44	Arbeitsbefreiung zur Wahrnehmung von Aufgaben in den Sozialeinrichtungen.....	30
§ 45	Besondere Beschäftigungsbedingungen I	30
§ 45.1	Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen	31
§ 45.2	Verlängerte Krankenbezugsfrist für bestimmte Arbeitnehmer.....	31
§ 45.3	Sonderregelung zur Arbeitsbefreiung	32
§ 45.4	Sonderregelung zu Kündigungsfristen	34
§ 45.5	Kündigungsbeschränkung	34
§ 45.6	Wiedereinstellung bei Rentenentzug	34
§ 45.7	Vorzeiten.....	35
§ 45.7a	Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer und Unfallverletzte	35
§ 45.8	Leistungen an in der KVB versicherte versicherungsfreie Arbeitnehmer	36
§ 45.9	Umzugskostenvergütung	36
Teil B	Spezifische Arbeitszeitregelungen	37
§ 46	Individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll II	37
§ 46a	Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung (gültig bis 31. Dezember 2025)	38
§ 46a	(gültig ab 1. Januar 2026) unbesetzt.....	38
§ 46b	Wahlrecht „Zusätzlicher Erholungsurlaub“ (gültig bis 31. Juli 2024).....	39
§ 46b	Wahlrecht „Zusätzlicher Erholungsurlaub“ (gültig ab 1. August 2024 bis 31. Dezember 2025)	39
§ 46b	Wahlrecht „Zusätzlicher Erholungsurlaub“ (gültig ab 1. Januar 2026).....	40
§ 46c	Umsetzung des Wahlrechts	40
§ 47	Reduzierung der Jahresarbeitszeit.....	41
§ 47a	Reduzierung der Jahresarbeitszeit zur Entlastung älterer Arbeitnehmer	43
§ 47b	Freistellung für Teilnahme an einer Gesundheitswoche	45
§ 48	Überzeit	45
§ 49	Arbeitszeitkonto	46
§ 50	Urlaub	47
§ 50a	Zusatzurlaub für Wechselschicht-, Schicht- und Nachtarbeit	48
§ 51	Arbeitszeitbewertung	50
§ 52	Arbeitszeitverteilung	51
§ 53	Sonderregelungen für das Transportpersonal	53
§ 54	Beginn und Ende der Arbeitszeit.....	56
§ 55	Waschzeit (gültig bis 31. Juli 2024).....	57
§ 55	Entschädigung für Ganzkörperreinigung (gültig ab 1. August 2024)	58
Teil C	Spezifische Entgeltregelungen	59
§ 56	Entgeltgrundlagen	59
§ 57	Berechnung des Entgelts II	59
§ 58	Grundsätze für die Eingruppierung	60
§ 58a	Entgeltausgleich	60
§ 59	Vermögenswirksame Leistung	60
§ 60	Urlaubsentgelt	61
§ 61	Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer, Arbeitsunfallverletzte und wegen Gesundheitsschäden.....	62
§ 62	Entgelt bei Ausbildung, Fortbildung, Umschulung	63
§ 63	Qualifikationszulage	63
§ 63a	Jahresabschlussleistung für betriebliche Führungskräfte	63
§ 63b	Leistungsentgelt mit Auslandbezug.....	64
§ 63c	Leistungsprämie Rangierdienst.....	65
§ 63d	Erschwerniszulagen	66
§ 64	Einmalige Entgeltzulagen	67
§ 65	Samstagszulage	69
§ 66	Sonntagszulage.....	69
§ 67	Vorfesttagsregelung	69
§ 68	Feiertagszulage	70
§ 69	Nachtarbeits- und Schichtzulage.....	70
§ 70	Überzeitzulage.....	71

§ 71	Rufbereitschaftszulage	71
§ 71a	Leistungsentgelt für den Rufbereitschaftseinsatz	72
§ 72	Rundung und Anpassung	73
§ 73	Fahrtätigkeit	73
§ 73a	Einsatzwechseltätigkeit	74
§ 74	Fahrenschädigung	74
§ 75	Weihnachtsgeld	75
§ 76	Schutzvorkehrungen vor Gewalttätigkeiten Dritter	77
§ 77	Übernachtungen	77
§ 78	Unternehmensbekleidung	78
§ 78a	Entschädigung für Umkleidevorgänge (gültig ab 1. März 2024)	78
§ 79	Besondere Beschäftigungsbedingungen II	79
§ 79.1	Weihnachtsgeld in besonderen Fällen	79
Teil D Altersvorsorge und Versicherungsleistungen		81
§ 80	Entgeltumwandlung	81
§ 80a	bAV-Prämie nach Übernahme von Auszubildenden und Dual Studierenden	82
§ 80b	Besonderer Rechtsschutz	82
Teil E Schlussbestimmungen		83
§ 81	Gültigkeit und Dauer	83
Anlagen:		
Anlage 1:	Unternehmen gem. § 1 EVU FZITV AGV MOVE GDL	85
Anlage 2:	Qualifikationszulage	86
Anlage 3:	Erschwerniszulagenkatalog	87
Anlage 4:	Maschinenkatalog	90
Anlage 5:	Arbeit an Bildschirmgeräten	91
Anlage 6:	Kurzarbeit	95
Anlage 7:	EXPRESS in der betriebsnahen Instandhaltung der DB Fernverkehr AG und der S-Bahn Hamburg GmbH	96
Anlage 8:	Besondere Regelungen für die DB Cargo AG	101
Anlage 9:	Besondere Regelung für die DB Fernverkehr AG	103
Anlage 10:	Besondere Regelungen für die DB Regio AG, DB RegioNetz Verkehrs GmbH, S-Bahn Berlin GmbH, S-Bahn Hamburg GmbH	106
Anlage 11:	Prämie Fachvermittlung EVU-Werkstatt	108
Anlage 12:	Prämie Fachvermittlung Werkstatt 2	111
Anhänge:		
Anhang I:	Bestimmungen für Auszubildende	114
Anhang II:	Bestimmungen für Dual Studierende	119

Soweit in diesem Tarifvertrag die Bezeichnung Arbeitnehmer verwendet wird, sind hiervon sowohl weibliche wie auch männliche Arbeitnehmer sowie Solche mit nichtbinären Geschlechtsidentitäten erfasst. Die ausschließliche Verwendung einer Geschlechtsform soll keinerlei Diskriminierung gegenüber den anderen Geschlechtern darstellen, sondern ausschließlich die Verständlichkeit der Inhalte fördern.

§ 1
Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt
 - a) **Räumlich:**
Für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.
 - b) **Betrieblich:**
Für die in der Anlage 1 aufgeführten Unternehmen.
 - c) **Persönlich:**
Für alle Arbeitnehmer der Betriebe der Unternehmen nach Buchst. b), denen nicht nur vorübergehend eine Tätigkeit gem. Anlage 2 bis 4 zum BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL übertragen ist.
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für
 - a) Arbeitnehmer, deren Entgelt das höchste in diesem Tarifvertrag vorgesehene Jahrestabellenentgelt (ab 1. August 2024: Monatstabellenentgelt) überschreitet,
 - b) Arbeitnehmer, die ständig oder überwiegend auf Schweizer Gebiet beschäftigt sind, und mit schriftlicher Zustimmung ihres Unternehmens auf Schweizer Gebiet wohnen,
 - c) Arbeitnehmer, die leitende Angestellte i. S. v. § 5 Abs. 3 BetrVG sind,
 - d) Auszubildende, Dual Studierende und Praktikanten,
 - e) geringfügig Beschäftigte i. S. d. § 8 Abs. 1 Ziff. 2 SGB IV.
- (3) Abweichend von Abs. 2 Buchst. d) gilt für Auszubildende der in der Anlage 1 aufgeführten Unternehmen, die unter den räumlichen, betrieblichen und persönlichen Geltungsbereich des „Tarifvertrag für Nachwuchskräfte verschiedener Unternehmen im DB Konzern (NachwuchskräfteTV AGV MOVE GDL)“ fallen, der Anhang I zu diesem Tarifvertrag.
- (4) Abweichend von Abs. 2 Buchst. d) gilt für Dual Studierende der in der Anlage 1 aufgeführten Unternehmen, die unter den räumlichen, betrieblichen und persönlichen Geltungsbereich des „Tarifvertrag für Nachwuchskräfte verschiedener Unternehmen im DB Konzern (NachwuchskräfteTV AGV MOVE GDL)“ fallen, der Anhang II zu diesem Tarifvertrag.
- (5) Dieser Tarifvertrag ist der Haustarifvertrag gem. § 9 BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL.

**Teil A
Rahmenbedingungen**

**Abschnitt I
Mantelbestimmungen**

**§ 2
Abweichungen vom Tarifvertrag**

Die Tarifvertragsparteien sind bei begünstigenden Abweichungen, von den Bestimmungen dieses Tarifvertrags über einen Einzelfall hinaus, rechtzeitig zu informieren.

**§ 3
Arbeitsvertrag und Probezeit**

- (1) Der Arbeitsvertrag einschließlich Nebenabreden bedarf der Schriftform.
- (2) Ein befristeter Arbeitsvertrag darf nur bei Vorliegen eines sachlichen Grundes geschlossen werden.

Dem Arbeitnehmer sowie dem Betriebsrat - im Rahmen der Mitbestimmung - sind der Sachgrund der Befristung mitzuteilen.

- (3) Als Probezeit gelten die ersten sechs Monate des Bestehens des Arbeitsverhältnisses, es sei denn, dass
 - a) im Arbeitsvertrag auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart wird oder
 - b) Arbeitnehmer im unmittelbaren Anschluss an ein erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis beim selben Arbeitgeber im erlernten Beruf eingestellt werden.

**§ 4
Wiedereinstellung bei Rentenentzug**

Wird einem Arbeitnehmer, der nach Vollendung einer Betriebszugehörigkeit von mindestens zehn Jahren aufgrund Gewährung einer Rente wegen Erwerbsminderung ausscheidet, vor Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung die Rente rechtskräftig wieder entzogen, ist er auf Antrag vorzugsweise wieder einzustellen, sobald ein für ihn geeigneter Arbeitsplatz bei dem Arbeitgeber frei ist, bei dem der Arbeitnehmer ausgeschieden ist.

§ 5 Betriebszugehörigkeit

- (1) Die Zeit der Betriebszugehörigkeit ist die Zeit, die ohne zeitliche Unterbrechung in einem 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.

Protokollnotiz:

Zeiten, in denen der Arbeitnehmer eine Pflegezeit nach den Bestimmungen des Pflegezeitgesetzes in Anspruch nimmt, gelten als Zeiten der Betriebszugehörigkeit.

- (2) Hat der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis nicht im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem jeweiligen Arbeitgeber oder einem Rechtsvorgänger des jeweiligen Arbeitgebers begründet, können auch Zeiten nach Abs. 1 berücksichtigt werden.

§ 6 Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Elternurlaub

- (1) Der Arbeitgeber nimmt unter Berücksichtigung der betrieblichen Möglichkeiten bei der Ausübung von Weisungs- und sonstigen Leistungsbestimmungsrechten Rücksicht auf die Pflichten des Arbeitnehmers aus Familie und Elternschaft.
- (2) Dem Arbeitnehmer wird im Anschluss an die gesetzliche Elternzeit auf Antrag ein Elternurlaub von bis zu sechs Monaten gewährt. In dieser Zeit ruht das Arbeitsverhältnis. Die Zeiten der gesetzlichen Elternzeit und des Elternurlaubs gelten als Zeiten der Betriebszugehörigkeit.
- (3) Ein Antrag auf Elternurlaub muss bis sechs Monate vor Ablauf der gesetzlichen Elternzeit vom Arbeitnehmer gestellt werden.
- (4) Der Arbeitnehmer, der mit Beendigung der gesetzlichen Elternzeit oder des Elternurlaubs aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, hat innerhalb eines Zeitraums von bis zu sieben Jahren nach Geburt des Kindes und bei einem weiteren Kind von bis zu zehn Jahren nach Geburt des ersten Kindes Anspruch auf Wiedereinstellung für einen Arbeitsplatz, der seinen beruflichen Kenntnissen und Fähigkeiten entspricht. Steht ein derartiger Arbeitsplatz nicht zur Verfügung, ist dem Arbeitnehmer ein anderer zumutbarer Arbeitsplatz anzubieten.

Die Wiederaufnahme des Arbeitsverhältnisses ist spätestens sechs Monate vorher anzukündigen.

Der Anspruch auf Wiedereinstellung erlischt, wenn der Arbeitnehmer die Einstellung für einen Arbeitsplatz, der seinen beruflichen Kenntnissen und Fähigkeiten entspricht, beziehungsweise für einen zumutbaren Arbeitsplatz ablehnt.

Für den Fall, dass der Anspruch auf Wiedereinstellung aufgrund einer Betriebsänderung i. S. d. § 111 BetrVG nicht erfüllt werden kann, ist der Arbeitnehmer hinsichtlich seiner Unterbringung nach denselben Grundsätzen zu behandeln, die für die anderen betroffenen Arbeitnehmer gelten.

Die Zeit von der Auflösung des Arbeitsverhältnisses bis zur Wiedereinstellung wird bis zu 18 Monaten als Betriebszugehörigkeit anerkannt.

- (5) Dem Arbeitnehmer, der sich in der gesetzlichen Elternzeit oder im Elternurlaub befindet oder der gem. Abs. 4 Satz 1 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, ist auf Wunsch im Rahmen der betrieblichen Gegebenheiten der Einsatz als Vertreter und die Teilnahme an betrieblichen Fortbildungsmaßnahmen zu ermöglichen.

§ 7 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.

§ 8 Ausschreibung und Besetzung freier Arbeitsplätze

- (1) Der Arbeitgeber schreibt grundsätzlich freie Arbeitsplätze aus, um es den Arbeitnehmern zu ermöglichen, Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten wahrzunehmen. Die Ausschreibung erfolgt geschlechtsneutral. Bei Arbeitsplätzen in Arbeitsbereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Frauen bei der Ausschreibung gezielt angesprochen.

Auf eine Ausschreibung wird verzichtet, sofern freie Arbeitsplätze mit Arbeitnehmern, die ihren Arbeitsplatz verloren haben, besetzt werden können. Die Bestimmungen der §§ 93 und 99 BetrVG bleiben unberührt.

- (2) Bei Besetzung freier Arbeitsplätze richtet sich die Auswahl ausschließlich nach der fachlichen und persönlichen Qualifikation. Treffen externe und interne Bewerbungen zusammen, hat bei gleicher Qualifikation der interne Bewerber den Vorrang. Bei gleicher Qualifikation sind Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bevorzugt zu berücksichtigen.
- (3) Die stufenweise Wiedereingliederung von arbeitsunfähigen Versicherten in das Erwerbsleben wird entsprechend § 74 SGB V unterstützt.

§ 9 Personalakten

- (1) Der Arbeitnehmer hat ein Recht auf Einsicht in seine vollständigen Personalakten; hierzu gehören alle Schriftstücke, die den Arbeitnehmer betreffen und sich auf das Arbeitsverhältnis beziehen oder hierfür von Bedeutung sind. Geheime Nebenakten dürfen nicht geführt werden. Der Arbeitnehmer kann das Recht auf Einsicht auch durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben. Die Vollmacht ist zu den Personalakten zu nehmen.

Das Recht auf Akteneinsicht schließt das Recht ein, Abschriften bzw. Ablichtungen aus den Personalakten zu fertigen.

- (2) Erklärungen des Arbeitnehmers zum Inhalt der Personalakten sind diesen auf Verlangen beizufügen.
- (3) Der Arbeitnehmer muss über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für ihn ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. Die Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.
- (4) Abmahnungen werden spätestens nach vier Jahren aus den Personalakten entfernt, wenn dem Arbeitnehmer in diesem Zeitraum keine weitere Abmahnung erteilt worden ist.

§ 10 Gewerkschaftliche Betätigung

- (1) Der einer Gewerkschaft angehörende Arbeitnehmer ist berechtigt, sich im Betrieb gewerkschaftlich zu betätigen; während der Arbeitszeit nur dann, wenn dadurch keine nachhaltige Störung der Arbeitsabläufe eintritt und die Arbeitssicherheit nicht beeinträchtigt wird. Der Arbeitnehmer darf insbesondere über die Ziele der Gewerkschaft informieren sowie für die Gewerkschaft durch Verteilen von Informationsmaterial und Anbringen von Plakaten an dafür vorgesehenen Stellen werben.
- (2) Der Arbeitnehmer darf wegen erlaubter gewerkschaftlicher Betätigung und, wenn er gewerkschaftliche Vertrauensperson ist, wegen dieser Funktion weder direkt noch indirekt benachteiligt werden.

§ 11 Arbeit an Bildschirmgeräten

Für den Arbeitnehmer, der an Bildschirmgeräten für digitale Daten- und Textverarbeitung arbeitet, gelten die Bestimmungen der Anlage 5 zu diesem Tarifvertrag.

§ 12 Arbeitsbedingungen

- (1) 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.
- (2) Zur Beschäftigungssicherung kann der Arbeitnehmer auch ohne seine Zustimmung im Rahmen der Bestimmungen des AÜG ohne Änderung des Arbeitsvertrags einem anderen Arbeitgeber zur Arbeitsleistung zugewiesen werden. Die von dem Arbeitnehmer bei dem anderen Arbeitgeber zu verrichtende Tätigkeit soll der im Arbeitsvertrag vereinbarten entsprechen und seiner Befähigung und Ausbildung Rechnung tragen. Ferner muss die Tätigkeit bei dem anderen Arbeitgeber entsprechend der körperlichen Eignung und der sozialen Verhältnisse des Arbeitnehmers zumutbar sein.

Dem Arbeitnehmer ist die bei dem anderen Arbeitgeber zu verrichtende Tätigkeit, der Arbeitsort und die Dauer der Zuweisung schriftlich mitzuteilen. Nach Ablauf der befristeten Tätigkeit bei dem anderen Arbeitgeber ist dem Arbeitnehmer die Rückkehr zum bisherigen Arbeitsplatz oder bisherigen Betrieb garantiert, sofern der Arbeitsplatz nicht aufgrund einer Rationalisierungsmaßnahme oder aus anderen Gründen weggefallen ist.

Protokollnotiz:

Die Zuweisung zu einem anderen Arbeitgeber ist nur zulässig, wenn die Beteiligungsrechte des Betriebsrats des anderen Arbeitgebers gewahrt sind.

Hinweis zu § 12 Abs. 3:

Bei der DB Fernverkehr AG und der S-Bahn Hamburg GmbH sind die ergänzenden Beschäftigungsbedingungen der Anlage 7 zu beachten.

- (3) Im Rahmen der betrieblichen Erfordernisse sind Schicht- bzw. Wechselschichtarbeit sowie Bereitschaft bzw. Rufbereitschaft zu leisten.
- (4) Kurzarbeit ist nach Maßgabe der Anlage 6 zulässig.
- (5) Änderungen der persönlichen Verhältnisse, wie z. B. Wohnungswechsel, Familienstand, Anerkennung einer Schwerbehinderteneigenschaft, Bewilligung einer Rente, hat der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber jeweils unverzüglich anzuzeigen.

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

- (6) Ist der Arbeitnehmer an der Arbeitsleistung verhindert, so hat er dies seinem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.

§ 13

Krankheit/Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

- (1) Ist der Arbeitnehmer durch Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, und dauert die krankheitsbedingte Arbeitsverhinderung voraussichtlich länger als drei Kalendertage, so hat er über § 12 Abs. 6 hinaus eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer, spätestens an dem darauffolgenden allgemeinen Arbeitstag vorzulegen.

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

- (2) Bei einer Arbeitsverhinderung nach Abs. 1 bleibt der Anspruch auf Arbeitsentgelt für die Dauer von bis zu sechs Wochen erhalten; die Höhe bestimmt sich nach den beim jeweiligen Arbeitgeber geltenden Bestimmungen zum Urlaubsentgelt.

Wird der Arbeitnehmer innerhalb von zwölf Monaten infolge derselben Krankheit wiederholt arbeitsunfähig, so verliert er den Anspruch auf Entgelt nur für die Dauer von insgesamt sechs Wochen nicht; war der Arbeitnehmer vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit jedoch mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig, so verliert er wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit den Anspruch nach Satz 1 für einen weiteren Zeitraum von höchstens sechs Wochen nicht.

§ 14

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.

§ 15 Schweigepflicht

- (1) Dem Arbeitnehmer ist es untersagt, Geschäfts- und 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.

§ 16 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.

§ 17 Nebentätigkeiten

- (1) Nebentätigkeiten gegen Entgelt sind nur zulässig, wenn sie rechtzeitig vor ihrer Aufnahme dem Arbeitgeber schriftlich angezeigt wurden.
- (2) Der Arbeitgeber kann die Ausübung von Nebentätigkeiten untersagen, 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.

§ 18 Arbeitsfähigkeit

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 ärztliche Untersuchung anordnen. Die Kosten trägt der Arbeitgeber.

§ 19 Schutzzeug

- (1) Schutzzeug (Schutzkleidung und Schutzstücke), dessen Tragen gesetzlich vorgeschrieben oder arbeitgeberseitig angeordnet ist, wird zur Ausübung der jeweiligen Tätigkeit unentgeltlich zur Verfügung gestellt. Es bleibt Eigentum des Arbeitgebers.
- (2) Schutzkleidung sind Kleidungsstücke, die bei bestimmten Tätigkeiten oder an bestimmten Arbeitsplätzen an Stelle oder über der sonstigen Kleidung zum Schutze gegen Witterungsunbilden, andere gesundheitliche Gefahren oder außergewöhnliche Beschmutzungen getragen werden müssen.
- (3) Schutzstücke dienen dem Schutz gegen Unfälle und gesundheitliche Gefahren.

§ 20 Haftung des Arbeitnehmers

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

Protokollnotiz:

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

§ 21
Ende des Arbeitsverhältnisses

(1) Das Arbeitsverhältnis endet

- durch Kündigung,
- nach Ablauf der vereinbarten Zeit,
- durch Auflösung in beiderseitigem Einvernehmen,
- mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht,
- mit Ablauf des Monats, der vor dem Beginn einer (vorgezogenen) vollen Altersrente liegt (somit vor Eintritt der Regelaltersgrenze), sofern der Arbeitnehmer diese Altersrente beantragt hat.

Abweichend von Satz 1 enden Arbeitsverhältnisse nicht, wenn sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer vor Beantragung einer vorgezogenen vollen Altersrente darauf verständigt haben, dass das Arbeitsverhältnis – ggf. auch unter Reduzierung des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls – fortgesetzt wird. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall spätestens mit Ablauf des Monats, in dem Arbeitnehmer die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung erreichen.

Protokollnotiz:

Haben Arbeitnehmer eine vorgezogene Altersrente oder vorgezogene Teilrente beantragt, haben sie den Arbeitgeber hierüber unverzüglich schriftlich zu informieren.

Nach Zustellung des Rentenbescheides haben Arbeitnehmer den Arbeitgeber hierüber sowie über den tatsächlichen Rentenbeginn unverzüglich schriftlich zu informieren.

(2) Die Kündigungsfrist beträgt nach einer Betriebszugehörigkeit (§ 5)

- von weniger als drei Monaten zwei Wochen,
- von mindestens drei Monaten vier Wochen,
- von mindestens zwei Jahren ein Monat,
- von mindestens fünf Jahren zwei Monate,
- von mindestens acht Jahren drei Monate,
- von mindestens zehn Jahren vier Monate,
- von mindestens zwölf Jahren fünf Monate,
- von mindestens 15 Jahren sechs Monate,

- von mindestens 20 Jahren sieben Monate

zum Ende eines Kalendermonats.

- (3) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedarf der Schriftform. Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.
- (4) Während eines laufenden Berufsfürsorgeverfahrens darf eine Kündigung aus gesundheitlichen Gründen nicht ausgesprochen werden.
- (5) Sollen Arbeitnehmer, über die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung hinaus weiterbeschäftigt werden, ist § 41 Satz 3 SGB VI zu beachten.

§ 21a

Ende des Arbeitsverhältnisses und Erwerbsminderungsrente

- (1) Bei Gewährung einer unbefristeten Rente durch Bescheid des zuständigen Rentenversicherungsträgers wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung endet das Arbeitsverhältnis zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber. Die Unterrichtung beinhaltet den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Rentengewährung.

Ist gem. § 175 SGB IX zur wirksamen Beendigung von Arbeitsverhältnissen die vorherige Zustimmung des Integrationsamts erforderlich, erfolgt die schriftliche Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber nach Unterabs. 1 erst, wenn dem Arbeitgeber der Zustimmungsbescheid des Integrationsamts vorliegt.

- (2) Bei Gewährung einer unbefristeten Rente durch Bescheid des zuständigen Rentenversicherungsträgers wegen teilweiser Erwerbsminderung endet das Arbeitsverhältnis abweichend von Abs. 1 auf Verlangen des Arbeitnehmers nicht, wenn
 - a) der Arbeitnehmer nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen noch auf seinem bisherigen oder einem anderen, ihm zumutbaren freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden kann und
 - b) der Weiterbeschäftigung keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen.

Der Arbeitnehmer hat innerhalb von zwei Wochen nach Zustellung der Unterrichtung des Arbeitgebers nach Abs. 1 seine Weiterbeschäftigung schriftlich zu verlangen.

- (3) Bei Gewährung einer befristeten Rente durch Bescheid des zuständigen Rentenversicherungsträgers endet das Arbeitsverhältnis nicht.
 - a) Im Fall der befristeten Rente wegen voller Erwerbsminderung ruht das Arbeitsverhältnis von dem im Bescheid genannten Zeitpunkt der Feststellung an bis zum Ablauf des Tages, bis zu dem die Rente befristet ist, längstens jedoch bis zum Ablauf des Tages, an dem das Arbeitsverhältnis endet.

- b) Im Fall der befristeten Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung, kann der Arbeitnehmer verlangen, dass seine individuelle vertragliche Arbeitszeit entsprechend dem Teil der Arbeitszeit, für die der Rentenversicherungsträger bei ihm eine Erwerbsminderung festgestellt hat, reduziert wird, sofern betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Die Verringerung der Arbeitszeit ist zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer schriftlich zu vereinbaren. Kommt es zu keiner Vereinbarung über die Verringerung der Arbeitszeit, so ruht das Arbeitsverhältnis.
- (4) Der bis zum Zeitpunkt der Zustellung des Rentenbescheides gezahlte Krankengeldzuschuss gilt, bezogen auf den Zeitraum, der den Zeitraum des gesetzlichen Anspruchs auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall übersteigt, als Vorschuss auf die zu gewährende Rente. Arbeitnehmer haben insoweit ihre Rentenansprüche für diesen Zeitraum an ihren Arbeitgeber abzutreten.
- (5) In den Fällen des Abs. 1 bis 3 hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber unverzüglich über die Zustellung des Rentenbescheides zu unterrichten. Als solcher gilt auch eine vorläufige Mitteilung, mit der Vorschüsse auf die spätere Rente zur laufenden Zahlung angewiesen werden.

§ 22 Kündigungsbeschränkung

Dem mindestens 55jährigen Arbeitnehmer mit einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von mindestens zehn Jahren kann nur gekündigt werden, wenn

- ein wichtiger Grund vorliegt oder
- er unter den Geltungsbereich eines Sozialplans fällt.

§ 23 Arbeitsstreitigkeiten

- (1) Für Rechtsstreitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis ist das Arbeitsgericht zuständig, in dessen Bezirk der Betrieb des Arbeitnehmers seinen Sitz hat.
- (2) Der Betrieb i. S. d. Abs. 1 bestimmt sich nach den jeweils im Unternehmen geltenden tarifvertraglichen Bestimmungen.

§ 24 Ausschlussfrist

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

Satz 1 findet keine Anwendung, wenn die Ansprüche des Arbeitgebers im Zusammenhang mit einer vorsätzlichen, rechtswidrigen unerlaubten Handlung stehen oder sich auf die Herausgabe von unzulässigerweise angenommenen geldwerten Vorteilen richten, durch die die Tätigkeit des Arbeitnehmers von Dritten beeinflusst oder eine solche Tätigkeit nachträglich belohnt werden sollte.

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

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

Abschnitt II Allgemeine Arbeitszeitbestimmungen

§ 25 Individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll I

- (1) Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann an Stelle des Abrechnungszeitraums nach § 46 Abs. 1 ein anderer Zeitraum von zwölf aufeinanderfolgenden Kalendermonaten als Abrechnungszeitraum bestimmt werden, sofern dafür ein sachlicher Grund gegeben ist. In diesem Fall wird das in § 46 Abs. 1 bestimmte individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll für den Übergangszeitraum entsprechend angepasst. Die Bestimmungen zu Überzeit und Minderleistung sind entsprechend dem veränderten Volumen anzuwenden.
- (2) Ist das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll für eine kürzere Zeitspanne als den Abrechnungszeitraum zu berechnen, bestimmt sich das individuelle Jahresarbeitszeit-Soll nach folgender Formel:

$$TAJaz = \frac{TgR \times 5 \times TJaz}{7 \times 261} \text{ Std./}(\text{Rest-}) \text{ Abrechnungszeitraum}$$

Dabei sind Bruchteile einer Stunde von 0,5 und mehr aufzurunden, geringere Bruchteile bleiben unberücksichtigt.

Es bedeuten:

- TAJaz = individuelles Jahresarbeitszeit-Soll des abweichenden Abrechnungszeitraums
TgR = Anzahl der Kalendertage des abweichenden Abrechnungszeitraums
TJaz = individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll (§ 46)
– Stunden/Abrechnungszeitraum
*) = 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls

§ 26 Arbeitszeitkonto

- (1) Dem Arbeitnehmer ist monatlich der Stand seines Arbeitszeitkontos (Soll/Ist) schriftlich mitzuteilen.

- (2) Endet das Arbeitsverhältnis, ist das Arbeitszeitkonto bis zu diesem Zeitpunkt auszugleichen. Der Arbeitgeber schafft die hierfür erforderlichen Voraussetzungen. Ist das nicht möglich, erfolgt ein zuschlagfreier Ausgleich (§ 48 bleibt unberührt) über das Entgelt, das für die ggf. zu verrechnende Arbeitszeit entsprechend den Bestimmungen des § 57 zu ermitteln ist. Dabei sind zum Zeitpunkt des Ausscheidens noch verbleibende Arbeitszeitschulden finanziell nur auszugleichen, wenn der Arbeitnehmer sie zu vertreten hat. Die Arbeitszeitschulden ergeben sich aus dem Unterschied zwischen dem maßgeblichen individuellen Jahresarbeitszeit-Soll und einer ggf. geringeren Ist-Arbeitszeit des Arbeitnehmers. Im Todesfall des Arbeitnehmers gilt § 36 sinngemäß.

§ 27

Allgemeine Urlaubsbestimmungen

- (1) Erholungsurlaub:
1. Der Arbeitnehmer hat im Urlaubsjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Das Urlaubsjahr entspricht dem Kalenderjahr.
 2. Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, besteht für jeden vollen Beschäftigungsmonat Anspruch auf ein Zwölftel des Erholungsurlaubes gem. § 50 Abs. 1. Gesetzliche Regelungen in Bezug auf einen Mindesturlaub bleiben unberührt. Bruchteile von Urlaubstagen werden für das Urlaubsjahr zusammengerechnet - bei mehreren Bruchteilen nach ihrer Zusammenrechnung - einmal im Urlaubsjahr auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet.
 3. Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen Gründen nicht im laufenden Urlaubsjahr abgewickelt werden, ist er bis spätestens sechs Monate nach Ende des Urlaubsjahres abzuwickeln.
- (2) Nach einer Kündigung erhalten die Arbeitnehmer den noch nicht gewährten Urlaub während der Kündigungsfrist. Soweit sie nicht ausreicht, ist der Urlaub abzugelten. Ist das Arbeitsverhältnis durch Verschulden des Arbeitnehmers aus einem Grund beendet worden, der eine fristlose Kündigung rechtfertigt, entfällt die Abgeltung für den Teil des Urlaubsanspruchs, der über den gesetzlichen Mindesturlaub nach § 3 BUrlG hinausgeht.

§ 28

Arbeitsbefreiung

- (1) Als Fälle, in denen eine Fortzahlung des Entgelts (§ 60) gem. § 616 BGB im nachstehend genannten Ausmaß stattfindet, gelten die folgenden Anlässe:
- | | |
|--|-----------|
| a) eigene Eheschließung/Eintragung der eigenen Lebenspartnerschaft | zwei Tage |
| b) bei Entbindung der in häuslicher Gemeinschaft mit dem Arbeitnehmer lebenden Ehefrau/Lebenspartnerin | ein Tag |
| c) eigene Silberhochzeit/25-jähriges Bestehen der eigenen eingetragenen Lebenspartnerschaft | ein Tag |

- | | | |
|-----|--|-----------|
| d) | Tod des Ehegatten/des eingetragenen Lebenspartners, eines Kindes oder Elternteils | zwei Tage |
| e) | Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand | ein Tag |
| f) | 25-, 40- und 50jähriges Arbeitsjubiläum des Arbeitnehmers | ein Tag |
| g) | Schwere Erkrankung der zur Hausgemeinschaft des Arbeitnehmers gehörenden Familienmitglieder, soweit der Arzt die Notwendigkeit der Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege bescheinigt und keine sonstigen Familienmitglieder zur Hilfeleistung in der Lage sind (insgesamt höchstens drei Tage im Abrechnungszeitraum) | ein Tag |
| h) | Teilnahme der Mitglieder von Tarifkommissionen oder Beschlussgremien der Gewerkschaft an Sitzungen, in denen tarifliche Angelegenheiten beraten oder beschlossen werden | |
| | erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit | |
| i) | Ärztliche Behandlung des Arbeitnehmers, wenn diese nach ärztlicher Bescheinigung während der Arbeitszeit erfolgen muss | |
| | erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit | |
| j) | Wahrnehmung öffentlich-rechtlicher Verpflichtungen, und zwar | |
| aa) | zur Ausübung des Wahl- und Stimmrechts und Beteiligung an Wahlausschüssen, | |
| bb) | zur Ausübung öffentlicher Ehrenämter, | |
| cc) | zur Wahrnehmung amtlicher (z. B. gerichtlicher, polizeilicher) Termine, soweit sie nicht durch eigenes Verschulden oder private Angelegenheiten des Arbeitnehmers veranlasst sind | |
| | erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit | |

Soweit dem Arbeitnehmer eine etwaige öffentlich-rechtliche Vergütung zusteht, entfällt in entsprechendem Umfang der Anspruch auf Arbeitsentgelt gegenüber dem Arbeitgeber.

- (2) Für die Teilnahme an Sitzungen eines überörtlichen Gewerkschaftsvorstands der diesen Tarifvertrag schließenden Gewerkschaften, dem der Arbeitnehmer angehört, und an Tagungen der diesen Tarifvertrag schließenden Gewerkschaften auf internationaler, Bundes- oder Bezirksebene, wenn der Arbeitnehmer als Mitglied eines Gewerkschaftsvorstands oder als Delegierter teilnimmt, kann Arbeitsbefreiung bis zu sechs Arbeitstagen im Jahr ohne Fortzahlung des Entgelts gewährt werden, wenn dringende betriebliche Gründe nicht entgegenstehen.

- (3) Gestatten die betrieblichen Verhältnisse das Fernbleiben des Arbeitnehmers, kann in begründeten Einzelfällen Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Entgelts bewilligt werden.

Ausführungsbestimmung

Erfolgt die Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Entgelts unter Anerkennung eines betrieblichen Interesses, wird die Dauer dieser Arbeitsbefreiung als Betriebszugehörigkeit berücksichtigt. Der Anspruch auf Zahlung einer Jubiläumszuwendung richtet sich nach § 35. Der Arbeitnehmer hat während dieser Arbeitsbefreiung Anspruch auf Fahrvergünstigung, soweit er unter eine entsprechende Regelung fällt.

§ 29

Arbeitseinsatz in besonderen Fällen

- (1) 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.
- (2) Der Arbeitnehmer ist 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.
- (3) In den Fällen des Abs. 1 und 2 sind die Bestimmungen des ArbZG einzuhalten.

§ 30

Arbeitszeit bei Firmenreisen

- (1) a) Bei Firmenreisen (Dienstreisen) gilt nur die Zeit der tatsächlichen betrieblichen Inanspruchnahme am auswärtigen Einsatzort als Arbeitszeit, es wird jedoch mindestens die für diesen Tag geplante Arbeitszeit, mindestens aber 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls verrechnet. Nach Erledigung des auswärtigen Arbeitsauftrags ist die Weiter- oder Rückreise unverzüglich anzutreten und die Arbeit fortzusetzen, soweit dazu die Verpflichtung besteht.

Für Arbeitnehmer mit einem individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll, das unterhalb der Referenz- oder Regelarbeitszeit liegt, gilt bei Firmenreisen (Dienstreisen) nur die Zeit der tatsächlichen betrieblichen Inanspruchnahme am auswärtigen Einsatzort als Arbeitszeit. Es wird jedoch mindestens die für diesen Tag geplante Arbeitszeit, mindestens aber 1/261 der Referenz- oder Regelarbeitszeit verrechnet.

- b) Die Arbeitnehmer erhalten für die betrieblich notwendige Wegezeit zum oder vom auswärtigen Beschäftigungsort oder zwischen zwei auswärtigen Beschäftigungsorten, der außerhalb der Zeiten nach Buchst. a) zurückgelegt wird, eine Entschädigung pro Reisetag. Diese beträgt für jede volle Reisetunde, maximal jedoch für acht Reisetunden, 10,00 Euro je Stunde.

- (2) Reisen Arbeitnehmer an einem arbeitsfreien Sonntag oder arbeitsfreien gesetzlichen Feiertag, erhalten sie für den Weg, den sie an diesem Tage zum oder vom auswärtigen Beschäftigungsort oder zwischen zwei auswärtigen Beschäftigungsorten zurückgelegt haben, eine Entschädigung. Diese beträgt für jede volle Reisetunde, maximal jedoch für acht Reisetunden die Hälfte eines Stundensatzes nach den maßgeblichen Bestimmungen zur Ermittlung eines Stundensatzes. An sonstigen arbeitsfreien Tagen gilt Abs. 1 Buchst. b).
- (3) Bei Rufbereitschaft, bei Arbeiten zur beschleunigten Behebung von Betriebsstörungen und bei Wechsel des Standortes der Bauzüge wird die Entschädigung nicht gezahlt.

Protokollnotiz:

Die Bestimmungen zur Arbeitszeit bei Firmenreisen sind im Rahmen der auf die Unternehmen übertragenen Zuständigkeiten auf zugewiesene Beamte, sofern sie die entsprechenden Voraussetzungen erfüllen, sinngemäß anzuwenden, soweit beamtenrechtliche Bestimmungen nicht entgegenstehen.

**§ 31
Konfliktregelung**

Treten im Zusammenhang mit der Einführung des Teils A Abschnitt II - insbesondere im Zusammenhang mit den folgenden Jahresfahrplanwechseln - Anwendungsprobleme oder Konflikte auf, sind auf Verlangen einer Tarifvertragspartei gemeinsame Gespräche mit dem Ziel zu führen, sich kurzfristig über angemessene Maßnahmen zu verständigen.

**Abschnitt III
Allgemeine Entgeltbestimmungen**

**§ 32
Berechnung des Entgelts I**

- (1) Das Entgelt wird für den Kalendermonat berechnet.
- (2) Besteht der Anspruch auf das Monatsentgelt (Monatstabellenentgelt und in Monatsbeträgen festgelegte Entgeltbestandteile) wegen des Beginns oder der Beendigung des Arbeitsverhältnisses während des Kalendermonats nicht für den vollen Kalendermonat, wird die geleistete Arbeitszeit bezahlt.

Ausführungsbestimmung

Die zu bezahlende Arbeitszeit wird für den Kalendermonat zusammengerechnet und dann 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.

- (3) a) Bei Versäumnis von Arbeitszeit ohne Anspruch auf Entgeltfortzahlung wird das Monatsentgelt um den auf die versäumte Arbeitszeit entfallenden Anteil gekürzt.

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.

- b) Bleibt der Arbeitnehmer angeordneter Arbeit am letzten Arbeitstag vor oder am ersten Arbeitstag nach einem gesetzlichen Wochenfeiertag der Arbeit unentschuldigt fern, verliert er den Anspruch auf Entgeltfortzahlung und auf Verrechnung der ausfallenden Arbeitszeit (§ 51 Abs. 3) auch für den Wochenfeiertag.
- (4) Der Arbeitnehmer mit einem Jahresarbeitszeit-Soll, das geringer ist als die Referenzarbeitszeit gem. § 56 Abs. 3, erhält vom Monatsentgelt den Teil, der dem Maß des mit ihm arbeitsvertraglich vereinbarten Jahresarbeitszeit-Solls entspricht.
- (5) Bei der Berechnung von Teilen des Monatsentgelts fallen Bruchteile eines Cents bis 0,49 Cent weg, höhere Bruchteile eines Cents werden auf einen Cent aufgerundet.

§ 33

Auszahlung des Entgelts

- (1) Das Monatsentgelt wird am 25. des laufenden Monats, die anderen Entgeltbestandteile werden am 25. des nächsten Monats unbar (in Euro) auf ein Konto des Arbeitnehmers im SEPA-Zahlungsraum gezahlt.

Der Arbeitnehmer ist zur rechtzeitigen Mitteilung einer entsprechenden Kontoverbindung an den Arbeitgeber verpflichtet.

Das Entgelt ist so rechtzeitig zu überweisen, dass Arbeitnehmer am Zahltag darüber verfügen können.

Bei Überweisung auf das o. g. Konto außerhalb der Bundesrepublik Deutschland kann es aufgrund des Zahlungsverkehrs ins Ausland bzw. ausländischer Feiertage zu einer späteren Verfügbarkeit kommen.

- (2) Dem Arbeitnehmer kann bis zum Zahltag, an dem er erstmals Entgelt erhält, ein Vorschuss gezahlt werden.
- (3) 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.
- (4) Der Arbeitnehmer hat unverzüglich die Entgeltabrechnung nachzuprüfen.

§ 34
Wegfall des Urlaubsentgelts

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

§ 35
Jubiläumszuwendungen

- (1) Der Arbeitnehmer erhält als Jubiläumszuwendung nach Vollendung einer Betriebszugehörigkeit

von 25 Jahren 650 Euro,

von 40 Jahren 850 Euro,

von 50 Jahren 1.100 Euro,

sofern er am Jubiläumstag in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis steht.

Die Kündigung durch den Arbeitgeber aus betriebsbedingten Gründen bleibt außer Betracht.

- (2) Zeiten in einem Arbeitsverhältnis mit weniger als der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit werden in vollem Umfang berücksichtigt.

Ausführungsbestimmungen

1. *Zeiten der Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Entgelts bleiben bei der Berechnung des für die Jubiläumszuwendung maßgebenden Zeitraums außer Betracht, es sei denn, diese Arbeitsbefreiung erfolgt unter Anerkennung eines betrieblichen Interesses.*
2. *Erfolgt die Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Entgelts unter Anerkennung eines betrieblichen Interesses, wird die Jubiläumszuwendung erst bei Wiederaufnahme der Arbeit bei dem Arbeitgeber für die zuletzt vollendete Betriebszugehörigkeit gezahlt. In Fällen einer Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Entgelts zu einem anderen Unternehmen des DB Konzerns, in denen die Arbeit, bei dem Arbeitgeber, der die Arbeitsbefreiung bewilligt hat, wegen Erreichens der Altersgrenze oder wegen Gewährung einer Rente wegen Erwerbsminderung nicht mehr aufgenommen wird, wird die Jubiläumszuwendung für die zuletzt vollendete Betriebszugehörigkeit beim derzeitigen Arbeitgeber am Tag des Ausscheidens gezahlt.*
3. *Hat der Arbeitnehmer während der Arbeitsbefreiung eine Jubiläumszuwendung oder eine entsprechende Zahlung von dem anderen Arbeitgeber erhalten, vermindert sich der Anspruch gegenüber dem derzeitigen Arbeitgeber entsprechend.*

§ 36 Sterbegeld

- (1) Beim Tod des Arbeitnehmers erhalten der Ehegatte/eingetragene Lebenspartner oder unterhaltsberechtignte Angehörige Sterbegeld. Der Anspruch nach Satz 1 setzt voraus, dass der Verstorbene im Sterbemonat einen Entgeltanspruch hat, Krankengeld bezieht oder Verletztengeld von einem Unfallversicherungsträger aufgrund eines bei einem der in der Anlage 1 aufgeführten Unternehmen erlittenen Arbeitsunfalls bezieht. Unterhaltsberechtignte Angehörige i. S. d. Satz 1 sind nur Angehörige, gegenüber denen der Arbeitnehmer im Sterbemonat im Rahmen gesetzlicher Bestimmungen zum Unterhalt verpflichtet war und denen der Arbeitnehmer tatsächlich in diesem Monat Unterhaltsleistungen erbracht hat. Sind mehrere Anspruchsberechtigte vorhanden, so wird der Arbeitgeber durch Zahlung an einen von ihnen befreit.
- (2) Als Sterbegeld wird für die restlichen Kalendertage des Sterbemonats und für drei weitere Monate das Monatstabellenentgelt des Verstorbenen gezahlt. Das Sterbegeld wird in einer Summe gezahlt.
- (3) Sind an den Verstorbenen Arbeitsentgelte oder Vorschüsse über den Sterbetag hinaus gezahlt worden, werden diese auf das Sterbegeld angerechnet.

Abschnitt IV Sonstige allgemeine Entgeltbestimmungen

§ 36a Zulagen ZÜL und ZÜG

- (1) Für Arbeitnehmer, die seit 1. November 1997 anstatt Leistungszulage bzw. Gedingeüberverdienst oder Zeitlohnzulage eine persönliche Zulage Leistungslohn - Zulage ZÜL - bzw. neben der Zulage ZÜL eine persönliche Zulage Gedingelohn - Zulage ZÜG - erhalten, werden diese unter Berücksichtigung folgender Bestimmungen weitergezahlt.
 - a) Wechseln Arbeitnehmer, deren bisherige Beschäftigung aufgrund einer vom Arbeitgeber veranlassten betrieblichen Maßnahme weggefallen ist, nicht nur vorübergehend auf einen anderen Arbeitsplatz, erhalten sie abweichend von § 37 Abs. 2 Nr. 2 die Zulage RP i. H. der Zulage ZÜL, es sei denn, sie werden auf einen Arbeitsplatz in einen Bereich versetzt, für den am 31. Oktober 1997 ein Leistungslohnverfahren gegolten hat. Ansonsten findet § 37 Abs. 2 Nr. 3 bis 5 Anwendung.
 - b) Wechseln Arbeitnehmer im Rahmen des § 61 Abs. 1 auf einen Arbeitsplatz in einen Bereich, für den am 31. Oktober 1997 kein Leistungslohnverfahren gegolten hat, wird die Zulage RP i. H. der Zulage ZÜL ohne zeitliche Begrenzung gezahlt.
 - c) Wechseln Arbeitnehmer, deren bisherige Beschäftigung aufgrund einer vom Arbeitgeber veranlassten betrieblichen Maßnahme weggefallen ist, nicht nur vorübergehend auf einen anderen Arbeitsplatz, entfällt der Anspruch auf die Zulage ZÜG, es sei denn, sie werden auf einen Arbeitsplatz in einen Bereich versetzt, für den am 31. Oktober 1997 eine Gedingevereinbarung gegolten hat.

- d) Wechseln Arbeitnehmer im Rahmen des § 61 Abs. 1 auf einen Arbeitsplatz in einen Bereich, für den am 31. Oktober 1997 keine Gedingevereinbarung gegolten hat, entfällt der Anspruch auf die Zulage ZÜG.
 - e) In den Fällen des § 12 Abs. 1 (bei einem nicht nur vorübergehenden Wechsel) finden Buchst. a) und c) entsprechende Anwendung.
- (2) Wechseln Arbeitnehmer mit Zulage ZÜL - ggf. zuzüglich Zulage ZÜG - in eine Tätigkeit ohne Anspruch auf Zulage ZÜL erhalten sie abweichend von § 37 Abs. 2 Nr. 2 die Zulage RP i. H. der Zulage ZÜL. Ansonsten findet § 37 Abs. 2 Nr. 3 bis 5 Anwendung.
- (3) Soweit Arbeitnehmer die Voraussetzungen der Abs. 1 und 2 erfüllen und soweit sie in ein in der Anlage zum KonzernRTV AGV MOVE GDL aufgeführtes Unternehmen wechseln, in dem dieser § 36a gilt, finden diese Bestimmungen - in der jeweils im Unternehmen geltenden Fassung - für die Arbeitnehmer Anwendung.

Satz 1 findet nur für den Fall Anwendung, dass Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis mit dem bisherigen Unternehmen einvernehmlich gelöst und im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Arbeitsverhältnis mit einem anderen der in der Anlage zum KonzernRTV aufgeführten Unternehmen begründen.

- (4) a) Vereinbaren Arbeitnehmer ein individuelles Jahresarbeitszeit-Soll, das
- aa) geringer als die Referenzarbeitszeit ist, erfolgt eine proportionale Anpassung
 - bb) höher als die Referenzarbeitszeit ist, erfolgt keine Anpassung
- der Zulage ZÜL bzw. Zulage ZÜG.
- b) Buchst. a) gilt sinngemäß in Fällen einer kollektivrechtlichen Vereinbarung zur Reduzierung bzw. Erhöhung der Arbeitszeit.

§ 37

Rationalisierungszulagen

- (1) 1. Wird gegenüber einem Arbeitnehmer, dessen bisherige Beschäftigung aufgrund einer vom Arbeitgeber veranlassten betrieblichen Maßnahme weggefallen ist, eine Änderungskündigung ausgesprochen, erhält er eine Rationalisierungszulage Tabellenentgelt – Zulage RT – i. H. des Differenzbetrags zwischen dem MTE am Tag vor dem Wirksamwerden der Änderungskündigung und dem MTE am Tag des Wirksamwerdens der Änderungskündigung. Dies gilt entsprechend, wenn unter den Voraussetzungen nach Satz 1 ein Änderungsvertrag geschlossen wird, sofern kein Anspruch auf Zahlung einer Diff-Z gem. § 3 Abs. 3 KonzernZÜTV besteht.
2. Die Zulage RT erhält der Arbeitnehmer mit einer Betriebszugehörigkeit (§ 5) von
- von weniger als zwei Jahren für die Dauer von drei Monaten,

- mindestens zwei bis weniger als fünf Jahren für die Dauer von 15 Monaten,
- fünf bis weniger als acht Jahren für die Dauer von 22 Monaten,
- mindestens acht Jahren für die Dauer von 28 Monaten.

Für die Berechnung der Betriebszugehörigkeit findet § 2 KonzernRTV AGV MOVE GDL sinngemäß Anwendung.

3. Auf die Entgeltsicherungsfrist nach Nr. 2 wird die jeweils in Betracht kommende Kündigungsfrist (§ 21) und der Zeitraum bis zum Wirksamwerden der Änderung des Arbeitsvertrags angerechnet.
 4. Wird der Arbeitnehmer während der Entgeltsicherungsfrist in eine höhere Entgeltgruppe eingruppiert, vermindert sich die Zulage RT um den Unterschiedsbetrag zwischen der bisherigen Entgeltgruppe und der neuen Entgeltgruppe.
 5. Hat der Arbeitnehmer vor Beginn der Entgeltsicherungsfrist keine monatliche Zahlung (Ausführungsbestimmung zu § 64 Abs. 1) erhalten, wird die Zulage RT nur insoweit gezahlt, als sie nicht durch diese monatliche Zahlung ausgeglichen wird.
- (2) 1. Wechseln Arbeitnehmer, deren bisherige Beschäftigung aufgrund einer vom Arbeitgeber veranlassten betrieblichen Maßnahme weggefallen ist, nicht nur vorübergehend
- von einem Prämienverfahren (derzeit nur Zulage ZÜL) in eine Tätigkeit ohne Prämienverfahren,
- erhalten sie eine Rationalisierungszulage Prämie - Zulage RP -, wenn sie in den vorausgegangenen zwei Jahren und auch in den letzten drei Monaten überwiegend in einem Prämienverfahren gearbeitet haben.
2. Die Zulage RP wird wie folgt berechnet: Die Summe der in den letzten drei Monaten vor Eintritt des Entgeltsicherungsfalls gezahlten Prämien werden durch die Zahl der Stunden (vgl. § 57) geteilt.
 3. Die Zulage RP erhalten Arbeitnehmer mit einer Betriebszugehörigkeit (§ 5) von
 - mindestens zwei bis weniger als fünf Jahren für die Dauer von 15 Monaten,
 - fünf bis weniger als acht Jahren für die Dauer von 22 Monaten,
 - mindestens acht Jahren für die Dauer von 28 Monaten.

Für die Berechnung der Betriebszugehörigkeit findet § 2 KonzernRTV AGV MOVE GDL sinngemäß Anwendung.

4. Werden Arbeitnehmer zu Beginn oder während der Entgeltsicherungsfrist in eine höhere Entgeltgruppe eingruppiert, vermindert sich die Zulage RP um den Unterschiedsbetrag zwischen der bisherigen Entgeltgruppe und der neuen Entgeltgruppe, der nicht nach § 4 Abs. 2 KonzernZÜTV und/oder Abs. 1 Nr. 4 angerechnet wurde.
 5. Die Zulage RP wird nur in der Höhe gezahlt, soweit sie nicht unter Berücksichtigung von Nr. 4 durch die neue Prämie erreicht wird.
- (3) Für die Ermittlung der Betriebszugehörigkeit sowie für den Beginn der Laufzeit der Entgeltsicherungsfristen ist der Zeitpunkt maßgebend, zu dem die bisherige Beschäftigung aufgrund einer Maßnahme i. S. v. Abs. 1 weggefallen ist.
- (4) 1. In den Fällen des § 12 Abs. 1 (auch bei einem vorübergehenden Wechsel) und § 12 Abs. 2 finden die Abs. 1 und 2 entsprechende Anwendung. Daneben wird ein Einmalbetrag gewährt, der das vierfache des Differenzbetrags zwischen dem monatlichen Tabellenentgelt am Tage vor dem Wirksamwerden der Änderungskündigung und dem monatlichen Tabellenentgelt am Tage des Wirksamwerdens der Änderungskündigung beträgt.
2. Abs. 1 und 2 finden entsprechende Anwendung, wenn gegenüber dem Arbeitnehmer im Rahmen einer betriebsbedingten Versetzung nach § 12 Abs. 1 eine Änderungskündigung zum Zwecke der Herabgruppierung ausgesprochen bzw. ein diesbezüglicher Änderungsvertrag geschlossen wird.

§ 38 Krankengeldzuschuss

- (1) Der Arbeitnehmer mit einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von fünf Jahren (bei Arbeitsunfähigkeit infolge eines bei seinem Arbeitgeber erlittenen Arbeitsunfalls oder bei einer dort zugezogenen Berufskrankheit, ohne Rücksicht auf die Betriebszugehörigkeit) erhält einen Zuschuss zum Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung oder zu der entsprechenden Leistung aus der gesetzlichen Unfallversicherung (Krankengeldzuschuss). Der Krankengeldzuschuss wird vom ersten Tag nach Wegfall der Entgeltfortzahlung (§ 13 Abs. 2) an gezahlt, jedoch nicht über den Zeitpunkt hinaus, für den der Arbeitnehmer Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung oder die entsprechende Leistung aus der gesetzlichen Unfallversicherung erhält, längstens jedoch bis zum Ablauf der 26. Woche jeweils seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit.
- (2) Der Krankengeldzuschuss ist der Unterschiedsbetrag zwischen 100 Prozent des Nettofortzahlungsentgelts im Krankheitsfall (§ 13 Abs. 2) und dem Bruttokrankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung oder der entsprechenden Leistung aus der gesetzlichen Unfallversicherung.

- (3) Ist der Arbeitnehmer nicht in einer gesetzlichen Krankenversicherung versichert, gelten die Abs. 1 und 2 sinngemäß, wenn der Arbeitnehmer eine Bescheinigung seiner Krankenkasse über gezahltes Krankengeld vorlegt. Der Arbeitnehmer wird in diesem Fall grundsätzlich so gestellt, als wäre er in der Bahn-BKK krankenversichert; der Krankengeldzuschuss ist jedoch maximal der Unterschiedsbetrag zwischen 100 Prozent des Nettofortzahlungsentgelts im Krankheitsfall (§ 13 Abs. 2) und der Bruttoleistung, die die jeweilige Krankenkasse zahlt. Die Auszahlung des Krankengeldzuschusses erfolgt in diesen Fällen am 25. des Kalendermonats, der dem Kalendermonat folgt, in dem der Arbeitnehmer die Bescheinigung seiner Krankenkasse über gezahltes Krankengeld vorgelegt hat.
- (4) Wurde die Arbeitsunfähigkeit durch Dritte herbeigeführt, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, die ihm gegenüber Dritten zustehenden Schadensersatzansprüche i. H. seines Anspruchs auf Krankengeldzuschuss an seinen Arbeitgeber abzutreten. Insoweit darf der Arbeitnehmer über die Schadensersatzansprüche nicht anderweitig verfügen.

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

§ 39

Gleichbehandlung der Geschlechter

Die Gleichbehandlung der Geschlechter wird gewährleistet. Der Arbeitgeber wirkt darauf hin, dass Verstöße gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz unterbleiben.

§ 40

Arbeitseinsatz in besonderen Fällen

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.

§ 41

Reisekosten

Der Arbeitnehmer erhält eine Entschädigung zur Abgeltung von Mehraufwendungen bei auswärtiger Tätigkeit im Zusammenhang mit einer Firmenreise oder doppelter Haushaltsführung. Näheres regelt die Konzernrichtlinie Firmenreisen.

§ 42
Beurlaubte Beamte

- (1) Für Arbeitnehmer, die aufgrund einer Beurlaubung gem. § 12 Abs. 1 DBGrG in der Krankenversorgung der Bundesbahnbeamten (KVB) verbleiben, übernimmt der Arbeitgeber den nach § 28 Abs. 2 der KVB-Satzung zu entrichtenden Beitragszuschlag.

Sofern für diese Arbeitnehmer eine Pflegeversicherung bei der KVB besteht, gilt diese Regelung analog.

- (2) Die in Abs. 1 genannten Arbeitnehmer erhalten im Krankheitsfalle unbefristete Entgeltfortzahlung. Diese endet:
- a) bei Wiederaufnahme der Tätigkeit,
 - b) bei Rückkehr zum beurlaubenden Dienstherrn oder
 - c) bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Ausführungsbestimmung

Die Regelungen des Abs. 2 sind auch für die gem. § 12 Abs. 1 DBGrG für eine Tätigkeit bei der DB AG beurlaubten Beamten anzuwenden, die im Krankheitsfall den Beihilfevorschriften entsprechende Leistungen i. S. d. Erlasses des BMA vom 26. Oktober 1989 (V b 1-44 120 und II b 2-26211/13) aus einem anderen Versicherungsverhältnis erhalten.

Ansprüche auf Krankengeld, die aus Krankenversicherungsbeiträgen resultieren, zu denen der Arbeitgeber einen Arbeitgeberzuschuss leistet, sind in diesen Fällen auf die Entgeltfortzahlung anzurechnen.

- (3) Soweit die für eine Tätigkeit bei der DB AG beurlaubten Beamten des Bundeseisenbahnvermögens keinen Anspruch auf Maßnahmen gem. §§ 24, 40, 41 und 43 SGB V sowie §§ 9 bis 19 SGB VI haben, erhalten diese Arbeitnehmer vom Arbeitgeber für sich und ihre Familienangehörigen Leistungen entsprechend den Beihilfevorschriften des Bundes bzw. den diese ersetzenden Richtlinien für die Gesundheitshilfe des Bundeseisenbahnvermögens.

§ 43
Beihilfe in unverschuldeten Notfällen

- (1) Den Arbeitnehmern werden in besonderen Fällen unverschuldeter Notlagen Unterstützungen gewährt.
- (2) Einzelheiten werden durch Betriebsvereinbarung geregelt.

§ 44

Arbeitsbefreiung zur Wahrnehmung von Aufgaben in den Sozialeinrichtungen

Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts wird – unter Beachtung von Satz 2 und 3 – gewährt

1. Arbeitnehmern zur Ausübung des Wahlrechts einschließlich der Tätigkeit als Wahlhelfer zu den Organen der zuständigen Träger der Sozialversicherung - Unfallversicherung Bund und Bahn (UVB), Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (KBS), BAHN-BKK - für die Dauer der notwendigen Abwesenheit,
2. Arbeitnehmern, die als Mitglied in Organe der in Nr. 1 genannten Versicherungsträger gewählt sind, für die Dauer der notwendigen Tätigkeit in diesen Organen, einschließlich einer Tätigkeit in Ausschüssen dieser Organe,
3. je einem Vertreter der Versicherten zur Wahrnehmung der Interessen der Versicherten als alternierende Vorsitzende im Vorstand oder Verwaltungsrat der in Nr. 1 genannten Versicherungsträger für die Dauer seiner Bestellung,
4. den Versichertensprechern, die aus dem Kreis der Versichertenvertreter in den Organen der in Nr. 1 genannten Versicherungsträger bestellt sind, für die Dauer ihrer Tätigkeit,
5. den Arbeitnehmern für eine Organtätigkeit in den betrieblichen Sozialeinrichtungen i. S. d. § 9 Abs. 1 KonzernRTV AGV MOVE GDL für die Dauer der notwendigen Abwesenheit. Gleiches gilt für die KVB.

Das Entgelt wird in Fällen der Ziff. 3 und 4 gekürzt, in denen nach § 41 Abs. 2 SGB IV eine Erstattungsmöglichkeit für tatsächlich entgangenen regelmäßigen Bruttoverdienst besteht. Die Kürzung erfolgt um den Betrag, der nach § 41 Abs. 2 SGB IV für jede Stunde der versäumten regelmäßigen Arbeitszeit erstattungsfähig ist.

Das Entgelt wird jedoch dann fortgezahlt, wenn der Arbeitnehmer seine Ansprüche auf Entschädigung für ehrenamtliche Tätigkeiten i. S. v. § 41 Abs. 2 SGB IV an den Arbeitgeber abgetreten hat.

Ausführungsbestimmung zu Nr. 1, 2 und 5

Organ i. S. dieser Bestimmung sind die Vorstände, Verwaltungsräte, Aufsichtsräte und Vertreterversammlungen, die satzungsgemäß Entscheidungsbefugnisse haben, sowie die bei der Stiftung BSW gebildeten Beiräte.

§ 45

Besondere Beschäftigungsbedingungen I

Die §§ 45.1 bis 45.9 gelten abweichend von § 1 ausschließlich für die bei einem Unternehmen gem. Anlage 1 beschäftigten Arbeitnehmer, die gem. Art. 2 § 14 ENeuOG vom Bundeseisenbahnvermögen zur DB AG übergeleitet worden sind.

Die §§ 45.1 bis 45.9 finden keine Anwendung auf Arbeitnehmer, die nach der Überleitung vom Bundeseisenbahnvermögen zur DB AG bei einem Unternehmen gem. Anlage 1 bzw. einem Unternehmen, das unmittelbar oder mittelbar vom Geltungsbereich des ÜTV-FGr (mit Ausnahme des Anhangs zum ÜTV-FGr) erfasst ist, ausscheiden und wieder eingestellt werden.

§ 45.1 Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen

- (1) Bei dem Arbeitnehmer,
- a) der unter die tarifvertraglichen Bestimmungen für die Arbeiter der ehemaligen Deutschen Reichs- bzw. Bundesbahn gefallen ist
 - und
 - b) am 31. Dezember 1993 einen Grad der Behinderung von wenigstens 50 hatte
 - und
 - c) dessen Arbeitszeit regelmäßig auf fünf Kalendertage in der Woche verteilt ist,
- erhöht sich der Zusatzurlaub nach § 208 SGB IX um einen Tag.
- (2) Ist die Arbeitszeit des Arbeitnehmers, der die Voraussetzungen nach Abs. 1 Buchst. a) und b) erfüllt abweichend von Abs. 1 Buchst. c) verteilt, finden ausschließlich die Bestimmungen des § 208 SGB IX Anwendung.

§ 45.2 Verlängerte Krankenbezugsfrist für bestimmte Arbeitnehmer

Ist der Arbeitnehmer, der am 31. Dezember 1993 nicht nur vorübergehend tarifvertraglich Angestellter der ehemaligen

- a) Deutschen Bundesbahn
- oder
- b) Deutschen Reichsbahn (jedoch nur, sofern er am 31. Dezember 1993 nicht nur vorübergehend unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags Nr. 5 gefallen ist)

war, durch Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, bleibt der Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts abweichend von § 13 Abs. 2 für die Dauer von 26 Wochen erhalten; im Übrigen finden die Bestimmungen des § 13 Anwendung.

§ 45.3
Sonderregelung zur Arbeitsbefreiung

- (1) Über § 28 hinaus findet in folgenden Fällen eine Fortzahlung des Entgeltes (§ 60) gem. § 616 BGB für die Dauer der unumgänglich notwendigen Abwesenheit statt, soweit die Angelegenheit nicht außerhalb der Arbeitszeit - ggf. nach ihrer Verlegung - erledigt werden kann:
- a) zur Wahrnehmung allgemeiner staatsbürgerlicher Rechte und Pflichten nach deutschem Recht, und zwar
 - aa) bei Heranziehung zum Feuerlöschdienst, Wasserwehr- oder Deichdienst einschließlich der von den örtlichen Wehrleitungen angeordneten Übungen sowie bei Heranziehung zum Bergwachtdienst oder zum Seenotrettungsdienst zwecks Rettung von Menschenleben, zum Dienst im Katastrophenschutz sowie zum freiwilligen Sanitätsdienst im Falle eines dringenden öffentlichen Interesses,
 - bb) bei Heranziehung zur Bestattung von Verstorbenen, soweit sich die Verpflichtung aus der jeweiligen Ortssatzung ergibt,
 - b) aus folgenden Anlässen:
 - aa) bei ansteckenden Krankheiten im Haushalt des Arbeitnehmers, sofern der Arzt Fernbleiben von der Arbeit anordnet,
 - bb) bei Teilnahme an der Beisetzung von Angehörigen desselben Betriebs, wenn es betrieblich möglich ist,
 - cc) zum Ablegen von beruflichen Prüfungen oder von Fortbildungsprüfungen (z. B. Abschlussprüfung in einem anerkannten Ausbildungsberuf, Meisterprüfung), sofern die Ausbildung oder die Fortbildung im betrieblichen Interesse gelegen hat,
 - dd) bei Feuer- oder Hochwassergefahr, die die Habe des Arbeitnehmers bedroht,
 - ee) bei Teilnahme an Blutspendeaktionen als Blutspender.

In den Fällen des Buchst. a) Doppelbuchst. aa) sowie Buchst. b) Doppelbuchst. aa) und ee) besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nur insoweit, als der Arbeitnehmer nicht Ansprüche auf Ersatz des Entgelts geltend machen kann. Das fortgezahlte Entgelt gilt als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. Der Arbeitnehmer hat den Anspruch auf Erstattung des Entgelts gegenüber dem Dritten geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

- (2) Über § 28 hinaus gelten als Fälle, in denen eine Fortzahlung des Entgeltes (§ 60) gem. § 616 BGB im nachstehend genannten Ausmaß stattfindet, die folgenden Anlässe:
- a) Entbindung der mit dem Arbeitnehmer in häuslicher Gemeinschaft lebenden Ehefrau zwei Tage

- | | | |
|----|---|-----------------------------------|
| b) | Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand | zwei Tage |
| c) | Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand anlässlich der Versetzung an einen anderen Ort aus betrieblichen Gründen | drei Tage |
| d) | beim Tod des Ehegatten | vier Tage |
| e) | beim Tod von Großeltern, Schwiegereltern, Stiefeltern oder Geschwistern, die mit dem Arbeitnehmer in demselben Haushalt gelebt haben | zwei Tage |
| f) | bei der Beisetzung einer in Buchst. e) genannten Person, die nicht mit dem Arbeitnehmer demselben Haushalt gelebt hat | ein Tag |
| g) | bei der Einsegnung, der Erstkommunion, bei einer entsprechenden religiösen oder weltanschaulichen Feier und bei der Eheschließung eines Kindes des Arbeitnehmers | ein Tag |
| h) | bei schwerer Erkrankung | |
| | aa) des Ehegatten, | |
| | bb) eines Kindes, das das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat, | |
| | cc) der im Haushalt des Arbeitnehmers lebenden Eltern oder Stiefeltern | |
| | des Arbeitnehmers, wenn dieser die nach ärztlicher Bescheinigung unerlässliche Pflege des Erkrankten deshalb selbst übernehmen muss, weil eine andere Person für diesen Zweck nicht sofort zur Verfügung steht, | |
| | | bis zu sechs Tage im Kalenderjahr |
| i) | soweit kein Anspruch nach Buchst. h) besteht oder im laufenden Kalenderjahr eine Arbeitsbefreiung nach Buchst. h) nicht bereits in Anspruch genommen worden ist, bei schwerer Erkrankung des Ehegatten oder einer sonstigen in seinem Haushalt lebenden Person, wenn der Arbeitnehmer aus diesem Grunde die Betreuung seiner Kinder, die das achte Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig sind, übernehmen muss, weil eine andere Person für diesen Zweck nicht sofort zur Verfügung steht, | |

bis zu sechs Tage im Kalenderjahr

Fällt in den Fällen der Buchst. f) und g) der Anlass für die Freistellung auf einen arbeitsfreien Tag, entfällt der Anspruch auf Arbeitsbefreiung.

Fällt in den Fällen der Buchst. a), d) und e) der Anlass für die Freistellung auf einen arbeitsfreien Tag, oder ist der dem Anlass der Freistellung folgende Tag im Falle des Buchst. d) einer der drei folgenden Tage - arbeitsfrei, vermindert sich der Anspruch auf Freistellung um einen Tag.

In den Fällen der Buchst. h) und i) vermindert sich der Anspruch auf Freistellung um jeden in den Anspruchszeitraum fallenden arbeitsfreien Tag.

- (3) Sofern nach § 28 ein Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts für die gleichen Zwecke wie nach den Abs. 1 und 2 besteht, hat der Anspruch nach Abs. 1 und 2 Vorrang. Der Anspruch nach § 28 gilt in diesen Fällen als erfüllt.

§ 45.4

Sonderregelung zu Kündigungsfristen

Für den Arbeitnehmer gelten abweichend von § 21 folgende Kündigungsfristen und zwar nach Vollendung einer Betriebszugehörigkeit i. S. d. § 5 von:

mindestens acht Jahren	vier Monate
mindestens zehn Jahren	fünf Monate
mindestens zwölf Jahren	sechs Monate

zum Ende eines Kalendervierteljahres.

§ 45.5

Kündigungsbeschränkung

Für den Arbeitnehmer, der am 1. Januar 2009 eine mindestens 15jährige Betriebszugehörigkeitszeit und das 45. Lebensjahr vollendet hat, findet § 22 - unabhängig von dem dort genannten Alter und unabhängig von der dort genannten Betriebszugehörigkeit - Anwendung.

Ausführungsbestimmung

Gegenüber einem Arbeitnehmer, der am 31. Dezember 1993 tarifvertraglich Angestellter war, kann mit Zustimmung der Unternehmensleitung eine Änderungskündigung zum Zwecke der Herabgruppierung um eine Entgeltgruppe ausgesprochen werden.

§ 45.6

Wiedereinstellung bei Rentenentzug

Der Arbeitnehmer, der vor seinem Ausscheiden wegen Gewährung einer Rente infolge verminderter Erwerbsunfähigkeit aus der Rentenversicherung der Arbeiter oder Angestellten bereits die Voraussetzungen einer Kündigungsbeschränkung nach § 45.5 erfüllt hatte, ist nach rechtskräftigem Entzug seiner Rente auf seinen Antrag unverzüglich wieder einzustellen.

**§ 45.7
Vorzeiten**

Sofern der Anspruch auf tarifvertragliche Leistungen eine bestimmte Zeit der Betriebszugehörigkeit voraussetzt (z. B. Jubiläum), sind auch Zeiten, die ohne Unterbrechung bei den Rechtsvorgängern des Arbeitgebers zurückgelegt oder angerechnet wurden, zu berücksichtigen.

**§ 45.7a
Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer und Unfallverletzte**

- (1) a) Erfüllen ältere Arbeitnehmer die Voraussetzungen für eine Entgeltsicherung älterer Arbeitnehmer nach § 61 und fallen aus diesem Grunde ihre bisherigen Ansprüche auf Zahlung von Erschwerniszulagen ganz oder teilweise fort, erhalten sie eine Erschwernisausgleichszulage - Zulage E -, wenn sie in den vorausgegangenen zwei Jahren überwiegend und auch innerhalb der letzten drei Monate Erschwerniszulagen erhalten haben. Die Zulage E wird gezahlt für Zeiten, für die Arbeitnehmer keine Erschwerniszulagen oder Erschwerniszulagen in geringerer Höhe zustehen; Erschwerniszulagen in geringerer Höhe werden neben der Zulage E nicht gezahlt.
 - b) Die Zulage E wird ohne zeitliche Begrenzung gezahlt.
- (2) a) Abs. 1 gilt für Arbeitnehmer, die die Voraussetzungen der Entgeltsicherung für Arbeitsunfallverletzte nach § 61 erfüllen, entsprechend.
 - b) Die Zulage E wird in diesem Fall nach folgender Staffelung gezahlt:
 - aa) für die Dauer von 28 Monaten, sofern Arbeitnehmer nicht die Voraussetzungen der Kündigungsbeschränkung nach § 45.5 erfüllen
 - bb) für die Dauer von 36 Monaten, sofern Arbeitnehmer die Voraussetzungen der Kündigungsbeschränkung nach § 45.5 erfüllen und das 60. Lebensjahr noch nicht vollendet haben
 - cc) ohne zeitliche Begrenzung, sofern Arbeitnehmer die Voraussetzungen der Kündigungsbeschränkung nach § 45.5 erfüllt und das 60. Lebensjahr vollendet haben.
- (3) Die Zulage E wird wie folgt berechnet: Die Summe der im letzten Urlaubsjahr vor Eintritt des Entgeltsicherungsfalles gezahlten Erschwerniszulagen wird durch die Zahl der Stunden dieses Urlaubsjahres geteilt, für die der Arbeitnehmer im gleichen Zeitraum einen Anspruch auf Zahlung von Entgelt hatte; ausgenommen bleiben Zeiten, für die der Arbeitnehmer Anspruch auf Zahlung von Urlaubsentgelt nach § 60 hatte. Von dem so ermittelten Betrag sind 0,15 Euro abzuziehen. Der verbleibende Betrag ist die Zulage E für eine entgeltberechtigende Stunde.
- (4) Die Zulage E wird neben der lfd. Nr. 10 des Erschwerniszulagenkatalogs (Anlage 3) nicht gezahlt.

§ 45.8

Leistungen an in der KVB versicherte versicherungsfreie Arbeitnehmer

War der Arbeitnehmer bereits am 31. Dezember 1993 als versicherungsfreier Angestellter in der Krankenversorgung der Bundesbahnbeamten (KVB) versichert, gilt folgendes:

Der bisher für versicherungsfreie Angestellte nach Abrechnung des Beitragsanteils und des nach § 257 SGB V zu gewährenden Beitragszuschusses verbleibende Erstattungsbetrag der KVB wird in der bisherigen Form vom Arbeitgeber ausgeglichen.

§ 45.9

Umzugskostenvergütung

- (1) Der Arbeitnehmer hat unter den gleichen Voraussetzungen und im gleichen Umfang Anspruch auf Umzugskostenvergütung wie die der DB AG zugewiesenen Beamten, soweit nachstehend nichts anderes vereinbart ist.
- (2) Die Zuordnung zu den Besoldungsgruppen richtet sich für die Umzugskostenvergütung nach folgender Übersicht:

Entgeltgruppe	Besoldungsgruppe
F13 bis F06, W13 bis W06	A 1 bis A 8
F05 bis F03, W05 bis W03	A 9 bis A 12

Es ist die Entgeltgruppe maßgebend, in die der Arbeitnehmer am Tag vor dem Einladen des Umzugsguts eingruppiert ist. Eine rückwirkende Höhergruppierung des Arbeitnehmers bleibt unberücksichtigt.

- (3) Die Erstattung der Reisekosten (§ 7 BUKG) richtet sich nach der Konzernrichtlinie Firmenreisen.
- (4) Endet das Arbeitsverhältnis aus einem vom Arbeitnehmer zu vertretenden Grund vor Ablauf von zwei Jahren nach einem Umzug, für den Umzugskostenvergütung zugesagt worden war, so hat der Arbeitnehmer die Umzugskostenvergütung zurückzuzahlen.

Satz 1 gilt sinngemäß, wenn das Arbeitsverhältnis aufgrund einer Kündigung durch den Arbeitnehmer vor Ablauf von zwei Jahren nach einem Umzug, für den Umzugskostenvergütung zugesagt worden war, endet.

- (5) Bestehen Ansprüche auf Umzugskostenvergütung auf der Grundlage anderer Regelungen, finden Abs. 1 bis 4 keine Anwendung.

Teil B **Spezifische Arbeitszeitregelungen**

§ 46 **Individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll II**

Hinweis zu § 46 Abs. 1:

Abs. 1 hat Vorrang vor der Bestimmung des § 2 Abschn. I Abs. 1 Buchst. b) BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL; insoweit findet § 2 Abschn. I Abs. 1 Buchst. b) BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL für den Geltungsbereich des EVU FZITV AGV MOVE GDL keine Anwendung.

- (1) Als Vollzeitarbeit gilt jede - auf der Basis beidseitiger Freiwilligkeit - individuell vereinbarte Arbeitszeit im Korridor von 1.827 bis 2.088 Stunden (individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll) ausschließlich der gesetzlichen Ruhepausen im Kalenderjahr (Abrechnungszeitraum).

Protokollnotiz:

Dabei entspricht ein individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll i. H. v.

- *2.088 Stunden rechnerisch einer durchschnittl. 40-Stunden-Woche,*
- *2.036 Stunden rechnerisch einer durchschnittl. 39-Stunden-Woche,*
- *1.984 Stunden rechnerisch einer durchschnittl. 38-Stunden-Woche,*
- *1.958 Stunden rechnerisch einer durchschnittl. 37,5-Stunden-Woche,*
- *1.932 Stunden rechnerisch einer durchschnittl. 37-Stunden-Woche,*
- *1.905 Stunden rechnerisch einer durchschnittl. 36,5-Stunden-Woche,*
- *1.879 Stunden rechnerisch einer durchschnittl. 36-Stunden-Woche,*
- *1.827 Stunden rechnerisch einer durchschnittl. 35-Stunden-Woche.*

Als Teilzeitarbeit gilt ein – auf der Basis beidseitiger Freiwilligkeit – individuell vereinbartes regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll von weniger als 1.827 Stunden im Abrechnungszeitraum.

Das Wahlrecht nach §§ 46a, 46b (ab 1. Januar 2026: § 46b) bleibt unberührt.

Ab 1. Januar 2026 gilt: Für den Arbeitnehmer, der regelmäßig Schichtarbeit i. S. d. § 2 Abschn. I Abs. 1 Buchst. a) Doppelbuchst. aa) BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL leistet, ist das Wahlrecht nach § 2 Abschn. I Abs. 1 Buchst. d) BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL zu beachten. Das Wahlrecht nach § 2 Abschn. I Abs. 1 Buchst. d) BuRa-EVU-FZITV AGV MOVE GDL muss bis zum 30. Juni des Vorjahres ausgeübt werden. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des § 46c Abs. 1 und 2 sinngemäß.

Protokollnotizen:

1. *Ist in einem zwischen dem 1. Januar 2005 und dem 28. Februar 2011 abgeschlossenen Arbeitsvertrag auf eine „derzeit“ tarifvertraglich höchstmögliche Jahresarbeitszeit von 2.088 Stunden abgestellt worden, so ist diese Vereinbarung ab dem 1. März 2011, sofern nicht ausdrücklich abweichende Absprachen bestehen, unbeschadet Abs. 1 so auszulegen, dass die ab 1. März 2011 maßgebende Referenzarbeitszeit von 2.036 Stunden gemeint ist.*

2. *Bei einem Arbeitnehmer, der regelmäßig Schichtarbeit i. S. d. § 2 Abschn. I Abs. 1 Buchst. a) Doppelbuchst. aa) BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL leistet, ist eine Vereinbarung i. S. v. Ziff. 1 bzw. ein Arbeitsvertrag, der auf eine Referenzarbeitszeit von 100 Prozent verweist, so auszulegen, dass die ab 1. Januar 2026 (bis 31. Dezember 2026) maßgebende Referenzarbeitszeit von 1.984 Stunden gemeint ist, soweit der Arbeitnehmer nicht von seinem Wahlrecht nach § 2 Abschn. I Abs. 1 Buchst. d) BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL Gebrauch macht. Dies gilt auch, wenn die Referenzarbeitszeit nach dem 31. Dezember 2026 weiter sinkt. In diesen Fällen bleibt nach dem 31. Dezember 2026 das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll von 1.984 Stunden unverändert, solange der Arbeitnehmer das Wahlrecht nach § 2 Abschn. I Abs. 1 Buchst. d) BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL nicht ausübt.*
3. *Bei einem Arbeitnehmer, der regelmäßig Schichtarbeit i. S. d. § 2 Abschn. I Abs. 1 Buchst. a) Doppelbuchst. aa) BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL leistet, und der aufgrund der prozentualen Anbindung an die Referenzarbeitszeit in seinem Arbeitsvertrag, Teilzeitarbeit leistet, ist diese Anbindung so auszulegen, dass die zum jeweiligen Zeitpunkt maßgebende Referenzarbeitszeit gem. § 2 Abschn. I Abs. 1 Buchst. a) Doppelbuchst. aa) BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL gemeint ist.*

Hinweis zu § 46 Abs. 2:

Für die DB Fernverkehr AG und der S-Bahn Hamburg GmbH sind die ergänzenden Beschäftigungsbedingungen der Anlage 7 zu berücksichtigen.

- (2) *Wird das individuelle Jahresarbeitszeit-Soll am Ende des Abrechnungszeitraums nicht erreicht (Minderzeit), werden bis zu 40 Stunden der Unterschreitung des individuellen Jahresarbeitszeit-Solls, höchstens aber der Unterschreitung des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls, auf den folgenden Abrechnungszeitraum übertragen. Dadurch erhöht sich das individuelle Jahresarbeitszeit-Soll im folgenden Abrechnungszeitraum entsprechend. Durch Nacharbeit entsteht keine Überzeitarbeit. Ein weiterer Übertrag erfolgt nicht, wenn das dadurch erhöhte individuelle Jahresarbeitszeit-Soll in diesem Abrechnungszeitraum nicht erreicht wird.“*

§ 46a
Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung
(gültig bis 31. Dezember 2025)

Arbeitnehmer können beanspruchen, ihr individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll um 52 Stunden oder 104 Stunden im Abrechnungszeitraum unter proportionaler Anpassung des Entgelts zu reduzieren (Arbeitszeitverkürzung).

Für den Arbeitnehmer mit einem von der Referenzarbeitszeit abweichenden individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll reduziert sich sein individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll anteilig.

§ 46a (gültig ab 1. Januar 2026)
unbesetzt

§ 46b
Wahlrecht „Zusätzlicher Erholungsurlaub“
(gültig bis 31. Juli 2024)

- (1) Arbeitnehmer können alternativ zu § 46a sechs oder zwölf Tage zusätzlichen Erholungsurlaub beanspruchen.
- (2) Entscheiden sich Arbeitnehmer für sechs Tage zusätzlichen Erholungsurlaub, richtet sich das für die Referenzarbeitszeit festgelegte Entgelt nach der Entgelttabelle „Zusätzlicher Erholungsurlaub (sechs Tage)“ (Anlage 5a bzw. 6a BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL). Arbeitnehmer mit einem Jahresarbeitszeit-Soll, das geringer ist als die Referenzarbeitszeit, erhalten vom Monatsentgelt dieser Entgelttabelle den Teil, der dem Maß des mit ihnen arbeitsvertraglich vereinbarten Jahresarbeitszeit-Solls entspricht (§ 32 Abs. 4).
- (3) Entscheiden sich Arbeitnehmer für zwölf Tage zusätzlichen Erholungsurlaub, richtet sich das für die Referenzarbeitszeit festgelegte Entgelt nach der Entgelttabelle „Zusätzlicher Erholungsurlaub (zwölf Tage)“ (Anlage 5b bzw. 6b BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL).. Arbeitnehmer mit einem Jahresarbeitszeit-Soll, das geringer ist als die Referenzarbeitszeit, erhalten vom Monatsentgelt dieser Entgelttabelle den Teil, der dem Maß des mit ihnen arbeitsvertraglich vereinbarten Jahresarbeitszeit-Solls entspricht (§ 32 Abs. 4).
- (4) Es gelten die gesetzlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Bestimmungen zum Erholungsurlaub.

§ 46b
Wahlrecht „Zusätzlicher Erholungsurlaub“
(gültig ab 1. August 2024 bis 31. Dezember 2025)

- (1) Der Arbeitnehmer kann sechs oder zwölf Tage zusätzlichen Erholungsurlaub beanspruchen.
- (2) Entscheidet sich der Arbeitnehmer mit einem individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll i. H. der Referenzarbeitszeit von 2.036 Stunden für sechs Tage zusätzlichen Erholungsurlaub, erhält er Entgelt auf Basis von 1.984 Stunden.
- (3) Entscheidet sich der Arbeitnehmer mit einem individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll i. H. der Referenzarbeitszeit von 2.036 Stunden für zwölf Tage zusätzlichen Erholungsurlaub, erhält er Entgelt auf Basis von 1.932 Stunden.
- (4) Für den Arbeitnehmer mit einem individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll, das geringer bzw. höher ist als die Referenzarbeitszeit, findet Abs. 2 bzw. 3 unter proportionaler Anpassung des Entgelts entsprechend Anwendung.
- (5) Es gelten die gesetzlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Bestimmungen zum Erholungsurlaub.

§ 46b
Wahlrecht „Zusätzlicher Erholungsurlaub“
(gültig ab 1. Januar 2026)

- (1) Der Arbeitnehmer kann sechs Tage zusätzlichen Erholungsurlaub beanspruchen.
- (2) Entscheidet sich der Arbeitnehmer, der
 - a) regelmäßig Schichtarbeit i. S. d. § 2 Abschn. I Abs. 1 Buchst. a) Doppelbuchst. aa) BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL leistet, für sechs Tage zusätzlichen Erholungsurlaub, erhöht sich sein individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll um den Wert einer rechnerisch durchschnittlichen Wochenarbeitsstunde. Das sich daraus ergebende individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll ergibt sich aus der Protokollnotiz zu § 46 Abs. 1 Unterabs. 1. Das für ihn maßgebliche Entgelt wird dadurch nicht erhöht.

Das Wahlrecht gem. Abs. 1 kann der Arbeitnehmer mit einem individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll bis zu 2.036 Stunden ausüben.

Für den Arbeitnehmer mit einem individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll, das geringer ist als die Referenzarbeitszeit, findet Unterabs. 1 unter proportionaler Anpassung des erhöhten neuen individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls entsprechend Anwendung.

- b) nicht regelmäßig Schichtarbeit i. S. d. § 2 Abschn. I Abs. 1 Buchst. a) Doppelbuchst. aa) BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL leistet, mit einem individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll in Höhe der Referenzarbeitszeit von 2.036 Stunden für sechs Tage zusätzlichen Erholungsurlaub, erhält er Entgelt auf Basis von 1.984 Stunden.

Für den Arbeitnehmer mit einem individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll, das geringer bzw. höher ist als die Referenzarbeitszeit, findet Unterabs. 1 unter proportionaler Anpassung des Entgelts entsprechend Anwendung.

- (3) Es gelten die gesetzlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Bestimmungen zum Erholungsurlaub.

§ 46c
Umsetzung des Wahlrechts

- (1) Das Wahlrecht nach § 46a oder § 46b besteht grundsätzlich zu Beginn des Kalenderjahres. Der Arbeitnehmer muss bis zum 30. Juni des Vorjahres seinen Wunsch dem Arbeitgeber schriftlich mitteilen.
- (2) Der neu eingestellte Arbeitnehmer kann bei seiner Einstellung ebenfalls das Wahlrecht nach § 46a oder § 46b (ab 1. Januar 2026: § 46b) ausüben.
- (3) Der Arbeitnehmer ist an seine Wahl nach § 46a oder § 46b (ab 1. Januar 2026: § 46b) für mindestens ein Kalenderjahr gebunden.

Bis 31. Dezember 2025 gilt Abs. 4 in folgender Fassung:

- (4) Die Wahlrechte nach § 46a und § 46b sind dergestalt kombinierbar, dass der Arbeitnehmer sich für eine Arbeitszeitreduktion nach § 46a um 52 Stunden und Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub nach § 46b von sechs Tagen entscheiden kann.

Ab 1. Januar 2026 gilt Abs. 4 in folgender Fassung:

- (4) Der Arbeitnehmer, der regelmäßig Schichtarbeit i. S. i. S. d. § 2 Abschn. I Abs. 1 Buchst. a) Doppelbuchst. aa) BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL leistet, kann das Wahlrecht nach § 46b erstmals mit Wirkung für das Kalenderjahr 2026 in Kombination mit dem geltenden Wahlrecht nach § 2 Abschn. I Abs. 1 Buchst. d) BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL ausüben. Die Abs. 1 bis 3 gelten bei Kombination der Wahlmodelle nach § 2 Abschn. I Abs. 1 Buchst. d) BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL und § 46b sinngemäß.

Protokollnotizen:

1. *Von den Wahloptionen Arbeitszeitverkürzung gem. § 46a, zusätzlicher Erholungsurlaub zwölf Tage gem. § 46b Abs. 3 sowie zusätzlicher Erholungsurlaub sechs Tage i. V. m. einer Arbeitszeitreduzierung um 52 Stunden im Kalenderjahr gem. Abs. 4 kann der Arbeitnehmer letztmalig bis zum 30. Juni 2024 für das Kalenderjahr 2025 Gebrauch machen.*
2. *Der Arbeitnehmer, für den am 31. Dezember 2025 eine Arbeitszeitverkürzung 52 bzw. 104 Stunden gilt, behält sein individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll bei.*
3. *Der Arbeitnehmer, für den am 31. Dezember 2025 das Modell zusätzlicher Erholungsurlaub zwölf Tage gilt, wird am 1. Januar 2026 in das Modell zusätzlicher Erholungsurlaub sechs Tage überführt. Der Arbeitnehmer, für den am 31. Dezember 2025 das Modell zusätzlicher Erholungsurlaub sechs Tage i. V. m. einer Arbeitszeitreduzierung um 52 Stunden im Kalenderjahr gilt, wird am 1. Januar 2026 ebenfalls in das Modell zusätzlicher Erholungsurlaub sechs Tage überführt.*
4. *Ab 1. Januar 2026 gilt: Die Bestimmungen des § 46b Abs. 2 Buchst. a) und b) gelten auch dann bezogen auf ein volles Kalenderjahr, wenn der Arbeitnehmer unterjährig aus einer Tätigkeit, in der er regelmäßige Schichtarbeit leistet, in eine Tätigkeit, in der er nicht regelmäßig Schichtarbeit leistet, wechselt. Gleiches gilt im umgekehrten Fall.*

§ 47

Reduzierung der Jahresarbeitszeit

- (1) Verlangt ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, dass sein individuell vereinbartes regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll unter 1.827 Stunden im Kalenderjahr verringert wird, gelten nachfolgende Regelungen:
 - a) Der Arbeitnehmer muss die Verringerung seiner Arbeitszeit und den Umfang der Verringerung spätestens drei Monate vor deren Beginn gegenüber ihrer Führungskraft schriftlich geltend machen. Er soll dabei die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben.

- b) Der Verringerung der Arbeitszeit ist zuzustimmen und ihre Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers festzulegen, soweit betriebliche Gründe dem nicht entgegenstehen. Ein betrieblicher Grund liegt insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf - insbesondere die termingerechte Fertigstellung von Projekten, in denen der Arbeitnehmer wesentlich tätig ist - oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht.
 - c) Die Entscheidung über die Verringerung der Arbeitszeit und ihre Verteilung ist dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Verringerung schriftlich mitzuteilen.
 - d) Ist keine Einigung über die Verringerung der Arbeitszeit und deren Verteilung erfolgt und hat der Arbeitgeber die Verringerung der Arbeitszeit und deren Verteilung nicht spätestens einen Monat vor deren Beginn schriftlich abgelehnt, verringert sich die Arbeitszeit in dem vom Arbeitnehmer gewünschten Umfang und gem. der vom Arbeitnehmer gewünschten Verteilung.
 - e) Der Arbeitgeber kann die nach Buchst. c) oder d) festgelegte Verteilung der Arbeitszeit wieder ändern, wenn das betriebliche Interesse daran das Interesse des Arbeitnehmers an der Beibehaltung erheblich überwiegt und die Änderung spätestens einen Monat vorher angekündigt wurde.
 - f) Der Arbeitnehmer kann die erneute Verringerung der Arbeitszeit frühestens nach Ablauf von zwei Jahren verlangen, nachdem der Arbeitgeber einer Verringerung zugestimmt oder sie berechtigt abgelehnt hat.
- (2) Das Teilzeitarbeitsvolumen (Abs. 1) soll, sofern keine sachlichen Gründe eine andere Regelung erfordern, so gestaltet werden, dass die jeweils gültigen Grenzen der Sozialversicherungspflicht der Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung nicht unterschritten werden. Wünschen Arbeitnehmer eine kürzere Arbeitszeit, sind sie auf mögliche sozialversicherungsrechtliche Folgen hinzuweisen.
 - (3) Der Wunsch von Teilzeitarbeitnehmern, ihre Teilzeitarbeit wieder der Vollzeitarbeit anzupassen, hat bei gleicher Eignung Vorrang gegenüber Neueinstellungen im Tätigkeitsbereich des Arbeitnehmers.
 - (4) Dem Betriebsrat ist unverzüglich - spätestens nach zwei Wochen - das jeweilige individuell vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit-Soll des Arbeitnehmers mitzuteilen.
 - (5) In Härtefällen - insbesondere, wenn infolge plötzlich eingetretener Veränderungen im privaten Bereich Arbeitnehmern die weitere Einhaltung des vereinbarten individuellen regelmäßigen Arbeitszeit-Solls nicht mehr zugemutet werden kann - ist die Vereinbarung entsprechend anzupassen. Bei Beurteilung der Unzumutbarkeit sind auch dringende betriebliche Gründe zu berücksichtigen.
 - (6) Die Regelungen des TzBfG bleiben unberührt.

- (7) Gegenüber Arbeitnehmern in Wechselschichtarbeit, regelmäßiger Nachtarbeit oder Rufbereitschaft, die das 60. Lebensjahr vollendet haben und keinen Anspruch nach § 47a haben, kann eine gewünschte Reduzierung der individuellen Arbeitszeit um bis zu 20 Prozent von der Referenz- bzw. Regelarbeitszeit vom Arbeitgeber nicht abgelehnt werden, soweit bei der Arbeitszeitverteilung die betrieblichen Interessen berücksichtigt sind.

§ 47a

Reduzierung der Jahresarbeitszeit zur Entlastung älterer Arbeitnehmer

- (1) Arbeitnehmer, die
- a) das
- 59. Lebensjahr bis spätestens 31. Dezember 2024
 - 59. Lebensjahr plus sechs Monate bis spätestens 31. Dezember 2025
 - 60. Lebensjahr bis spätestens 31. Dezember 2026
- vollenden
- und
- b) zu diesem Zeitpunkt eine Betriebszugehörigkeit von mindestens 20 Jahren besitzen,
- c) zuletzt mindestens zehn Jahre in Wechselschicht, regelmäßiger Nachtarbeit oder Rufbereitschaft gearbeitet haben oder eine Tätigkeit ausgeübt haben, die von Nachtarbeit geprägt ist
- oder
- zuletzt mindestens zehn Jahre eine Tätigkeit ausgeübt haben, für die sie im Kalenderjahr mindestens für 80 Stunden Erschwerniszulagen nach den jeweils geltenden tarifvertraglichen Regelungen erhalten haben oder überwiegend besonderen äußeren Einflüssen (z. B. Wetter, Lärm, Temperatur, Atemschutz) ausgesetzt sind
- oder
- schwerbehindert i. S. d. § 2 Abs. 2 SGB IX sind,
- können ihr individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll auf 1.649 Stunden im Kalenderjahr reduzieren. Die Reduzierung der Arbeitszeit nach Satz 1 erfolgt in Form von 45 Regenerationsschichten im Kalenderjahr.

Protokollnotiz:

Regelmäßige Nachtarbeit i. S. d. Buchst. c) orientiert sich an den Schwellenwerten des Schichtzusatzurlaubs gem. § 3 Abs. 2 BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL.

- (2) Arbeitnehmer, die die Voraussetzungen nach Abs. 1 nur deshalb nicht erfüllen, weil sie zuletzt aufgrund betriebsärztlicher Feststellung ihre Tauglichkeit für Tätigkeiten in Wechselschicht, regelmäßiger Nachtarbeit oder Rufbereitschaft ganz oder teilweise, vorübergehend oder dauernd verloren haben, können ebenfalls die Reduzierung nach Abs. 1 in Anspruch nehmen.
- (3) Der Anspruch gem. Abs. 1 besteht für die Zeit ab dem Monat, in dem der Arbeitnehmer das in Abs. 1 Buchst. a) genannte Lebensjahr und – soweit vorausgesetzt – die genannte Anzahl an zusätzlichen Monaten vollendet, längstens bis zu dem Monat, in dem er die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung nach § 35 SGB VI i. V. m. § 235 SGB VI erreicht.
- (4) Der Arbeitnehmer kann einen kürzeren Zeitraum vereinbaren, um eine gesetzliche Altersrente in Anspruch zu nehmen, die vor dem Zeitpunkt nach Abs. 3 liegt.
- (5) Der Anspruch kann nur für zukünftige Zeiträume geltend gemacht werden und ist spätestens vier Monate vor dem Zeitpunkt schriftlich (ab 1. Januar 2025: schriftlich oder in elektronischer Form über den vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Prozess) geltend zu machen, in dem der Arbeitnehmer die Reduzierung nach Abs. 1 in Anspruch nehmen will. Der Arbeitnehmer ist grundsätzlich bis zum Ende der Laufzeit nach Abs. 3 bzw. Abs. 4 an seinen Antrag gebunden. Für Härtefälle gilt § 47 Abs. 5 entsprechend.
- (6) Arbeitnehmer, die eine Reduzierung gem. Abs. 1 bis 5 vereinbart haben, haben Anspruch auf Teilausgleich des geminderten Tabellenentgelts und der Differenzzulage (Diff-Z). der Zulage Überleitung Leistungslohn (Zulage ZÜL), der Zulage Überleitung Gedinge (Zulage ZÜG) sowie des Urlaubsgeldes. Diese Entgeltbestandteile werden für die Reduzierung der Arbeitszeit nach Abs. 1 i. H. v. 90 Prozent der jeweils maßgebenden Referenzarbeitszeit bezahlt.
- (7) Für Ansprüche aus § 80, § 6 BuRa-EVU FZITV, dem ZVersTV, dem KonzernJob-TicketTV AGV MOVE GDL und dem KonzernFahrvergTV werden Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit nach Abs. 1 bis 5 reduzieren, so gestellt, als hätten sie ihre Arbeitszeit nicht nach dieser Bestimmung reduziert.
- (8) Wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer keine abweichende Vereinbarung zur jährlichen Verteilung der Arbeitszeit getroffen, wird die Arbeitszeitreduzierung durch unterjährige zusammenhängende Freizeitblöcke (Blockfreizeit) durchgeführt.

Protokollnotizen:

1. *Im Gegensatz zu den üblichen Teilzeitmodellen (Reduzierung der täglichen Arbeitszeit bzw. Reduzierung der Arbeitstage pro Woche oder Kombination von beidem) arbeitet der Arbeitnehmer in den Arbeitsphasen wie ein „Vollzeitarbeitnehmer“. Die vereinbarte Arbeitszeitreduzierung wird durch sog. Blockfreizeiten (freie Tage) im Abrechnungszeitraum sichergestellt. Die Blockfreizeiten sollen analog zur Urlaubsplanung bereits im Vorjahr vereinbart und festgelegt werden (bspw. auch für Arbeitnehmer in Wechselschicht- und Nachtarbeit).*

2. *Für Arbeitnehmer, die vor dem 1. Januar 2024 eine Nebenabrede zur Reduzierung der Jahresarbeitszeit zur Entlastung älterer Arbeitnehmer wirksam vereinbart haben, gelten im Hinblick auf die Arbeitszeitreduzierung und den Teilentgeltausgleich Abs. 1 und 4 in der bis 31. Oktober 2023 geltenden Fassung.*

§ 47b

Freistellung für Teilnahme an einer Gesundheitswoche

- (1) Nehmen Arbeitnehmer, die

- a) spätestens am

- 31. Dezember 2024 das 59. Lebensjahr
- 31. Dezember 2025 das 59. Lebensjahr plus sechs Monate
- 31. Dezember 2026 das 60. Lebensjahr

vollendet haben

und

- b) die Voraussetzungen nach § 47a für den Anspruch auf Teilnahme am Modell „Reduzierung der Jahresarbeitszeit zur Entlastung älterer Arbeitnehmer“ ansonsten nicht erfüllen

im Kalenderjahr 2024/2025/2026 an einer mindestens fünftägigen nach § 20 SGB V zertifizierten Gesundheitswoche/Präventionswoche (z. B. der BAHN-BKK, der Knappschaft Bahn-See, der KVB oder der Vital-Kliniken) teil, werden sie für die Teilnahme an einer solchen Präventionsmaßnahme zweckgebunden für drei Tage unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freigestellt.

- (2) Arbeitnehmer, die die Voraussetzungen nach § 47a auf Teilnahme am Modell „Reduzierung der Jahresarbeitszeit zur Entlastung älterer Arbeitnehmer“ zwar erfüllen, aber das Modell nicht in Anspruch nehmen, werden bei Teilnahme an einer Präventionsmaßnahme im Sinne von Abs. 1 in den Kalenderjahren 2024/2025/2026 zweckgebunden jeweils für drei Tage unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freigestellt.

§ 48

Überzeit

- (1) Überzeit ist die Zeit, die vom Arbeitnehmer auf Anordnung über das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll abzüglich des Vortrags nach § 49 Abs. 5 - mindestens jedoch über 1.827 Stunden - geleistet wurde, einschließlich der Zeit, die nach den tarifvertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen zu verrechnen bzw. anzurechnen ist.
- (2) Bei einer kollektivrechtlichen Vereinbarung zur Reduzierung der Arbeitszeit bleibt die Regelung nach Abs. 1 unberührt.

- (3) Für den Arbeitnehmer, der seine Arbeitszeit in einem vorgegebenen betrieblichen Rahmen selbst einteilt, entsteht keine Über- bzw. Minderzeit, wenn der Abrechnungszeitraum endet und er den vorgegebenen betrieblichen Rahmen zu diesem Zeitpunkt weder über- noch unterschritten hat. Erst bei angeordneter Überschreitung des betrieblichen Rahmens gelten die Bestimmungen des Abs. 1.

§ 49 Arbeitszeitkonto

- (1) Für Arbeitnehmer wird ein Arbeitszeitkonto geführt, in dem die geleisteten Zeiten und die nach den tarifvertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen zu verrechnenden bzw. anzurechnenden Zeiten fortlaufend erfasst werden. Das Arbeitszeitkonto dient auch als arbeitszeitrechtliche Grundlage für das Entgelt.
- (2) Arbeitszeiten, die sich von einem auf den anderen Kalendertag erstrecken, zählen zum ersten Kalendertag.
- (3) Der Einsatz der Arbeitnehmer soll mit dem Ziel eines ausgeglichenen Kontostandes am Ende eines Abrechnungszeitraumes geregelt werden.
- (4) Der Arbeitnehmer soll auf seinen Antrag hin nicht zur Arbeit eingeteilt werden. Dieser Antrag darf nur bei Vorliegen dringender betrieblicher Gründe abgelehnt werden. Darüber hinaus kann der Antrag nur abgelehnt werden, wenn erkennbar ist, dass das Arbeitszeitkonto nicht gem. Abs. 3 ausgeglichen werden kann. Antragsfristen, Fristen und Form der Beantwortung (Ablehnung) des Antrags sind in einer Betriebsvereinbarung zu regeln.
- (5) Bei Überschreiten des individuellen Jahresarbeitszeit-Solls am Ende des Abrechnungszeitraums werden grundsätzlich 50 Prozent der Überschreitung auf den folgenden Abrechnungszeitraum vorgetragen. Der Vortrag in das Arbeitszeitkonto führt zur Reduzierung des individuellen Jahresarbeitszeit-Solls im folgenden Abrechnungszeitraum.

Protokollnotiz:

Der Arbeitnehmer kann die weiteren 50 Prozent der Überschreitung vollständig oder teilweise inklusive eines möglichen auf diese Stunden entfallenden Zeitzuschlags gemäß der Protokollnotiz zu § 70 in die betriebliche Altersvorsorge umwandeln. Im Fall der Umwandlung in die betriebliche Altersvorsorge muss vom Arbeitnehmer einen Monat vor Ende des Abrechnungszeitraums, in dem die Stunden entstehen, gestellt werden; im Rahmen des Antragsprozesses ist hierfür die Textform ausreichend. § 4 bAV-FörderTV AGV MOVE GDL gilt uneingeschränkt. Die nicht in die betriebliche Altersvorsorge eingebrachten Zeiten werden auf den folgenden Abrechnungszeitraum vorgetragen.

**§ 50
Urlaub**

- (1) Bezogen auf den Erholungsurlaub finden die Bestimmungen des § 3 Abs. 1 BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL Anwendung.

Übergangsregelung:

Für den Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis am 31. Dezember 2011 schon und am 1. Januar 2012 noch bestand, gilt folgende individuelle Übergangsregelung:

Der Arbeitnehmer, der bei Anwendung der bis 31. Dezember 2011 geltenden Fassung des § 50 Abs. 1 Buchst. a) i. V. m. § 3 Abs. 1 BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL am 1. Januar 2012 einen höheren Urlaubsanspruch als nach Abs. 1 gehabt hätte, behält diesen höheren Urlaubsanspruch, solange dieser für ihn günstiger ist als der Anspruch nach Abs. 1.

- (2) Bezogen auf die Betriebszugehörigkeit i. S. v. Abs. 1 findet § 2 KonzernRTV AGV MOVE GDL sinngemäß Anwendung.

- (3) Allgemeine Grundsätze:

1. Der Arbeitnehmer beantragt die Spanne der Zeit in Kalendertagen, die er wegen Abwicklung des Urlaubs (unabhängig von der Urlaubsart) von der Arbeit freigestellt werden will. Für jeden Werktag von Montag bis Freitag, der in die Spanne des Urlaubs fällt, wird unabhängig von der individuellen Arbeitszeitverteilung ein Urlaubstag angerechnet, der im Arbeitszeitkonto mit 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls nach §§ 46 und 47 verrechnet wird. Für einen Samstag und Sonntag erfolgt keine Verrechnung.

Für den Arbeitnehmer, der im Durchschnitt weniger als fünf Kalendertage in der Woche (nicht Schichthäufigkeit) zu arbeiten hat, wird der Urlaub entsprechend angepasst, so dass ein zeitlich gleichwertiger Urlaub entsteht.

Für den Arbeitnehmer, der regelmäßig an einem oder mehreren Werktagen von Montag bis Freitag nicht arbeitet, wird für diese Tage kein Urlaubstag verrechnet.

2. Im unmittelbaren Anschluss an den Urlaub darf von dem Arbeitnehmer an Werktagen vor 5:00 Uhr oder an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen keine Arbeitsleistung verlangt werden.

Hinweis zu § 50a:

Bei der DB Fernverkehr AG und der S-Bahn Hamburg GmbH sind die ergänzenden Beschäftigungsbedingungen der Anlage 7 zu berücksichtigen.

§ 50a
Zusatzurlaub für Wechselschicht-, Schicht- und Nachtarbeit

- (1) Bezogen auf den Zusatzurlaub für Wechselschicht-, Schicht- und Nachtarbeit finden die Bestimmungen des § 3 Abs. 2 BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL Anwendung.

Protokollnotiz:

Arbeitnehmer können festlegen: Dieser Zusatzurlaub wird vollständig bzw. teilweise in die bAV umgewandelt.

- (2) Der Anspruch auf Zusatzurlaub nach § 3 Abs. 2 BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL entsteht, sobald im laufenden Kalenderjahr jeweils die Voraussetzungen für einen Tag oder einen weiteren Tag Zusatzurlaub erfüllt sind.

Für den Arbeitnehmer mit einem individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll von weniger als 2.088 Stunden ist die Zahl der geforderten Arbeitsstunden entsprechend dem Verhältnis der individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit zu 2.088 Stunden anzupassen.

Ausführungsbestimmung

Maßgebend für den Umfang des Zusatzurlaubs sind bei dem Arbeitnehmer die Zahl der tatsächlich geleisteten Nachtarbeitsstunden und die Tabelle in § 3 Abs. 2 BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL.

Wegen der Ermittlung der Nachtarbeitsstunden siehe Abs. 5.

- (3) Wird der für den Arbeitnehmer in Betracht kommende Höchsturlaub nach § 3 Abs. 2 BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL 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.

Ausführungsbestimmung

Beispiele für die Vorgriffsregelung:

1. *Bis zum 31. Dezember sind 70 Nachtarbeitsstunden geleistet worden. Bis zum 28. Februar des folgenden Kalenderjahres werden weitere 15 Nachtarbeitsstunden geleistet.*

Der Arbeitnehmer erhält einen Tag Zusatzurlaub nach diesen Bestimmungen. Die für die Anspruchsbegründung des vorangegangenen Kalenderjahres im Vorgriff verwendeten zehn Nachtarbeitsstunden sind verbraucht; für die Bemessung im neuen Kalenderjahr verbleiben für die Zeit vom 1. Januar bis 28. Februar nur noch fünf anrechenbare Nachtarbeitsstunden.

2. *Bis zum 31. Dezember sind 145 Nachtarbeitsstunden geleistet worden. Der Arbeitnehmer hat bereits einen Tag Zusatzurlaub nach diesen Bestimmungen erhalten. Bis zum 28. Februar werden weitere 20 Nachtarbeitsstunden geleistet.*

Der Arbeitnehmer erhält einen zweiten Tag Zusatzurlaub. Von den im laufenden Kalenderjahr bis dahin geleisteten 20 Nachtarbeitsstunden werden 15 Nachtarbeitsstunden verbraucht; aus der Zeit vom 1. Januar bis 28. Februar sind nur noch fünf Nachtarbeitsstunden für das laufende Kalenderjahr anrechenbar.

3. *Wie Beispiel 2, jedoch werden bis zum 28. Februar nur zehn weitere Nachtarbeitsstunden geleistet. Es besteht kein Anspruch auf den zweiten Tag Zusatzurlaub. Die im laufenden Jahr geleisteten zehn Nachtarbeitsstunden sind für dieses Kalenderjahr voll anrechenbar.*

In den vorstehenden Beispielen ist unterstellt, dass es sich um vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einem individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll von 2.088 Stunden handelt.

- (4) Für den Arbeitnehmer, der das 50. Lebensjahr vollendet hat oder im Laufe des Kalenderjahres vollendet, erhöht sich der Anspruch auf Zusatzurlaub nach Abs. 1 um einen Arbeitstag. Damit wird der arbeitsmedizinische Zusammenhang zwischen Lebensalter und zunehmender Belastung der Arbeitnehmer bei Nachtarbeit berücksichtigt.
- (5) Nachtarbeitsstunden i. S. d. § 3 Abs. 2 BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL sind die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit in der Zeit zwischen 20:00 Uhr und 6:00 Uhr dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleisteten Arbeitsstunden. Nachtarbeitsstunden in Schichten, in denen der Arbeitnehmer lediglich an der Arbeitsstelle anwesend sein muss, um im Bedarfsfalle vorkommende Arbeiten zu verrichten, bleiben unberücksichtigt.

Ausführungsbestimmung

Aus der Beschränkung auf die „im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit“ geleisteten Arbeitsstunden ergibt sich, dass Überstunden und Zeiten ohne Arbeitsleistungen (z. B. Arbeitszeitzuschläge, Fahrgastfahrten, Pausen und Zeiten einer Bereitschaft) unberücksichtigt bleiben. Unterbrechungen der Arbeit, während denen der Arbeitnehmer mit der Verpflichtung zur wachen Achtsamkeit anwesend ist, um die Arbeit jederzeit aufnehmen zu können, 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 einschließlich der Heranziehung zur Arbeit aus der Rufbereitschaft oder Bereitschaft. Als Nachtarbeitsstunden sind somit auch zu berücksichtigen

- *die Zeiten der Heranziehung zur Arbeitsleistung, die außerhalb des regelmäßigen Arbeitsverlaufs liegen,*
- *die Zeiten der Heranziehung zur Arbeitsleistung aus einer Bereitschaft oder Unfall-, Störungs- und Schneebereitschaft bei einer vom Arbeitgeber festgelegten Stelle,*

soweit sie in die Zeit von 20:00 Uhr bis 6:00 Uhr fallen.

- (6) Wechselt der Arbeitnehmer bei seinem Arbeitgeber innerhalb eines Kalenderjahres in den Geltungsbereich des TVA AGV MOVE GDL, findet § 5 KonzernRTV AGV MOVE GDL sinngemäß Anwendung. Für das laufende Kalenderjahr gilt dabei, dass der bereits in diesem Kalenderjahr entstandene Anspruch auf Zusatzurlaub übertragen wird und die Zeiten, die bis zum Zeitpunkt des Wechsels noch keinen Anspruch auf Zusatzurlaub begründen, in die Systematik des TVA AGV MOVE GDL übernommen werden.

§ 51 Arbeitszeitbewertung

- (1) Jeder Tag einer Arbeitsbefreiung mit Fortzahlung des Entgelts nach gesetzlichen oder tariflichen Bestimmungen wird im Arbeitszeitkonto des Arbeitnehmers mit der geplanten Arbeitszeit verrechnet. Wird nach Beantragung der Arbeitsbefreiung die Arbeitszeitverteilung so vorgenommen, dass der Tag, für den die Arbeitsbefreiung beantragt wurde, verteilungsfrei bleibt, wird 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls nach §§ 46 und 47 für diesen Tag verrechnet, sofern es sich um einen Werktag von Montag bis Freitag handelt. Die Arbeitsbefreiung an dem beantragten Tag nach Satz 1 ist keine Verteilungsänderung nach Satz 2.
- (2) Erfolgt der Einsatz des Arbeitnehmers nach einem sog. „Schichtfensterplan“ oder „Ruhe-tagsplan“ bzw. nach den entsprechenden Prinzipien während sog. „Dispophasen“ im Basis-Dienstplan, wird in den Fällen der Abs. 1 und 4 an den planmäßig mit Arbeit belegbaren Tagen jeweils 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls nach §§ 46 und 47 angerechnet. An planmäßig arbeitsfreien Tagen findet dann keine Anrechnung statt. Planmäßig mit Arbeit belegbare bzw. arbeitsfreie Tage können auf alle Wochentage fallen. Bei Anwendung dieser Anrechnungsregel sind fünf planmäßig mit Arbeit belegbare und zwei planmäßig arbeitsfreie Tage im Durchschnitt des Abrechnungszeitraums (ggf. nur während der entsprechenden Phasen des Basis-Dienstplans) einzuteilen.
- (3) § 2 Abschn. I Abs. 7 BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL findet mit der Maßgabe Anwendung, dass sich der arbeitstägliche Durchschnitt aus 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls nach §§ 46 und 47 errechnet.
- (4) Jeder Tag einer Arbeitsverhinderung wegen Arbeitsunfähigkeit wird mit der Dauer der für den jeweiligen Tag geplanten Arbeitszeit des Arbeitnehmers bewertet, die dem Arbeitnehmer am Tag vor der Arbeitsunfähigkeit mitgeteilt war. Sofern für einen Tag, an dem ein arbeitsunfähiger Arbeitnehmer grundsätzlich zu arbeiten gehabt hätte, die geplante Arbeitszeit nicht bestimmt ist, sind die auf die Werktage Montag bis Freitag fallenden Tage der Arbeitsunfähigkeit im Arbeitszeitkonto mit 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls nach §§ 46 und 47 zu bewerten.
- (5) In Fällen einer stundenweisen Arbeitsbefreiung mit Fortzahlung des Entgelts wird dem Arbeitnehmer mindestens die an diesem Tag tatsächlich geleistete Arbeitszeit angerechnet. Die Zeitsumme der insgesamt anzurechnenden Arbeitszeit darf jedoch die Dauer der für den jeweiligen Tag geplanten Arbeitsleistung nicht übersteigen.
- (6) Bei Versäumnis von Arbeitszeit ohne Anspruch auf Entgeltfortzahlung und bei Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Entgelts verringert sich das individuelle Jahresarbeitszeit-Soll um die entsprechende Arbeitszeit.

§ 52 Arbeitszeitverteilung

- (1) Der Verteilung des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls werden 261 Arbeitstage (24 Stundenzeiträume) zugrunde gelegt. Soweit es Kundenorientierung, Wettbewerbsfähigkeit oder betriebliche Belange des Arbeitgebers erfordern, kann die Arbeitszeit auf die Wochentage Montag bis Sonntag - auch ungleichmäßig - verteilt und innerhalb des Zeitraums gem. § 46 nach betrieblichen Erfordernissen eingeteilt werden. Hierbei sind die Belange des Arbeitnehmers angemessen zu berücksichtigen.
- (2) Gem. § 7 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b), Nr. 4 Buchst. b) und § 12 Nr. 2 ArbZG werden die Ausgleichsfristen auf den jeweiligen Abrechnungszeitraum ausgedehnt.
- (3) Die Arbeitszeit ist jeweils im Rahmen der gesetzlich und tarifvertraglich maßgebenden Bestimmungen und unter Beachtung des § 87 BetrVG einzuteilen; dabei gilt insbesondere:
 1. Für die Verlängerung der täglichen Arbeitszeit über zehn Stunden hinaus gilt § 2 Abschn. I Abs. 4 BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL.
 2. Für die Verlängerung der Arbeitszeit an Sonn- und gesetzlichen Wochenfeiertagen gilt § 2 Abschn. I Abs. 4 BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL.

Hinweis zu § 52 Abs. 3 Nr. 2:

Für die DB Fernverkehr AG und die S-Bahn Hamburg GmbH sind die ergänzenden Beschäftigungsbedingungen der Anlage 7 zu beachten.

3. Dem Arbeitnehmer sollen im Jahresabrechnungszeitraum (§ 46) mindestens 26 arbeitsfreie Sonn- und Feiertage – und zwar grundsätzlich in Verbindung mit einer täglichen Ruhezeit – gewährt werden; im Monat sollen zwei Wochenenden (Kalendertage Samstag und Sonntag) arbeitsfrei sein.
4. Der Arbeitnehmer, der an einem auf einen Werktag fallenden gesetzlichen Feiertag (Wochenfeiertag) zur Arbeitsleistung herangezogen wird, erhält grundsätzlich innerhalb des Abrechnungszeitraums (§ 46) einen Ersatzruhetag; für Arbeit an einem in das letzte Quartal eines Abrechnungszeitraums (§ 46) fallenden Wochenfeiertag ist der Ersatzruhetag spätestens innerhalb der diesem Zeitraum folgenden drei Kalendermonate zu gewähren.

Hinweis zu § 52 Abs. 3 Nr. 5:

Für die DB Fernverkehr AG und die S-Bahn Hamburg GmbH sind die ergänzenden Beschäftigungsbedingungen der Anlage 7 zu beachten.

5. Für den Arbeitnehmer, der Schicht- und Wechselschichtarbeit leistet, soll die in tatsächlich geleisteten Schichten angerechnete Arbeitszeit im Zeitraum von 23:00 Uhr bis 4:00 Uhr 500 Stunden nicht überschreiten. Die Zeiten, die in diesen Zeitraum fallen, werden für die Bewertung minutengenau erfasst. Der Arbeitszeitanteil nach Satz 1 kann durch Betriebsvereinbarung erhöht werden. Die Nachtarbeit soll im Rahmen der betrieblichen Belange und der gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse auf die Arbeitnehmer möglichst gleichmäßig verteilt werden. Dabei sollen regelmäßige tägliche Arbeitszeiten, die in die Zeit von 23:00 bis 4:00 Uhr fallen, nicht

mehr als fünfmal hintereinander angesetzt werden. Leistet der Arbeitnehmer im Abrechnungszeitraum mehr als 500 Stunden zwischen 23.00 Uhr und 04.00 Uhr, erhält er für jede darüber hinausgehende volle Stunde einen Zeitzuschlag nach folgender Staffel in das Arbeitszeitkonto sollreduzierend gebucht:

Ab der 501. Stunde	fünf Min.
Ab der 601. Stunde	zehn Min.
Ab der 751. Stunde	15 Min.

Für Arbeitnehmer, die im Abrechnungszeitraum aus der dauerhaften Nachtarbeit ausscheiden, werden die bis dahin geleisteten Nachtstunden nicht berücksichtigt.

6. Ergänzend zu § 2 Abschn. I Abs. 6 BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL geltenden folgende Regelungen:

Betriebliche Gründe, die eine Aufteilung der Gesamtpausendauer auf Kurzpausen rechtfertigen, liegen dann vor, wenn aufgrund der betrieblichen Abläufe die Gewährung mindestens 15 Minuten umfassender Ruhepausen nicht möglich ist. Dies betrifft insbesondere Tätigkeiten auf Einzelarbeitsplätzen, bei denen der Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz nur kurzzeitig verlassen kann, ohne dass er sich dabei im Zustand der wachen Achtsamkeit befinden muss.

7. Unter Berücksichtigung betrieblicher Erfordernisse soll der Arbeitnehmer in der Regel nur an durchschnittlich fünf Tagen je Woche zu arbeiten haben; dabei soll die Arbeitszeit der regelmäßig nur während der Tageszeitspanne (6.00 Uhr bis 20.00 Uhr) eingesetzten Arbeitnehmer grundsätzlich auf die Werktage, möglichst jedoch auf die Wochentage Montag bis Freitag, verteilt werden.
8. Die Arbeitszeit des Arbeitnehmers nach § 3 und § 6 ArbZG darf in 168 nacheinander folgenden Stunden nach jedem Arbeitsbeginn planmäßig insgesamt 55 Stunden grundsätzlich nicht überschreiten; aus betrieblichen Gründen darf jedoch mit Zustimmung des Betriebsrates eine höhere regelmäßige Arbeitszeit je 168-Stunden-Zeitraum planmäßig bestimmt werden. Satz 1 gilt nicht in unvorhergesehenen Fällen.

Hinweis zu § 52 Abs. 3 Nr. 9:

Bei der DB Cargo AG sind die ergänzenden / abweichenden Regelungen der Anlage 8 zu beachten.

Bei der DB Fernverkehr AG sind die ergänzenden abweichenden Regelungen der Anlage 9 zu beachten.

9. Bezogen auf die Zulässigkeit der Verkürzung der täglichen Ruhezeit gilt § 2 Abschn. I Abs. 5 BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL.
- (4) Abweichungen von der geplanten Arbeitszeit werden berücksichtigt. Die Zeit für die Erfassung von Abweichungen von der geplanten Arbeitszeit wird nicht auf das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll angerechnet.

- (5) Fällt Arbeit aus, ist der Arbeitnehmer spätestens am Vortag hierüber zu informieren. Der Arbeitgeber kann verlangen, dass die ausgefallene Arbeitszeit nachgeholt wird.
- (6) Arbeitnehmern bereits zugesprochene Ruhezeiten oder Arbeitsbefreiungen gelten als gewährt, wenn sie in die Zeit einer Erkrankung, eines Urlaubs oder einer Arbeitsbefreiung aus persönlichen Anlässen fallen. Aus betrieblichen Gründen ausgefallene Ruhezeiten sind nach den jeweils maßgeblichen gesetzlichen und tarifvertraglichen Arbeitszeitschutzvorschriften nachzugewähren.
- (7) Bei Arbeitsversäumnis wegen der vorübergehenden Unmöglichkeit der Arbeitsleistung (z. B. Mangel an Roh- und Betriebsstoffen, Stromabschaltungen, Naturkatastrophen am Wohn- oder Arbeitsort oder auf dem Wege zum Arbeitsplatz) erhält der Arbeitnehmer für jeweils bis zu fünf aufeinanderfolgende Tage Entgelt für jeweils 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls je Tag ohne Anrechnung von Arbeitszeit fortgezahlt

§ 53

Sonderregelungen für das Transportpersonal

- (1) Arbeitnehmer sind Transportpersonal, sobald sie Tätigkeiten ausführen, die unmittelbar der betrieblichen Abwicklung der Beförderungen - einschließlich des stationären äußeren Eisenbahndienstes - zugeordnet sind. Zum Transportpersonal zählen insbesondere Arbeitnehmer des Rangierpersonals, Wagenmeister in der Zugbildung/Bereitstellung, Zugtechniker, Personal der Betriebssteuerung sowie sonstige Arbeitnehmer, die im stationären äußeren Eisenbahndienst tätig sind.
- (2) Für das Transportpersonal gelten die Bestimmungen des § 52, soweit nicht hiervon abweichend oder hierzu ergänzend in § 53 anderes geregelt ist. Für Arbeitnehmer, denen vorübergehend Tätigkeiten des Transportpersonals übertragen werden, sind für die Dauer dieser Tätigkeiten die Regelungen des § 53 anzuwenden.

Hinweis zu Abs. 3:

Abs. 3 hat Vorrang vor der Bestimmung des § 2 Abschn. I Abs. 2 Unterabs. 1 BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL; insoweit findet § 2 Abschn. I Abs. 2 Unterabs. 1 BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL für den Geltungsbereich des EVU FZITV AGV MOVE GDL keine Anwendung.

- (3) Eine Schicht umfasst den gesamten Zeitraum einschließlich der Fahrgastfahrten, Bereitschaftszeiten und Tätigkeitsunterbrechungen zwischen zwei Ruhezeiten bzw. Zeiten ohne Arbeitsverpflichtung (ZoA) von mehr als fünf und weniger als neun Stunden Dauer. Die Dauer der Schicht nach Satz 1, ohne die Zeiten der gesetzlichen Mindestruhepausen (auch Kurzpausen), wird auf das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll angerechnet.
 1. Zwei oder mehrere Arbeitseinsätze an einem Arbeitstag mit dazwischen liegenden Tätigkeitsunterbrechungen von jeweils bis zu fünf Stunden Dauer gelten als eine Schicht.

2. Tätigkeitsunterbrechungen sind vorrangig für die nach § 4 ArbZG vorgeschriebenen Ruhepausen zu nutzen. Die Dauer der Ruhepause ist von der Dauer der Arbeitszeit nach §§ 3 und 6 ArbZG abhängig.
3. Zu Beginn der täglichen Arbeitszeit muss zumindest ein zeitlicher Rahmen feststehen, innerhalb dessen der Arbeitnehmer - ggf. in Absprache mit anderen Arbeitnehmern - seine Ruhepause bzw. Ruhepausen in Anspruch nehmen kann (z. B. Pausenfenster, flexible Pause, disponible Pause). Ruhepausen sind Unterbrechungen der Arbeit, die eine ausreichende Dauer haben und deren Lage so zu wählen ist, dass für Arbeitnehmer ein angemessener Erholungswert erreicht wird. Arbeitnehmer können sich während der Ruhepause vom Arbeitsplatz entfernen. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bleibt unberührt.
4. Zeiten ohne Arbeitsverpflichtung von mehr als fünf und weniger als neun Stunden Dauer liegen außerhalb einer Schicht.

Die Zeiten ohne Arbeitsverpflichtung werden bis zur 150. Stunde im Abrechnungszeitraum zu 50 Prozent, darüber hinaus zu 100 Prozent auf das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll angerechnet.

- (4) Für den Arbeitnehmer des Transportpersonals gilt hinsichtlich der Mindestschichtanrechnung § 2 Abschn. I Abs. 2 Unterabs. 2 BuRa-EVU FZITV AGV MOVE. Für die durch eine ZoA getrennten Schichten wird abweichend von Satz 1 insgesamt mindestens die Dauer der ZoA auf das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll angerechnet.

Satz 1 gilt nicht für die Arbeitnehmer, die individuell eine kürzere tägliche Arbeitszeitverteilung vereinbart haben.

Für Arbeitnehmer mit einem individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll unter 1.305 Stunden gilt abweichend von Satz 1 eine Mindestschichtanrechnung von drei Stunden, wenn individuell keine kürzere tägliche Arbeitszeitverteilung vereinbart ist.

Von der Regelung zur Mindestschichtanrechnung sind ausgenommen der regelmäßige Fortbildungsunterricht, Arbeitsbesprechungen, angeordnete ärztliche Untersuchungen und Vernehmungen.

- (5) Die Schichtlänge darf bis zu zwölf Stunden betragen. Sie kann einmal in der Kalenderwoche um bis zu zwei weitere Stunden verlängert werden. Mit Zustimmung des Betriebsrats kann die Verlängerung nach Satz 2 auch mehr als einmal in der Kalenderwoche erfolgen, wenn dadurch keine Überforderung der Arbeitnehmer zu erwarten ist.

- (6) Ergänzend zu § 2 Abschn. I Abs. 2 Unterabs. 2 BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL gilt:

Die Schichtanzahl reduziert sich zusätzlich um die Anzahl an Schichten, die sich rechnerisch aus der Übertragung ins Arbeitszeitkonto nach § 49 Abs. 5 geteilt durch acht Stunden ergeben. Mit Zustimmung des Betriebsrats kann die Schichtanzahl überschritten werden.

- (7) Reisezeiten zwischen dem Arbeitsort bzw. dem näher gelegenen Wohnort und dem Ort des regelmäßigen Fortbildungsunterrichts, der Arbeitsbesprechungen, der angeordneten ärztlichen Untersuchungen und der Vernehmungen einschließlich der Aufenthalte (d. h. Aufenthaltszeiten während der Fahrt sowie am auswärtigen Geschäftsort unvermeidbare – nicht zu den Wartezeiten zählende – Zeiten bis zum Beginn oder nach Beendigung der Tätigkeiten) werden zu 50 Prozent auf das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll angerechnet.

Für ärztliche Untersuchungen, regelmäßigen Fortbildungsunterricht und Arbeitsbesprechungen kann an Stelle eines Einzelnachweises auch die Arbeitszeit angerechnet werden, die erfahrungsgemäß hierfür durchschnittlich anfällt.

Wartezeiten können frühestens mit dem Zeitpunkt beginnen, zu dem der betreffende Termin geplant war. Sie werden auf das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll angerechnet.

Protokollnotiz:

Arbeitnehmer des Transportpersonals können jährlich bis zum 31. Oktober jeweils mindestens für das folgende Kalenderjahr entscheiden, dass für sie anstelle des Abs. 7 die Regelung des § 30 zur Anwendung kommen soll.

- (8) Die Zeiten für Wege zu und von den Übernachtungsräumen bei auswärtigen Ruhen werden auf das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll angerechnet.

Hinweis § zu § 53 Abs. 9:

Bei der DB Cargo AG sind die ergänzenden / abweichenden Regelungen der Anlage 8, zu beachten.

Bei der DB Fernverkehr AG sind die ergänzenden / abweichenden Regelungen der Anlage 9 zu beachten.

Bei der DB Regio AG, DB RegioNetz Verkehrs GmbH, S-Bahn Berlin GmbH und S-Bahn Hamburg GmbH sind die ergänzenden / abweichenden Regelungen der Anlage 10 zu beachten.

- (9) Abweichend von § 52 Abs. 3 Nr. 3 gelten für den Arbeitnehmer des Transportpersonals die Bestimmungen des § 2 Abschn. II BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL über die Gewährung von Ruhetagen:

Hinweis zu § 53 Abs. 10:

Bei der DB Cargo AG sind die ergänzenden / abweichenden Regelungen der Anlage 8 zu beachten.

Bei der DB Fernverkehr AG sind die ergänzenden / abweichenden Regelungen der Anlage 9 zu beachten.

Bei der DB Regio AG, DB RegioNetz Verkehrs GmbH, S-Bahn Berlin GmbH und S-Bahn Hamburg GmbH sind die ergänzenden / abweichenden Regelungen der Anlage 10 zu beachten.

- (10) Abweichend von § 52 Abs. 3 Nr. 5 dürfen Schichten, die in die Zeit von 23.00 bis 4.00 Uhr fallen, für den Arbeitnehmer des Transportpersonals nicht mehr als viermal hintereinander angesetzt werden. Mit Zustimmung des Betriebsrats können Schichten nach Satz 1 auch fünfmal hintereinander angesetzt werden, wenn dadurch keine Überforderung der Arbeitnehmer zu erwarten ist.
- (11) Die Ausbleibezeit des Arbeitnehmers des Transportpersonals soll in der Regel 32 Stunden nicht überschreiten. Wenn es zur Wahrung der Wirtschaftlichkeit oder im Interesse des Arbeitnehmers geboten erscheint, darf sie bis zu 36 Stunden und nur in Sonderfällen darüber hinaus ausgedehnt werden.
- (12) Fällt Arbeit aus, ist der Arbeitnehmer des Transportpersonals spätestens am Vortage hierüber zu informieren. Der Arbeitgeber kann verlangen, dass die ausgefallene Arbeitszeit nachgeholt wird. Wird der Ausfall dem Arbeitnehmer des Transportpersonals kurzfristiger – z. B. erst nach Arbeitsbeginn – bekannt gegeben, erhält er einen Zeitzuschlag i. H. v. fünf Stunden; bereits geleistete Arbeitszeit wird hierauf angerechnet; bereits geleistete Arbeitszeit und Zeitzuschlag dürfen die Dauer der planmäßig vorgesehenen Arbeitszeit nicht übersteigen.

Fällt durch das Verkehren von Zügen vor Plan Arbeit aus, erhält der Arbeitnehmer des Transportpersonals einen Zeitzuschlag i. H. der Differenz zwischen geplanter und geleisteter Arbeitszeit.
- (13) Auf eine auswärtige Ruhezeit oder eine Zeit ohne Arbeitsverpflichtung von mehr als fünf und weniger als neun Stunden Dauer soll eine nicht-auswärtige Ruhezeit von mindestens elf Stunden Dauer folgen, die soweit wie möglich in die Nachtzeit zu legen ist.
- (14) Die Arbeitszeit des Arbeitnehmers des Transportpersonals nach § 3 und § 6 ArbZG darf in 168 nacheinander folgenden Stunden nach jedem Arbeitsbeginn planmäßig insgesamt 55 Stunden nicht überschreiten. Satz 1 gilt nicht in unvorhergesehenen Fällen.

§ 54

Beginn und Ende der Arbeitszeit

Hinweis zu § 54:

§ 54 hat Vorrang vor der Bestimmung des § 2 Abschn. I Abs. 3 BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL; insoweit findet § 2 Abschn. I Abs. 3 BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL für den Geltungsbereich des EVU FZITV AGV MOVE GDL keine Anwendung.

- (1) Die Arbeitszeit beginnt und endet am vorgeschriebenen Arbeitsplatz. Durch betriebliche Regelungsabrede kann festgelegt werden, dass ein Zeitverwaltungssystem durch ein Daten-Terminal zu bedienen ist.

- (2) Für Arbeitnehmer mit wechselnden Arbeitsplätzen innerhalb der Schicht beginnt und endet die Arbeitszeit am Ort des Dienstbeginns (Schichtsymmetrie). Abweichungen davon, innerhalb der politischen Gemeinde, bedürfen der Zustimmung des Betriebsrats. Der Arbeitgeber ist in diesem Fall für den Transfer zurück zum Ort des Arbeitsbeginns innerhalb einer angemessenen Zeit auf seine Kosten verantwortlich. Näheres regelt eine Betriebsvereinbarung, in der eine vergleichbare, von der politischen Gemeinde abweichende, räumliche Zuordnung vorgesehen werden kann.
- (3) Bei auswärtigen Ruhezeiten und auswärtigen Zeiten ohne Arbeitsverpflichtung sowie in den Fällen des § 30 und § 53 Abs. 7 findet Abs. 2 keine Anwendung.

§ 55 Waschzeit (gültig bis 31. Juli 2024)

Ist infolge besonders stark verschmutzender Arbeiten oder von Arbeiten, bei denen der Arbeitnehmer in der EVU-Werkstatt typischerweise hohen Temperaturen ausgesetzt ist, oder aus Gründen des Gesundheitsschutzes eine besonders gründliche Reinigung erforderlich ist, ist Arbeitnehmern hierfür eine ausreichende Waschzeit einzuräumen; diese kann nach der Tagesarbeitszeit oder während einer Arbeitsunterbrechung gewährt werden. Welche Gruppen der Arbeitnehmer darauf Anspruch haben, wie die Dauer der Waschzeit zu bemessen und in welche Zeit sie zu legen ist, wird durch Betriebsvereinbarung geregelt.

Ausführungsbestimmung

Bis zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung hinsichtlich der arbeitsrechtlichen Regelung für Waschzeiten gilt folgendes:

Bei besonders schmutzigen Arbeiten oder bei Arbeiten, bei denen die Arbeiter verhältnismäßig hohen Temperaturen ausgesetzt sind, ist den Arbeitern 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 der Arbeiter eine Entschädigung von 0,26 Euro für jede geleistete Arbeitsschicht.

§ 55
Entschädigung für Ganzkörperreinigung
(gültig ab 1. August 2024)

- (1) Ist infolge besonders stark verschmutzender Arbeiten oder von Arbeiten, bei denen der Arbeitnehmer typischerweise hohen Temperaturen ausgesetzt ist, oder aus Gründen des Gesundheitsschutzes eine besonders gründliche Reinigung erforderlich, ist dem Arbeitnehmer hierfür im Anschluss an die Arbeitszeit ausreichend Gelegenheit einzuräumen. Der Arbeitnehmer i. S. v. Satz 1 erhält für jede geleistete Arbeitsschicht eine Entschädigung für Ganzkörperreinigung (EfG) i. H. v. 6,00 Euro (ab 1. April 2025: 6,24 Euro). Eine Anrechnung auf die Jahresarbeitszeit erfolgt daneben nicht und kann auch nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. Festlegungen, welcher Arbeitnehmer Anspruch auf die EfG haben kann, werden durch die Betriebsparteien getroffen.

Protokollnotiz:

Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einvernehmen, dass die Öffnung für eine Arbeitszeitanrechnung in § 55 in der bis zum 31. Juli 2024 geltenden Fassung mit Inkrafttreten der Neuregelung zur Entschädigung für Ganzkörperreinigung gegenstandslos wird.

- (2) Die Auszahlung der Entschädigung nach Abs. 1 erfolgt mit der nächstmöglichen Entgeltzahlung.
- (3) Die Entschädigung nach Abs. 1 findet keine Berücksichtigung bei der Berechnung der Fortzahlungsentgelte.

Protokollnotiz:

Diese Bestimmungen sind im Rahmen der auf die Unternehmen übertragenen Zuständigkeiten auf zugewiesene Beamte sinngemäß anzuwenden, soweit beamtenrechtliche Bestimmungen nicht entgegenstehen.

Teil C **Spezifische Entgeltregelungen**

§ 56 **Entgeltgrundlagen**

- (1) Für die Entgeltgrundlagen finden die Bestimmungen des § 5 Abs. 1 bis 5 BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL Anwendung.
- (2) In einem besonderen Schreiben ist dem Arbeitnehmer der für ihn geltende Arbeitsort mitzuteilen. Bei einer mit ständigen Ortsveränderungen verbundenen Tätigkeit gilt als Arbeitsort der Sitz des Betriebs.

Bis 31. Juli 2024 gilt Abs. 3 in folgender Fassung:

- (3) Ergänzend zu § 5 Abs. 5 Buchst. a) BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL basieren das Jahrestabellenentgelt sowie das sich je nach Auszahlungsmodell ergebende Monatstabellenentgelt (Anlage 5, 5a, 5b, 6, 6a, 6b zum BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL) und die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile auf der Referenzarbeitszeit gem. § 2 Abschn. I Abs. 1 Buchst. a) BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL.

Protokollnotiz:

Es wird klargestellt, dass § 46 Abs. 1 hiervon unberührt bleibt. Ein individuell regelmäßiges Jahresarbeits-Soll von 1.827 Stunden bis 2.088 Stunden gilt als Vollzeitarbeit.

Ab 1. August 2024 gilt Abs. 3 in folgender Fassung:

- (3) Ergänzend zu § 5 Abs. 5 Buchst. a) BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL basieren das Monatstabellenentgelt (Anlage 5 und 6 zum BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL) und die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile auf der Referenzarbeitszeit gem. § 2 Abschn. I Abs. 1 Buchst. a) BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL.

Protokollnotiz:

Es wird klargestellt, dass § 46 Abs. 1 hiervon unberührt bleibt. Ein individuell regelmäßiges Jahresarbeits-Soll von 1.827 Stunden bis 2.088 Stunden gilt als Vollzeitarbeit.

§ 57 **Berechnung des Entgelts II**

Für jede Stunde der nach § 32 Abs. 2 und 3 zu vergütenden Arbeitszeit ist bei einer Referenzarbeitszeit von 2.036 Stunden $\frac{1}{169,66}$ des Monatsentgelts, von 1.984 Stunden $\frac{1}{165,33}$ des Monatsentgelts, von 1.932 Stunden $\frac{1}{161}$ des Monatsentgelts, von 1.905 Stunden $\frac{1}{158,75}$ des Monatsentgelts und von 1.879 Stunden $\frac{1}{156,58}$ des Monatsentgelts zu zahlen. Für jede halbe Stunde ist die Hälfte dieses Betrags zu zahlen. Übersteigt das so errechnete Entgelt das Monatsentgelt, ist das Monatsentgelt zu zahlen.

§ 58 Grundsätze für die Eingruppierung

Bezogen auf die Bestimmungen zur Eingruppierung des Arbeitnehmers in eine Entgeltgruppe findet § 4 BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL Anwendung.

§ 58a Entgeltausgleich

- (1) Wird Arbeitnehmern vorübergehend eine Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als der Entgeltgruppe entspricht, in die sie eingruppiert sind, und wird die höherwertige Tätigkeit in vollem Umfang mindestens eine volle Schicht ausgeübt, erhalten sie für diese Schicht und für jede folgende volle Schicht dieser Tätigkeit einen Entgeltausgleich. Der Entgeltausgleich wird für die in der Schicht gem. Satz 1 angerechnete Arbeitszeit gezahlt. Die ermittelten Zeiten werden einmal am Monatsende auf eine volle Stunde aufgerundet.
- (2) Der Entgeltausgleich ist der Unterschiedsbetrag zwischen dem Entgelt, das dem Arbeitnehmer zustehen würde, wenn er in der höheren Entgeltgruppe eingruppiert wäre, und dem Entgelt der Entgeltgruppe, in die er eingruppiert ist. Bei der höheren Entgeltgruppe ist seine jeweilige Stufe maßgebend.
- (3) Abs. 1 und 2 gelten sinngemäß auch für die vorübergehende Übertragung von Tätigkeiten des BuRa-ZugTV AGV MOVE GDL (i. V. m. dem LfTV AGV MOVE GDL, LrfTV AGV MOVE GDL, ZubTV AGV MOVE GDL, DispoTV AGV MOVE GDL), TVA AGV MOVE GDL oder einem der funktionsgruppenspezifischen Tarifverträge.
 - a) Die vorübergehend übertragene Tätigkeit gilt dann als höherwertig, wenn das Monatstabellenentgelt der entsprechenden Entgeltgruppe höher ist als das Monatstabellenentgelt derjenigen Entgeltgruppe, in die der Arbeitnehmer eingruppiert ist.
 - b) Während der Dauer der vorübergehenden Tätigkeiten finden ausschließlich die Arbeitszeitbestimmungen und Zulagenregelungen des anderen Tarifvertrags Anwendung.

§ 59 Vermögenswirksame Leistung

- (1) Der Arbeitnehmer erhält nach Maßgabe der Bestimmungen des Vermögensbildungsgesetzes - in der jeweils geltenden Fassung - eine vermögenswirksame Leistung i. H. v. 13,29 Euro für jeden Kalendermonat, für den er gesetzlich oder tariflich Anspruch auf Arbeitsentgelt (bzw. bezahlte Freistellung, Urlaubsentgelt) hat.

Der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung entsteht erstmals mit Beginn des Monats, der dem Monat folgt, in dem die Probezeit beendet wurde.

Die vermögenswirksame Leistung wird monatlich mit der Entgeltzahlung am 25. des laufenden Monats gezahlt.

- (2) Der Arbeitnehmer kann zwischen den im Vermögensbildungsgesetz vorgesehenen Anlagearten frei wählen. Er kann allerdings die Anlagearten und die Anlageinstitute für jedes Kalenderjahr nur einmal wählen.
- (3) Der Arbeitnehmer hat jeweils spätestens einen Monat vor Anspruchsbeginn seinem Unternehmen die gewünschten Anlagearten und Anlageinstitute unter Beifügung der erforderlichen Unterlagen schriftlich mitzuteilen.

Unterrichtet der Arbeitnehmer sein Unternehmen nicht fristgerecht, entfällt für den jeweiligen Fälligkeitszeitraum der Anspruch auf vermögenswirksame Leistung. In diesen Fällen wird die vermögenswirksame Leistung ab dem Monat erbracht, der dem Monat der Unterrichtung folgt.

Protokollnotiz:

Haben Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis mit einem anderen der in der Anlage 1 aufgeführten Unternehmen oder mit DB Job Service GmbH einvernehmlich gelöst und im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Arbeitsverhältnis mit einem der in der Anlage 1 aufgeführten Unternehmen begründet, genügt die schriftliche Mitteilung der gewünschten Anlagearten und Anlageinstitute unter Beifügung der erforderlichen Unterlagen im ersten Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses

- (4) Der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung ist nicht übertragbar.

§ 60 Urlaubsentgelt

Als Urlaubsentgelt

- a) wird dem Arbeitnehmer das Monatsentgelt für die Dauer der durch die Abwicklung des Erholungsurlaubs versäumten bzw. der verrechneten Arbeitszeit (§ 50 Abs. 3 Nr. 1) fortgezahlt,
- b) zuzüglich erhält der Arbeitnehmer für den Zeitraum nach Buchst. a) 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 nicht berücksichtigt:

- Einmalige Zahlungen wie z. B. Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Jubiläumsgelder,
- Vermögenswirksame Leistung,
- Leistung zur betrieblichen Altersvorsorge,
- Fahrentschädigung,
- Überzeitzulage und Überstundenabgeltung,

- Kostenersatzleistungen wie z. B. Tage-/Übernachtungsgelder,
- sonstige Zahlungen, die Aufwendungen abgelten sollen, die während des Urlaubs nicht entstehen.

Darüber hinaus finden die ansonsten vereinbarten Ausschlüsse für die Berücksichtigung beim Urlaubsentgelt Anwendung.

§ 61

Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer, Arbeitsunfallverletzte und wegen Gesundheitsschäden

- (1) Muss ein mindestens 55jähriger Arbeitnehmer nach einer mindestens zehnjährigen Betriebszugehörigkeit aufgrund betriebsärztlichen Gutachtens wegen Nachlassens der Kräfte infolge langjähriger Arbeit oder wegen Alterserscheinungen seinen Arbeitsplatz wechseln und soll der Arbeitnehmer deshalb nicht nur vorübergehend eine andere Tätigkeit als die ihm übertragene überwiegend verrichten, darf er, unbeschadet seiner tatsächlichen Verwendung, nicht in eine niedrigere Entgeltgruppe eingruppiert werden.
- (2) Muss ein Arbeitnehmer infolge eines bei einem der in Anlage 1 aufgeführten Unternehmen erlittenen Arbeitsunfalls oder wegen Gesundheitsschäden, die nach betriebsärztlichem Gutachten überwiegend auf die Tätigkeit bei einem der in Anlage 1 aufgeführten Unternehmen zurückzuführen sind, seinen Arbeitsplatz wechseln und soll der Arbeitnehmer deshalb nicht nur vorübergehend eine andere Tätigkeit als die ihm übertragene überwiegend verrichten, darf er, unbeschadet seiner tatsächlichen Verwendung, nicht in eine niedrigere Entgeltgruppe eingruppiert werden.
- (3)
 - a) Voraussetzung für die Entgeltsicherung nach Abs. 2 ist, dass der Unfall oder die Gesundheitsschädigung nicht auf Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit des Arbeitnehmers beruhen und dass der Arbeitnehmer etwaige Schadensersatzansprüche gegen Dritte schriftlich an sein Unternehmen abgetreten hat.
 - b) Wurde die Arbeitsunfähigkeit durch Dritte herbeigeführt, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, die ihm gegenüber Dritten zustehenden Schadensersatzansprüche i. H. seines Anspruchs auf Weiterzahlung des Arbeitsentgeltes an sein Unternehmen abzutreten. Insoweit darf der Arbeitnehmer über die Schadensersatzansprüche nicht anderweitig verfügen.

Bei der Geltendmachung dieser Schadensersatzansprüche muss der Arbeitnehmer sein Unternehmen nach besten Kräften unterstützen, ihm insbesondere Auskunft erteilen und Unterlagen zugänglich machen.
- (4) Abs. 1 und 2 finden keine Anwendung oder keine Anwendung mehr, wenn der Arbeitnehmer sich weigert, eine zumutbare Tätigkeit auszuüben; das gleiche gilt, wenn dem Arbeitnehmer aus Gründen, die er zu vertreten hat, eine zumutbare Tätigkeit nicht übertragen werden kann.

§ 62
Entgelt bei Ausbildung, Fortbildung, Umschulung

- (1) Während einer Ausbildung, Fortbildung oder Umschulung erhält der Arbeitnehmer Urlaubsentgelt (§ 60).

Bis 31. Juli 2024 gilt Abs. 2 in folgender Fassung:

- (2) Der neueingestellte Arbeitnehmer, bei dem eine Ausbildung Voraussetzung für die Übertragung einer Tätigkeit nach den Entgeltgruppenverzeichnissen ist, erhält für die Dauer der Ausbildung das anteilige Jahrestabellenentgelt bzw. das sich auf dieser Basis nach dem Auszahlungsmodell gem. § 5 Abs. 2 BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL ergebende anteilige Monatstabellenentgelt, das der Entgeltgruppe entspricht, die unter der Entgeltgruppe der Tätigkeit liegt, für die sie ausgebildet werden. Bei Einweisungen und Einführungen findet diese Bestimmung keine Anwendung.

Ab 1. August 2024 gilt Abs. 2 in folgender Fassung:

- (2) Der neueingestellte Arbeitnehmer, bei dem eine Ausbildung Voraussetzung für die Übertragung einer Tätigkeit nach den Entgeltgruppenverzeichnissen ist, erhält für die Dauer der Ausbildung das anteilige Monatstabellenentgelt in Abhängigkeit vom gewählten Auszahlungsmodell gemäß § 5 Abs. 2 BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL, das der Entgeltgruppe entspricht, die unter der Entgeltgruppe der Tätigkeit liegt, für die er ausgebildet wird. Bei Einweisungen und Einführungen findet diese Bestimmung keine Anwendung.

§ 63
Qualifikationszulage

Der Arbeitnehmer erhält eine Qualifikationszulage nach Maßgabe der Anlage 2.

§ 63a
Jahresabschlussleistung für betriebliche Führungskräfte

- (1) Die Jahresabschlussleistung (JAL) richtet sich nach dem Konzern- und Geschäftserfolg im Systemverbund Bahn sowie dem Nachhaltigkeitsfaktor.

Bis 31. Juli 2024 gilt Abs. 2 in folgender Fassung:

- (2) Die Höhe der JAL beträgt höchstens 20 Prozent aus 12 / 12,5-teilen des individuellen Jahrestabellenentgelts zuzüglich der zwölffachen Diff-Z. Sie wird einmal jährlich nach Vorliegen des Jahresabschlusses des DB-Konzerns gezahlt.

Ab 1. August 2024 gilt Abs. 2 in folgender Fassung:

- (2) Die Höhe der JAL beträgt höchstens 20 Prozent des zwölffachen individuellen Monatstabellenentgelts, das der Arbeitnehmer im Basis-Modell (§ 5 Abs. 2 Buchst. a) BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL) erhält (oder erhalten würde, wenn er das Basis-Modell gewählt hätte) zuzüglich der zwölffachen Diff-Z. Sie wird einmal jährlich nach Vorliegen des Jahresabschlusses des DB-Konzerns gezahlt.

Protokollnotiz:

Die Bestimmungen zur JAL für betriebliche Führungskräfte sind im Rahmen der auf die Unternehmen übertragenen Zuständigkeiten auf zugewiesene Beamte, die nicht nur vorübergehend auf einem Arbeitsplatz mit der Tätigkeit einer betrieblichen Führungskraft eingesetzt sind, sinngemäß anzuwenden, soweit beamtenrechtliche Bestimmungen nicht entgegenstehen.

§ 63b
Leistungsentgelt mit Auslandsbezug

- (1) a) Arbeitnehmer erhalten ein Leistungsentgelt mit Auslandsbezug (ALZ 1), wenn sie
 - aa) die besondere Kenntnis der ausländischen Fahr- und Betriebsvorschriften
oder
 - bb) die sichere Kommunikation in der jeweils zugehörigen Fremdsprache,
die im Zusammenhang mit der Fahrtätigkeit im Ausland erforderlich ist, beherrschen und anwenden.
- b) Die Höhe der ALZ 1 beträgt für jede eigenverantwortlich geleistete Schicht mit Zugfahrt im Ausland 10,00 Euro.
- (2) a) Arbeitnehmer nach Abs. 1 erhalten ein erhöhtes Leistungsentgelt mit Auslandsbezug (ALZ 2), wenn sie
 - aa) die besondere Kenntnis der ausländischen Fahr- und Betriebsvorschriften
und
 - bb) die sichere Kommunikation in der jeweils zugehörigen Fremdsprache,
die im Zusammenhang mit der Fahrtätigkeit im Ausland erforderlich ist, beherrschen und anwenden.
- b) Die Höhe der ALZ 2 beträgt für jede eigenverantwortlich geleistete Schicht mit Zugfahrt im Ausland 20,00 Euro.
- (3) Arbeitnehmer des stationären Bereichs, die die nach Abs. 1 oder 2 geforderten Kenntnisse aufgrund einer Grenzbetriebsvereinbarung oder einer entsprechenden Vereinbarung zwischen den beteiligten Bahnen beherrschen und anwenden müssen, erhalten für jede eigenverantwortlich geleistete Schicht die jeweils zutreffende ALZ 1 oder ALZ 2.

Protokollnotizen:

1. Sowohl die Aneignung und Anwendung der besonderen Kenntnisse der ausländischen Fahr- und Betriebsvorschriften als auch die sichere Kommunikation in der entsprechenden Fremdsprache setzen voraus, dass Arbeitnehmer sich diese Kenntnisse und Fertigkeiten auch in Eigeninitiative zusätzlich aneignen und ständig aktualisieren. Durch das Leistungsentgelt mit Auslandsbezug werden den besonderen, über das normale Maß hinausgehenden, Anforderungen an die Arbeitnehmer Rechnung getragen. Die allgemeinen Grundsätze der Unternehmen zu Schulungsmaßnahmen werden durch die „Eigeninitiative“ i. S. v. Satz 1 nicht berührt.
2. Über die Erforderlichkeit der besonderen Kenntnisse bzw. der sicheren Kommunikation sowie über einen eventuellen Prüfungsnachweis entscheidet der Arbeitgeber.
3. Die Bestimmungen zur ALZ 1 und ALZ 2 sind im Rahmen der auf die Unternehmen übertragenen Zuständigkeiten auf zugewiesene Beamte, sofern sie diese Tätigkeiten ausüben, sinngemäß anzuwenden, soweit beamtenrechtliche Bestimmungen nicht entgegenstehen.

§ 63c

Leistungsprämie Rangierdienst

- (1) Arbeitnehmer, die eine Tätigkeit nach Buchst. a) bis e) ausüben, erhalten für jede tatsächlich geleistete Schicht mit Rangierarbeit eine Leistungsprämie Rangierdienst (LpR) in folgender Höhe:

Tätigkeiten	LpR bei Schichtdauer von weniger als acht Stunden		LpR bei Schichtdauer von weniger als acht Stunden		LpR bei Schichtdauer von weniger als acht Stunden	
	ab acht Stunden	ab acht Stunden	ab acht Stunden	ab acht Stunden	ab acht Stunden	ab acht Stunden
	bis 31. Juli 2024		ab 1. August 2024		ab 1. April 2025	
a) Rangierer	7,19 Euro	9,26 Euro	7,48 Euro	9,63 Euro	7,78 Euro	10,02 Euro
b) Rangierbegleiter	5,53 Euro	7,59 Euro	5,75 Euro	7,89 Euro	5,98 Euro	8,21 Euro
c) Rangiermeister	4,14 Euro	6,19 Euro	4,31 Euro	6,44 Euro	4,48 Euro	6,70 Euro
d) Wagenmeister	3,18 Euro		3,31 Euro		3,44 Euro	
e) Zugvorbereiter	1,79 Euro		1,86 Euro		1,93 Euro	

- (2) Die LpR dient ausschließlich der leistungsbezogenen Anerkennung schadensfrei bzw. mängelfrei ausgeführter Rangierarbeiten.

Ausführungsbestimmung

Die Leistungsprämie Rangierdienst gilt nicht für stationäres Transportpersonal von Schieneninfrastrukturunternehmen, mit Ausnahme von Arbeitnehmern, die beim Rangieren Gleisbremsen auf nicht rechnergesteuerten Gleisbremsanlagen bedienen, Weichenwärtern auf Rangier- und Wärterstellwerken im nicht rechnergesteuerten Ablaufbetrieb und im Abstoßbetrieb.

- (3) a) Die LpR wird nicht gezahlt, wenn durch Verschulden prämienerberechtigter Arbeitnehmer Schäden entstanden sind oder wenn bei Ausführung der Rangierarbeiten Mängel beobachtet oder festgestellt werden, die zu solchen Schäden hätten führen können und die von den prämienerberechtigten Arbeitnehmern zu vertreten sind.
- b) Über die Anzahl der Schichten ohne LpR entscheidet der Leiter der maßgeblichen Organisationseinheit nach billigem Ermessen.

- (4) Die LpR wird kalendermonatlich berechnet und am Zahltag des nächsten Monats gezahlt.

Protokollnotiz:

Die Bestimmungen zur LpR sind im Rahmen der auf die Unternehmen übertragenen Zuständigkeiten auf zugewiesene Beamte, sofern sie diese Tätigkeiten ausüben, sinngemäß anzuwenden, soweit beamtenrechtliche Bestimmungen nicht entgegenstehen.

**§ 63d
Erschwerniszulagen**

- (1) Erschwerniszulagen werden nach Maßgabe der Anlage 3 zur Abgeltung von Arbeiterschwernissen gezahlt, die deutlich über das berufstübliche Maß hinausgehen und auch nicht bereits durch die Eingruppierung berücksichtigt sind.
- (2)
1. Die Erschwerniszulagen werden für die Dauer der Beschäftigung mit den zulageberechtigenden Arbeiten gezahlt, wenn diese am Arbeitstag mindestens eine Stunde wahrgenommen werden.
 2. Bei der Ermittlung der zu vergütenden Zeiten bleiben Zeiten bis zu 30 Minuten unberücksichtigt, Zeiten von mehr als 30 Minuten werden auf volle Stunden aufgerundet.
 3. Beim Zusammentreffen mehrerer Erschwerniszulagen sind sie nebeneinander zu zahlen.
- (3) Die Höhe der Erschwerniszulagen beträgt:

	bis 31. Juli 2024	ab 1. August 2024	ab 1. April 2025
1. in Zulagengruppe A je Stunde	0,90 Euro	0,94 Euro	0,98 Euro
2. in Zulagengruppe B je Stunde	1,47 Euro	1,53 Euro	1,59 Euro
3. in Zulagengruppe C je Stunde	2,00 Euro	2,08 Euro	2,16 Euro

- (4) Für die Erfassung der zulageberechtigenden Arbeiten können folgende Verfahren Anwendung finden:
1. Die zu vergütenden zulageberechtigenden Zeiten sind vom Leiter des Betriebs aufgrund von Erfahrungswerten vorzugeben, ggf. mittels Bemessungswerten mit ihrem zeitlichen Umfang festzusetzen. Sie sind in ein Verzeichnis aufzunehmen.
 2. Die Erschwerniszulagen werden für die geleistete Arbeitsstunde bzw. für Arbeitsvorgänge pauschaliert.

Voraussetzung der Pauschalierung ist eine gewisse Regelmäßigkeit beim Anfall der zulageberechtigenden Arbeiten bzw. eine gewisse Gleichförmigkeit des Arbeitsvorgangs.

Die Bemessungsgrundlage für die Festsetzung der Pauschale ist die Summe der innerhalb eines Feststellungszeitraums tatsächlich angefallenen Zulagen.

Feststellungszeitraum ist ein Zeitraum von wenigstens einem Kalendermonat und höchstens sechs Kalendermonaten bzw. die Dauer des Arbeitsvorgangs.

Die Pauschale ist in angemessenen Fristen zu überprüfen und unverzüglich neu festzusetzen, wenn sich die Verhältnisse, die bei ihrer Ermittlung maßgebend waren, wesentlich geändert haben.

§ 63e

Prämien Fachvermittlung EVU-Werkstatt

- (1) Der Arbeitnehmer, dem Tätigkeiten in EVU-Werkstätten gem. Anlage 2 bzw. 4 BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL übertragen sind, hat unter den sich aus Anlage 11 ergebenden Voraussetzungen Anspruch auf eine Prämie Fachvermittlung Werkstatt (Pr FvW).
- (2) Der Arbeitnehmer, dem Tätigkeiten in EVU-Werkstätten gem. Anlage 2 bzw. 4 BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL übertragen sind, hat unter den sich aus Anlage 12 ergebenden Voraussetzungen Anspruch auf eine Prämie Fachvermittlung Werkstatt 2 (Pr FvW 2).

§ 64

Einmalige Entgeltzulagen

- (1) Der Arbeitnehmer erhält für besondere Leistungen, die nicht durch das Monatsentgelt und/oder sonstige Entgeltbestandteile abgegolten sind, eine einmalige Entgeltzulage.

Ausführungsbestimmung

Im Rahmen dieser Regelung können auch monatliche Zahlungen, längstens für den Zeitraum eines Jahres, festgelegt werden.

- (2) Einmalige Entgeltzulagen werden insbesondere gewährt:
 1. für das Entdecken betriebsgefährdender Unregelmäßigkeiten, verbunden mit zweckmäßigem Handeln zur Schadensbegrenzung für das Unternehmen,
 2. für die Abwendung oder Aufklärung von betriebsstörenden oder betriebsgefährdenden Handlungen,
 3. für Aufräumarbeiten bei Unfällen unter besonders ungünstigen Verhältnissen.
- (3) **Leistungszulage für Wagenmeister (Lz Wgm)**
 - a) Wagenmeister (Wgm) und Praxistrainer der „Tätigkeitsgruppe Wagenmeister“ (Anlage 3 zum BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL) erhalten für besondere Leistungen, die nicht durch das Monatsentgelt und/oder sonstige Entgeltbestandteile abgegolten sind, eine Lz Wgm. Die Bewertung der besonderen Leistung erfolgt halbjährig. Die Auszahlung erfolgt quartalsweise am Zahltag des nächsten Monats.

- b) Für Wgm und Praxistrainer gem. Buchst. a) wird jeweils ein Budget i. H. v. 200,00 Euro je Wgm bzw. Praxistrainer und Monat zur Verfügung gestellt.
- c) Das Budget nach Buchst. b) reduziert sich in dem Umfang, in dem die besondere Leistung bereits gem. § 4 Abs. 6 Buchst. d) BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL durch das Monatsentgelt abgegolten ist.
- d) Die Festsetzung des jeweiligen nach Leistung differenzierten Einmalbetrages erfolgt in den Betrieben.
- e) Die Lz Wgm findet keine Berücksichtigung bei der Berechnung der Fortzahlungsentgelte.

Protokollnotiz:

Die Bestimmungen zur Lz Wgm sind im Rahmen der auf die Unternehmen übertragenen Zuständigkeiten auf zugewiesene Beamte, die die Tätigkeit eines Wgm nicht nur vorübergehend ausüben, sinngemäß anzuwenden, soweit beamtenrechtliche Bestimmungen nicht entgegenstehen.

(4) Leistungszulage für Zugtechniker (Lz Zt)

- a) Zugtechniker (Zt) der „Tätigkeitsgruppe Wagenmeister“ (Anlage 3 zum BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL) erhalten für besondere Leistungen, die nicht durch das Monatsentgelt und/oder sonstige Entgeltbestandteile abgegolten sind, eine Lz Zt. Die Bewertung der besonderen Leistung erfolgt halbjährig. Die Auszahlung erfolgt quartalsweise am Zahltag des nächsten Monats.
- b) Für den Zt wird jeweils ein Budget i. H. v. 200,00 Euro je Zt und Monat zur Verfügung gestellt.
- c) Das Budget nach Buchst. b) und c) reduziert sich in dem Umfang, in dem die besondere Leistung bereits gem. § 4 Abs. 6 Buchst. d) BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL durch das Monatsentgelt abgegolten ist.
- d) Die Festsetzung des jeweiligen nach Leistung differenzierten Einmalbetrages erfolgt in den Betrieben.
- e) Die Lz Zt findet keine Berücksichtigung bei der Berechnung der Fortzahlungsentgelte.

Protokollnotiz:

Die Bestimmungen zur Lz Zt sind im Rahmen der auf die Unternehmen übertragenen Zuständigkeiten auf zugewiesene Beamte, die die Tätigkeit eines Zt nicht nur vorübergehend ausüben, sinngemäß anzuwenden, soweit beamtenrechtliche Bestimmungen nicht entgegenstehen.

**§ 65
Samstagszulage**

Arbeitnehmer erhalten für in Schichten angerechnete Arbeitszeit am Samstag in der Zeit von 13:00 Uhr bis 20:00 Uhr eine Samstagszulage i. H. v. 0,64 Euro je Stunde.

**§ 66
Sonntagszulage**

Bezogen auf die Sonntagszulage finden die Bestimmungen des § 5 Abs. 11 BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL Anwendung.

**§ 67
Vorfesttagsregelung**

- (1) Am Tage vor dem ersten Weihnachtsfeiertag und am Tage vor Neujahr besteht, soweit es die betrieblichen Verhältnisse zulassen, ab 12:00 Uhr Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts.
- (2) Ist diese Arbeitsbefreiung aus betrieblichen Gründen nicht möglich, wird für angeordnete Arbeit in der Zeit von 12:00 Uhr bis 24:00 Uhr eine Vorfesttagszulage (VorfestZ) i. H. v. 110 Prozent je Stunde gezahlt.

Protokollnotiz:

Die Berechnung der VorfestZ erfolgt auf der Grundlage der Summe aus dem stundenbezogenen Betrag

- a) *des individuellen Monatstabellenentgelts,*
- b) *der Diff-Z.*

Treffen VorfestZ und Sonntagszulage zusammen, wird nur der jeweils höchste Betrag gezahlt. Daneben wird keine Samstagszulage gezahlt.

- (3) Auf schriftlichen Antrag des Arbeitnehmers wird anstelle der Zahlung der VorfestZ nach Abs. 2 für angeordnete Arbeit in der Zeit von 12:00 Uhr bis 24:00 Uhr eine entsprechende Freizeit an einem anderen Tage gewährt, sofern dieser Antrag des Arbeitnehmers auf Freizeit dem Arbeitgeber vor dem jeweiligen Vorfesttag vorliegt.

§ 68
Feiertagszulage

Hinweis zu § 68:

Abweichend von § 5 Abs. 12 Satz 2 BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL gilt folgendes:

Neben der Feiertagszulage werden Samstags- oder Sonntagszulage nicht gezahlt.

Hinweis zu § 69:

Für die DB Fernverkehr AG und die S-Bahn Hamburg GmbH sind die ergänzenden Beschäftigungsbedingungen der Anlage 7 zu berücksichtigen.

§ 69
Nacharbeits- und Schichtzulage

- (1) Bezogen auf die Nacharbeitszulage finden die Bestimmungen des § 5 Abs. 13 BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL Anwendung.
- (2) Arbeitnehmer leisten Schichtarbeit i. S. dieser Regelung, wenn sie
 - a) regelmäßig im Rahmen einer tagesbezogenen Besetzungszeit von mindestens 13 Stunden eingesetzt werden (Mindest-Besetzungszeit) und
 - b) regelmäßig mindestens an einem Wochentag, auch auf verschiedenen Arbeitsplätzen, in mindestens zwei zeitlich unterschiedlichen Schichten, welche die Mindest-Besetzungszeit nach Buchst. a) abdecken, arbeiten.
- (3) Arbeitnehmer, die regelmäßig Schichtarbeit i. S. d. Abs. 2 leisten und im Rahmen der Schichtarbeit im jeweiligen Kalendermonat auch Nacharbeit (Arbeit zwischen 20:00 und 6:00 Uhr) geleistet haben, erhalten für die geleistete Nacharbeit eine persönliche Nacharbeitszulage (pNZ 1) i. H. v. 30,00 Euro pro Monat
- (4) In jedem Kalendermonat, in dem der Arbeitnehmer mindestens 20,00 Euro aus der pNZ 3 gem. § 5 Abs. 13 Buchst. b) BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL erhält, erhöht sich der Betrag der pNZ 1 um weitere 25,00 Euro (Sondernachzulage - SNZ-).
- (5) Arbeitnehmer, die im Kalendermonat mindestens 25 Nacharbeitsstunden nach Abs. 1 geleistet haben und keine Schichtarbeit nach Abs. 2 leisten, erhalten für diesen Kalendermonat ebenfalls eine persönliche Nacharbeitszulage (pNZ 4) i. H. v. 30,00 Euro pro Monat.
- (6) Arbeitnehmer, die regelmäßig Schichtarbeit i. S. d. Abs. 2 leisten und im Rahmen der Schichtarbeit im jeweiligen Kalendermonat keine Nacharbeit geleistet haben, erhalten eine Schichtzulage (SZ) i. H. v. 30,00 Euro pro Monat
- (7) Eine Anpassung der Höhe des Zulagenbetrags der SZ nach Abs. 3 in Abhängigkeit vom individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll des Arbeitnehmers erfolgt nicht.

- (8) Die pNZ 1 nach Abs. 3 und die SZ nach Abs. 6 findet keine Berücksichtigung bei der Ermittlung des Durchschnitts i. S. d. § 60 Buchst. b). In Fällen, in denen der Anspruch auf Fortzahlungsentgelt i. S. v. § 60 besteht, bleibt der Anspruch nach Abs. 3 und Abs. 6 unberührt.

§ 70 Überzeitzulage

Bezogen auf die Überzeitzulage finden die Bestimmungen des § 5 Abs. 14 BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL Anwendung.

Die Überzeitzulage ist bereits vor dem Ende des Jahresabrechnungszeitraums am nächstmöglichen Zahltag zu zahlen.

Die Überzeitzulage wird bei der Berechnung der Fortzahlungsentgelte nicht berücksichtigt.

Protokollnotiz:

Der Arbeitnehmer kann festlegen: Anstelle der Auszahlung der Überzeitzulage (§ 5 Abs. 14 BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL) wird für jede Stunde Überzeit am Ende des Abrechnungszeitraums 15 Minuten Zeitgutschrift in die betriebliche Altersvorsorge umgewandelt.

Hinweis zu § 71:

Bei der DB Fernverkehr AG und die S-Bahn Hamburg GmbH sind die ergänzenden Beschäftigungsbedingungen der Anlage 7 zu berücksichtigen.

§ 71 Rufbereitschaftszulage

- (1) Beginn und Ende der Rufbereitschaft sind nach betrieblichen Belangen festzusetzen.
- (2) Der Arbeitnehmer erhält für Rufbereitschaft eine Rufbereitschaftszulage i. H. v. 2,63 Euro (ab 1. August 2024: 2,74 Euro; ab 1. April 2025: 2,85 Euro) je Stunde.
- (3) Neben der Rufbereitschaftszulage wird für die genehmigte Benutzung des privaten Pkw für Fahrten zwischen Wohnung und Einsatzstelle im Rahmen der Rufbereitschaft eine km-Pauschale i. H. v. 0,27 Euro gezahlt.

§ 71a
Leistungsentgelt für den Rufbereitschaftseinsatz

- (1) Zur Abgeltung der bei einem Rufbereitschaftseinsatz erhöhten Schwierigkeiten und Anforderungen erhält der Arbeitnehmer, der innerhalb des Rufbereitschaftszeitraums zu einem Einsatz herangezogen wird, der nicht im unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang mit einer durch den Rufbereitschaftshabenden vorausgehend geleisteten Schicht steht, bei erster Inanspruchnahme ein Leistungsentgelt Rufbereitschaftseinsatz 1 (LRE 1) i. H. v. 72,22 Euro (ab 1. August 2024: 75,11 Euro; ab 1. April 2025: 78,11 Euro).

Protokollnotiz:

Ein unmittelbarer zeitlicher Zusammenhang mit einer vorausgehend geleisteten Schicht besteht, wenn der Auftrag zum Einsatz vor dem Ende dieser Schicht erteilt wird.

- (2) Wird der Arbeitnehmer im Ausnahmefall bis zum Ende desselben Rufbereitschaftszeitraums mehrmals zu einem Einsatz nach Abs. 1 herangezogen, erhält er zur Abgeltung der damit verbundenen erhöhten Schwierigkeiten und Anforderungen für jede weitere Inanspruchnahme, die eine erneute Anfahrt vom Wohn- oder Aufenthaltsort zu einem auswärtigen Einsatzort erforderlich macht, ein Leistungsentgelt Rufbereitschaftseinsatz 2 (LRE 2) i. H. v. 47,27 Euro (ab 1. August 2024: 49,16 Euro; ab 1. April 2025: 51,13 Euro).
- (3) Besteht der Einsatz während der Rufbereitschaft (Fernbereitschaft/Second Level Bereitschaft) ausschließlich darin, dass Arbeitnehmer Arbeitsaufträge oder Nachfragen am selbst gewählten Aufenthaltsort erledigen, wird anstelle des Leistungsentgelts nach Abs. 1 und 2 ein Leistungsentgelt Rufbereitschaftseinsatz 3 (LRE 3) i. H. v. 27,05 Euro (ab 1. August 2024: 28,13 Euro; ab 1. April 2025: 29,26 Euro) gezahlt. Der Anspruch auf ein LRE 3 entsteht mit der ersten Inanspruchnahme zu einem Einsatz (z. B. Störauftrag, auch wenn dieser mit mehreren Anrufen, Anfragen oder Handlungen verbunden ist) und für jeden weiteren Einsatz, der nicht mit einem vorausgehenden Einsatz in zeitlichem Zusammenhang steht.
- (4) Das LRE 1, 2 und 3 erhöht sich bei allgemeinen Erhöhungen der Tabellenentgelte um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten durchschnittlichen Prozentsatz der allgemeinen Erhöhung der Tabellenentgelte.

Protokollnotiz:

Die Bestimmungen zum LRE 1, 2 und 3 sind im Rahmen der auf die Unternehmen übertragenen Zuständigkeiten auf zugewiesene Beamte, sofern sie diese Tätigkeit ausüben, sinngemäß anzuwenden, soweit beamtenrechtliche Bestimmungen nicht entgegenstehen. Mit dem LRE 1, 2 und 3 wird die besondere Flexibilität der Arbeitnehmer bzgl. der Leistungserbringung im Zusammenhang mit der Rufbereitschaft honoriert, die mit der Eingruppierung nicht abgedeckt ist.

§ 72 Rundung und Anpassung

- (1) Bezogen auf die Rundung von Zulagen findet § 5 Abs. 13 BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL Anwendung.

Bis 31. Juli 2024 gilt Abs. 2 in folgender Fassung:

- (2) Die Zulagen nach §§ 63c, 63d, 71 Abs. 2, 71a erhöhen sich bei allgemeinen tariflichen Erhöhungen der Monatstabellenentgelte (Anlage 2a zum BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL) um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten durchschnittlichen Prozentsatz der allgemeinen Erhöhung der Monatstabellenentgelte (Anlage 2a zum BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL).

Ab 1. August 2024 gilt Abs. 2 in folgender Fassung:

- (2) Die Zulagen nach §§ 55, 63c, 63d, 71 Abs. 2, 71a erhöhen sich bei allgemeinen tariflichen Erhöhungen der Monatstabellenentgelte (Anlage 5 bzw. 6 zum BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL) um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten durchschnittlichen Prozentsatz der allgemeinen Erhöhung der Monatstabellenentgelte (Anlage 5 bzw. 6 zum BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL).

Protokollnotiz:

Legen die Tarifvertragsparteien die Erhöhung der Tabellenentgelt in Ausgestaltung eines Festbetrags fest, legen sie zugleich den Prozentsatz fest, um den sich Zulagen erhöhen.

§ 73 Fahrtätigkeit

- (1) Der Arbeitnehmer mit Fahrtätigkeit (z. B. Zugtechniker) erhält eine Verpflegungspauschale.
- (2) Für die Höhe der Verpflegungspauschale ist allein die Dauer der beruflich bedingten Abwesenheit von der Wohnung am jeweiligen Kalendertag maßgebend.

Führt der Arbeitnehmer an einem Kalendertag mehrere Fahrten durch, sind die Abwesenheitszeiten an diesem Kalendertag zusammenzurechnen.

Sofern die Fahrtätigkeit nach 16:00 Uhr begonnen und vor 8:00 Uhr des nachfolgenden Kalendertags beendet wird, ohne dass eine Übernachtung stattfindet, wird die Fahrtätigkeit mit der gesamten Abwesenheitsdauer dem Kalendertag der überwiegenden Abwesenheit zugerechnet.

- (3) Die Pauschale für Verpflegungsmehraufwand beträgt für jeden Kalendertag
 - a) bei einer Abwesenheit von weniger als 14 Stunden, aber mindestens acht Stunden: 6,00 Euro,

- b) bei einer Abwesenheit von weniger als 24 Stunden, aber mindestens 14 Stunden: 9,00 Euro,
- c) bei einer Abwesenheit von 24 Stunden: 13,00 Euro.

Protokollnotiz:

Die Auszahlung der Pauschale erfolgt unter Zugrundelegung der jeweils geltenden steuerrechtlichen Bestimmungen.

**§ 73a
Einsatzwechseltätigkeit**

- (1) Arbeitnehmer, die an ständig wechselnden Tätigkeitsstätten eingesetzt werden (Einsatzwechseltätigkeit), erhalten eine Verpflegungspauschale.
- (2) Für die Höhe der Verpflegungspauschale ist allein die Dauer der beruflich bedingten Abwesenheit von der Wohnung am jeweiligen Kalendertag maßgebend.

Sind Arbeitnehmer an einem Kalendertag mehrmals auswärts eingesetzt, sind die Abwesenheitszeiten an diesem Kalendertag zusammenzurechnen.

Sofern die Einsatzwechseltätigkeit nach 16:00 Uhr begonnen und vor 8:00 Uhr des nachfolgenden Kalendertags beendet wird, ohne dass eine Übernachtung stattfindet, wird die Einsatzwechseltätigkeit mit der gesamten Abwesenheitsdauer dem Kalendertag der überwiegenden Abwesenheit zugerechnet.

- (3) Die Pauschale für Verpflegungsmehraufwand beträgt für jeden Kalendertag
 - a) bei einer Abwesenheit von weniger als 14 Stunden, aber mindestens acht Stunden: 4,09 Euro,
 - b) bei einer Abwesenheit von weniger als 24 Stunden, aber mindestens 14 Stunden: 6,14 Euro,
 - c) bei einer Abwesenheit von 24 Stunden: 9,71 Euro.

Protokollnotiz:

Die Auszahlung der Pauschale erfolgt unter Zugrundelegung der jeweils geltenden steuerrechtlichen Bestimmungen.

**§ 74
Fahrentschädigung**

Bezogen auf die Fahrentschädigung finden die Bestimmungen des § 5 Abs. 17 BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL Anwendung.

§ 75 Weihnachtsgeld

Hinweis zu § 75:

In Umsetzung und Ergänzung von § 5 Abs. 18 BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL gilt Folgendes:

Bis 31. Juli 2024 gilt Abs. 1 in folgender Fassung:

- (1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf ein Weihnachtsgeld, sofern er variable Entgeltbestandteile i. S. d. § 60 Buchst. b) erhält und / oder für ihn ein Auszahlungsmodell gem. § 5 Abs. 2 Buchst. a) Doppelbuchst. bb) oder cc) BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL gilt.

Unterabs. 1 gilt sinngemäß, wenn Arbeitnehmer nicht nur vorübergehend Anspruch auf in Monatsbeträgen festgelegte Entgeltbestandteile i. S. v. § 32 Abs. 2 haben.

Ab 1. August 2024 gilt Abs. 1 in folgender Fassung:

- (1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf ein Weihnachtsgeld, sofern er variable Entgeltbestandteile i. S. d. § 60 Buchst. b) erhält und / oder für ihn ein Auszahlungsmodell gem. § 5 Abs. 2 Buchst. a) oder c) BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL gilt.

Unterabs. 1 gilt sinngemäß, wenn Arbeitnehmer nicht nur vorübergehend Anspruch auf in Monatsbeträgen festgelegte Entgeltbestandteile i. S. v. § 32 Abs. 2 haben.

Bis 31. Juli 2024 gilt Abs. 2 in folgender Fassung:

- (2) a) Das Weihnachtsgeld beträgt - soweit nachstehend nichts anderes bestimmt ist - bei Auszahlung des Jahrestabellenentgelts gem. § 5 Abs. 2 Buchst. a) BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL in

aa) Zwölf Teilbeträgen: einen monatsbezogenen Betrag aus § 60 Buchst. b), soweit ein Anspruch auf entsprechende variable Entgeltbestandteile bestanden hat,

bb) 12,5 Teilbeträgen: 50 Prozent eines Monatstabellenentgelts, gegebenenfalls zuzüglich eines monatsbezogenen Betrags aus § 60 Buchst. b), soweit ein Anspruch auf entsprechende variable Entgeltbestandteile bestanden hat,

cc) 13 Teilbeträgen: 100 Prozent eines Monatstabellenentgelts, gegebenenfalls zuzüglich eines monatsbezogenen Betrags aus § 60 Buchst. b), soweit ein Anspruch auf entsprechende variable Entgeltbestandteile bestanden hat.

Maßgeblich für die Höhe des Zahlbetrags sind jeweils die Verhältnisse im Monat September des Kalenderjahres.

- b) Der Betrag nach Buchst. a) erhöht sich um den Betrag der in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile i. S. v. § 32 Abs. 2, auf die der Arbeitnehmer für den Monat September des Kalenderjahres Anspruch hat oder hätte, wenn er für den gesamten Kalendermonat September Anspruch auf Entgelt hätte.

Ab 1. August 2024 gilt Abs. 2 in folgender Fassung:

- (2) a) Das Weihnachtsgeld beträgt - soweit nachstehend nichts anderes bestimmt ist - bei Auszahlung des Monatstabellenentgelts gem. § 5 Abs. 2 BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL in

- aa) zwölf Teilbeträgen: einen monatsbezogenen Betrag aus § 60 Buchst. b), soweit ein Anspruch auf entsprechende variable Entgeltbestandteile bestanden hat,

- bb) 12,5 Teilbeträgen: 50 Prozent eines Monatstabellenentgelts (12,5er MTE), gegebenenfalls zuzüglich eines monatsbezogenen Betrags aus § 60 Buchst. b), soweit ein Anspruch auf entsprechende variable Entgeltbestandteile bestanden hat,

- cc) 13 Teilbeträgen: 100 Prozent eines Monatstabellenentgelts (13er MTE), gegebenenfalls zuzüglich eines monatsbezogenen Betrags aus § 60 Buchst. b), soweit ein Anspruch auf entsprechende variable Entgeltbestandteile bestanden hat.

Maßgeblich für die Höhe des Zahlbetrags sind jeweils die Verhältnisse im Monat September des Kalenderjahres.

- b) Der Betrag nach Buchst. a) erhöht sich um den Betrag der in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile im Sinne von § 32 Abs. 2, auf die der Arbeitnehmer für den Monat September des Kalenderjahres Anspruch hat oder hätte, wenn er für den gesamten Kalendermonat September Anspruch auf Entgelt hätte.
- (3) Hat der Arbeitnehmer nicht während des ganzen Kalenderjahres Entgelt - bzw. Krankengeldzuschuss oder Verletztengeld (bis zu dem Zeitpunkt, bis zu dem der Arbeitnehmer Krankengeldzuschuss erhalten hätte, wenn er kein Verletztengeld erhalten hätte) - vom Arbeitgeber/von einem Unfallversicherungsträger erhalten, vermindert sich das Weihnachtsgeld um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, für den er kein Entgelt bzw. Entgeltersatzleistungen im v. g. Sinn erhalten hat.
- (4) Das Weihnachtsgeld wird am 25. November gezahlt.

- (5) Das Weihnachtsgeld bleibt bei der Berechnung von Durchschnittsentgelten oder in sonstigen Fällen, in denen Ansprüche von der Höhe des Arbeitsentgelts abhängig sind, außer Ansatz.

Ausführungsbestimmungen

1. *Wurde der Arbeitnehmer im unmittelbaren Anschluss an eine beim Arbeitgeber erfolgreich abgeschlossene Berufsausbildung vom Arbeitgeber in ein Arbeitsverhältnis (Neueinstellung) übernommen, erhält der Arbeitnehmer für jeden vollen Kalendermonat des Bestehens des Ausbildungsverhältnisses - für den ihm eine Ausbildungsvergütung zugestanden hat - im Jahr der Übernahme ein Zwölftel der ihm zuletzt zustehenden Ausbildungsvergütung zusätzlich als Weihnachtsgeld.*
 2. *Erfolgt die unmittelbare Übernahme (Neueinstellung) im Laufe eines Kalendermonats, bestimmt sich die Höhe des anteiligen Weihnachtsgeldes für diesen Monat nach dem Arbeitsverhältnis.*
- (6) Wechseln Arbeitnehmer bei ihrem Arbeitgeber innerhalb eines Kalenderjahres in den Geltungsbereich des LfTV AGV MOVE GDL, LrfTV AGV MOVE GDL, ZubTV AGV MOVE GDL, DispoTV AGV MOVE GDL, TVA AGV MOVE GDL oder eines funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrages findet hinsichtlich der Ermittlung des Weihnachtsgeldes § 7 KonzernRTVe sinngemäß Anwendung.

Die anteilige Berechnung erfolgt abweichend von Abs. 2 jeweils entsprechend den Verhältnissen im

- letzten Kalendermonat im Geltungsbereich des bisherigen Tarifvertrags und
- ersten Kalendermonat im Geltungsbereich des anderen Tarifvertrags.

Die Auszahlung erfolgt am 25. November in einem Betrag.

Ist das Weihnachtsgeld bereits ausgezahlt, erfolgt keine Nachberechnung.

§ 76

Schutzvorkehrungen vor Gewalttätigkeiten Dritter

Soweit der Arbeitnehmer durch die Wahrnehmung seiner Aufgaben einem erhöhten Risiko ausgesetzt ist, durch Gewalttätigkeiten Dritter einen Schaden zu erleiden, wird der Arbeitgeber geeignete Schutzvorkehrungen im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten ergreifen.

§ 77

Übernachtungen

Für dienstplanmäßig notwendige Übernachtungen werden Übernachtungsmöglichkeiten zur Verfügung gestellt. Einzelheiten werden durch Betriebsvereinbarung geregelt.

§ 78 Unternehmensbekleidung

Unternehmensbekleidung sind Kleidungsstücke, die zur Sicherstellung eines einheitlichen und gepflegten Erscheinungsbildes in der Öffentlichkeit an Stelle anderer Kleidung während der Arbeit getragen werden müssen. Einzelheiten werden durch Betriebsvereinbarung und/oder Konzernrichtlinie geregelt.

§ 78a Entschädigung für Umkleidevorgänge (gültig ab 1. März 2024)

- (1) Der Arbeitnehmer, der zum Tragen von Unternehmensbekleidung (§ 78) verpflichtet ist, erhält für Umkleidevorgänge inkl. der Wege von und zu Umkleideräumen eine pauschale Entschädigung i. H. v. monatlich 50,00 Euro (EfU). Die Entschädigung nach Satz 1 wird unabhängig davon gezahlt, ob die Umkleidevorgänge ganz oder teilweise innerhalb oder außerhalb der betrieblichen Arbeitsstätte erfolgen. Daneben erfolgt keine Anrechnung auf die Jahresarbeitszeit.

Protokollnotiz:

Wege von und zu Umkleideräumen erfassen nicht Wege innerhalb der Schicht.

- (2) Die Auszahlung der Entschädigung nach Abs. 1 erfolgt mit der Entgeltzahlung.
- (3) Die Entschädigung nach Abs. 1 findet keine Berücksichtigung bei der Berechnung der Fortzahlungsentgelte.
- (4) Der Arbeitgeber kann jederzeit einseitig auf das Tragen von Unternehmensbekleidung für einzelne Berufsgruppen verzichten. In diesem Fall entfällt der Anspruch gem. Abs. 1.

Protokollnotizen:

1. *Gegenstand dieser Entschädigungsregelung ist nur das An- und Ablegen der Unternehmensbekleidung i. S. der KBV UBK. Das An- und Ablegen von Arbeitskleidung oder persönlicher Schutzausrüstung wird von diesen Bestimmungen nicht erfasst, so dass insoweit auch keine tarifvertragliche Regelungssperre gem. § 77 Abs. 3 BetrVG besteht.*
2. *Diese Bestimmungen sind im Rahmen der auf die Unternehmen übertragenen Zuständigkeiten auf zugewiesene Beamte sinngemäß anzuwenden, soweit beamtenrechtliche Bestimmungen nicht entgegenstehen.*

§ 79 Besondere Beschäftigungsbedingungen II

§ 79.1 gilt abweichend von § 1 ausschließlich für die bei einem Unternehmen gem. Anlage 1 beschäftigten Arbeitnehmer, die gem. Art. 2 § 14 ENeuOG vom Bundeseisenbahnvermögen zur DB AG übergeleitet worden sind.

§ 79.1 findet keine Anwendung auf Arbeitnehmer, die nach der Überleitung vom Bundeseisenbahnvermögen zur DB AG bei einem Unternehmen gem. Anlage 1 bzw. einem Unternehmen, das unmittelbar oder mittelbar vom Geltungsbereich des ÜTV-FGr (mit Ausnahme des Anhangs zum ÜTV FGr) erfasst ist, ausscheiden und wieder eingestellt werden.

§ 79.1 Weihnachtsgeld in besonderen Fällen

(1) Erhöhungsbetrag für Kinder

Das Weihnachtsgeld nach § 75 erhöht sich um 25,56 Euro für jedes Kind, für das dem Arbeitnehmer für den Monat September Kindergeld nach dem EStG oder dem BKGG zugestanden hat oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder des § 65 EStG oder § 3 oder § 4 BKGG zugestanden hätte, entsprechend seinen persönlichen Verhältnissen am 31. Dezember 1993.

Hat die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit des Arbeitnehmers im Kalendermonat September weniger als die tarifvertragliche regelmäßige Jahresarbeitszeit des Vollzeitarbeitnehmers betragen, erhöht sich das Weihnachtsgeld nach § 75 statt um den Betrag nach Satz 1 um den Anteil dieses Betrags, der dem Maß der mit ihm vereinbarten Arbeitszeit entspricht.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Anspruchsberechtigung dem Grunde nach glaubhaft darzulegen. Jede Änderung in Bezug auf die Anspruchsberechtigung hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.

Der Arbeitgeber ist in begründeten Fällen berechtigt, die Vorlage eines geeigneten Nachweises zur Anspruchsberechtigung zu verlangen.

(2) Anteilige Zahlung bei Rentengewährung

- a) Abweichend von § 75 erhält der Arbeitnehmer ein anteiliges Weihnachtsgeld, wenn sein Arbeitsverhältnis spätestens mit Ablauf des 30. November
 - aa) wegen Erreichens der Altersgrenze (§ 21 Abs. 1 vierter oder fünfter Anstrich) endet oder
 - bb) wegen Gewährung einer unbefristeten Rente wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung (§ 21a) endet oder
 - cc) wegen Gewährung einer befristeten Rente wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung (§ 21a) ruht.

- b) Sofern das Arbeitsverhältnis im Monat September nicht mehr besteht, tritt für die Berechnung des anteiligen Weihnachtsgeldes an die Stelle des Monats September der letzte volle Kalendermonat, in dem das Arbeitsverhältnis vor dem Monat September bestanden hat.
 - c) Im Übrigen gilt in Bezug auf die Höhe des anteiligen Weihnachtsgeldes § 75 Abs. 3.
 - d) Die Auszahlung erfolgt am 25. des Kalendermonats, der dem Kalendermonat folgt, in dem Arbeitsverhältnis beendet wurde bzw. ab dem das Arbeitsverhältnis ruht.
- (3) Ausschluss der Verminderung

Abweichend von § 75 Abs. 3 unterbleibt die Verminderung des Weihnachtsgeldes für die Kalendermonate, für die der Arbeitnehmer

- a) kein Entgelt erhalten hat wegen der Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn er vor dem 1. Dezember entlassen worden ist und nach der Entlassung unverzüglich die Arbeit wieder aufgenommen hat, oder wegen der Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem BEEG bis zur Vollendung des zwölften Lebensmonats des Kindes,
- b) Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nach § 14 MuSchG erhalten oder nur wegen der Höhe des Mutterschaftsgeldes nicht erhalten hat.

Teil D
Altersvorsorge und Versicherungsleistungen

§ 80
Entgeltumwandlung

- (1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine arbeitgeberfinanzierte, nach § 3 Nr. 63 EStG geförderte Leistung zur betrieblichen Altersvorsorge (LbAV) i. H. v. 20,00 Euro für jeden Kalendermonat, für den er gesetzlich oder tariflich Anspruch auf Arbeitsentgelt (bzw. bezahlte Freistellung, Urlaubsentgelt) hat und sofern er mindestens
- a) 30,00 Euro monatlich
 - oder
 - b) 360,00 Euro im Kalenderjahr
- seines künftigen Bruttoentgeltanspruchs nach dem KEUTV AGV MOVE GDL über den Durchführungsweg Pensionsfonds umwandelt.
- Die Unverfallbarkeit der nach Satz 1 erworbenen Anwartschaften auf betriebliche Altersvorsorge tritt mit sofortiger Wirkung ein.
- (2) a) In den Fällen des Abs. 1 Buchst. a) führt das Unternehmen die LbAV am 25. des laufenden Monats zugunsten des Arbeitnehmers an die DEVK Pensionsfonds-AG als Versorgungsträger ab.
- b) In den Fällen des Abs. 1 Buchst. b) führt das Unternehmen den Betrag der jahresbezogenen LbAV am 25. des Monats, in dem die Voraussetzung des Abs. 1 Buchst. b) erfüllt ist, zugunsten des Arbeitnehmers an die DEVK Pensionsfonds-AG als Versorgungsträger ab.
- (3) Hat der Arbeitnehmer einen Anspruch nach § 59 geltend gemacht, besteht für die Dauer der Geltendmachung kein Anspruch auf die LbAV nach Abs. 1.
- (4) Die Revisionsklausel nach § 11a KEUTV AGV MOVE GDL findet sinngemäß Anwendung.
- (5) Keinen Anspruch nach Abs. 1 bis 4 hat der Arbeitnehmer,
- a) der über die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung gem. §§ 35 Satz 2, 235 SGB VI hinaus weiterbeschäftigt wird (Buchst. a) gilt ab 1. Mai 2024),
 - b) der als Beamter gem. Art. 2 § 12 Abs. 1 ENeuOG im dienstlichen Interesse für eine Tätigkeit beim Arbeitgeber beurlaubt ist.

§ 80a

bAV-Prämie nach Übernahme von Auszubildenden und Dual Studierenden

- (1) a) Arbeitnehmer, die eine Berufsausbildung oder ein duales Studium in einem Unternehmen im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfolgreich abschließen und nach Übernahme in ein Arbeitsverhältnis zwei Jahre ununterbrochen in einem Unternehmen im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages tätig waren, haben einen Anspruch auf eine einmalige arbeitgeberfinanzierte Prämie zur betrieblichen Altersvorsorge i. H. v. 1.000,00 Euro (bAV-Prämie).
- b) Sind Arbeitnehmer i. S. d. Buchst. a) ein weiteres Jahr ununterbrochen in einem Unternehmen im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages tätig, haben sie Anspruch auf eine zusätzliche einmalige arbeitgeberfinanzierte Prämie zur betrieblichen Altersvorsorge i. H. v. 500,00 Euro (bAV-Prämie).

Protokollnotiz:

Ein Unternehmen i. S. v. Abs. 1 ist auch ein Unternehmen des DB-Konzerns, für welches eine dem § 6 BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL entsprechende Regelung besteht.

- (2) Erfolgt die Übernahme in ein Arbeitsverhältnis als Zeitarbeitnehmer bei der DB Zeitarbeit GmbH und wechselt der Arbeitnehmer danach einvernehmlich aus dem Arbeitsverhältnis als Zeitarbeitnehmer unmittelbar in ein Arbeitsverhältnis mit einem Unternehmen im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages, wird der Arbeitnehmer so gestellt, als wäre eine Übernahme i. S. v. Abs. 1 erfolgt. Die Dauer des Arbeitsverhältnisses als Zeitarbeitnehmer mit der DB Zeitarbeit GmbH wird auf die zweijährige Wartezeit angerechnet.

§ 80b

Besonderer Rechtsschutz

- (1) Der Arbeitnehmer erhält durch den Arbeitgeber die notwendige Unterstützung, um zivilrechtliche Ansprüche, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis entstanden sind (z. B. durch gewalttätige Übergriffe oder bei Eisenbahnunfällen), gegenüber Dritten sachgerecht durchsetzen zu können.
- (2) Dies umfasst die Unterstützung und Beratung bei der Suche nach einem geeigneten Rechtsbeistand. Erstattungsfähig sind die erforderlichen Kosten der Rechtsberatung und Rechtsverfolgung. Hierzu zählen die Gebühren von Rechtsanwälten nach dem RVG für die außergerichtliche und gerichtliche Wahrnehmung der rechtlichen Interessen, die jeweiligen Gerichtskosten und Kosten für gerichtliche bestellte Sachverständige. Das gilt für alle Instanzen.
- (3) Etwaige steuer- und sozialversicherungsrechtliche Nachteile des Arbeitnehmers durch die Gewährung des Rechtsschutzes werden durch den Arbeitgeber ausgeglichen.

Protokollnotiz:

Die Bestimmungen sind im Rahmen der auf die Unternehmen übertragenen Zuständigkeiten auf zugewiesene Beamte sinngemäß anzuwenden, soweit beamtenrechtliche Bestimmungen nicht entgegenstehen.

Teil E **Schlussbestimmungen**

§ 81 **Gültigkeit und Dauer**

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. November 2023 in Kraft und ersetzt den EVU FZITV AGV MOVE GDL vom 24. Februar 2022.
- (2) Die Anlagen 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 und 12 sowie die Anhänge I und II sind als Tarifregelungen Bestandteil dieses Tarifvertrags.
- (3) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats, frühestens zum 31. Dezember 2025, schriftlich gekündigt werden.
- (4) Abweichend von Abs. 3 können
 - §§ 25 bis 27,
 - §§ 29 bis 31,
 - § 45.1,
 - §§ 46 bis 55,
 - §§ 2 und 3 der Anlage 7,
 - Anlage 8,
 - Anlage 9,
 - Anlage 10

mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats, frühestens zum 31. Dezember 2028, schriftlich gekündigt werden.

Hiervon ausgenommen sind

- §§ 47a und 47b,
- § 3 Abs. 1 der Anlage 7,
- § 3 Nr. 3 Unterabs. 2 der Anlage 8,
- § 3 Nr. 4 der Anlage 9,
- § 2 Nr. 4 der Anlage 10.

Für diese ausgenommenen Bestimmungen gilt Abs. 2.

Protokollnotiz:

Die unterschiedlichen Laufzeitregelungen nach den Abs. 3 und 4 haben zur Folge, dass nach der Kündigung des Tarifvertrages gem. Abs. 3 die Friedenspflicht aus den gekündigten Regelungen endet, während die Friedenspflicht aus den nicht gekündigten Regelungen fortbesteht (Abs. 4, außer Abs. 4 Satz 2). Die Kündigung des Tarifvertrages gem. Abs. 3 führt zur Beendigung der Friedenspflicht bezüglich aller anderen Regelungen dieses Tarifvertrages, mit Ausnahme der Regelungen gem. Abs. 4 (außer Abs. 4 Satz 2). Die Tarifvertragsparteien vereinbaren hierzu klarstellend, dass die aus diesen voneinander abweichenden Laufzeitregelungen erwachsende Friedenspflicht bezüglich der in Abs. 4 genannten Bestimmungen außer den in Abs. 4 Satz 2 genannten Bestimmungen keine Auswirkungen auf andere Regelungen hat, auch wenn ein unmittelbarer oder mittelbarer Sachzusammenhang zwischen diesen und den von Abs. 4 erfassten Bestimmungen besteht. Die vereinbarte längere Mindestlaufzeit (Abs. 4, außer Abs. 4 Satz 2) hat somit nicht zur Folge, dass ein eventuell gegebener rechtlicher, wirtschaftlicher, politischer oder sonstiger Sachzusammenhang mit den von Abs. 3 erfassten Bestimmungen zur Erweiterung der diesbezüglichen Friedenspflicht führen könnte. Eine Berufung des AGV MOVE und seiner Mitgliedsunternehmen auf einen Sachzusammenhang zwischen den von Abs. 3 erfassten Bestimmungen und unmittelbar von der verlängerten Laufzeit betroffenen Bestimmungen (Abs. 4, außer Abs. 4 Satz 2) ist im Fall einer Kündigung nach Abs. 3 somit ausgeschlossen.

- (5) Sollten Bestimmungen dieses Tarifvertrags ganz oder teilweise nicht rechtswirksam sein oder ihre Rechtswirksamkeit oder Durchführbarkeit später verlieren, so soll hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt werden. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, anstelle der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmung eine Regelung zu treffen, die - soweit rechtlich möglich - dem am nächsten kommt, was die Parteien gewollt haben oder nach dem Sinn und Zweck des Vertrages gewollt hätten, sofern sie bei Abschluss dieses Vertrages die Unwirksamkeit oder Undurchführbarkeit der Regelung erkannt hätten.

Berlin, 26. März 2024

Für den Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband
der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e. V.
(AGV MOVE)

Für die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer
(GDL)

.....
Martin Seiler

.....
Claus Weselsky

.....
Ulrike Haber-Schilling

.....
Thomas Gelling

**Anlage 1
zum EVU FZITV AGV MOVE GDL**

Unternehmen gem. § 1 EVU FZITV AGV MOVE GDL
DB Cargo AG
DB Fernverkehr AG
DB Regio AG
DB RegioNetz Verkehrs GmbH
S-Bahn Berlin GmbH
S-Bahn Hamburg GmbH

Qualifikationszulage

- (1) Dem Arbeitnehmer wird kalendermonatlich eine Qualifikationszulage gezahlt, wenn der Arbeitgeber das Vorhandensein oder den Erwerb der Qualifikation als für das Unternehmen notwendig oder förderlich anerkennt. Dies ist in einer Nebenabrede im Arbeitsvertrag zu vereinbaren.
- (2) Die Höhe der Qualifikationszulage beträgt 25 Prozent des Unterschiedsbetrags der Anfangsentgeltstufen des Monatstabellenentgelts der Entgeltgruppe, der dem Arbeitnehmer nicht nur vorübergehend übertragenen Tätigkeit und der Entgeltgruppe, für die die Qualifikation gegeben ist.
- (3) Die Qualifikationszulage kann widerrufen werden, wenn ein Einsatz des Arbeitnehmers in der Tätigkeit, für die die Qualifikation erforderlich ist, aus persönlichen oder betriebsbedingten Gründen auf Dauer ausscheidet.
- (4) Die Qualifikationszulage wird für Stunden, für die der Arbeitnehmer Entgeltausgleich nach § 58a EVU FZITV AGV MOVE GDL erhält, entsprechend gekürzt.

Beispiele:

Tätigkeit/ Entgeltgruppe	Qualifikation für Tätigkeit / Entgeltgruppe
-------------------------------------	--

Anlage 3
zum EVU FZITV AGV MOVE GDL

Lfd. Nr.	Erschwerniszulagenkatalog	Zulagen- gruppe
1	Erschütterungsarbeiten: Bedienen von Werkzeugen, Geräten und Maschinen, die bei ihrer Anwendung eine erheblichere Erschütterung des Körpers verursachen als normal üblich und im Maschinenkatalog (Anlage 8) aufgeführt sind...	B
2	Arbeiten, die in einer durch die Arbeit bedingten Körperzwangshaltung ausgeführt werden müssen in Behälter- oder Kesselwagen, in Dampfkesseln, Boilern oder Wärmespeichern, in ortsfesten Behältern für chemische oder brennbare Flüssigkeiten, für Gase, Luft, staubförmige Stoffe oder Wasser, ausgenommen für stehende Behälter über 100 m ³ , in Kanälen, Schächten oder ähnlichen engen Räumen (auch Hohlprofile an Ingenieurbauten einschließlich Masten und Brückenkonstruktionen), an schwer zugänglichen Stellen von Fahrzeugen oder sonstigen maschinentechnischen Anlagen... <i>Ausführungsbestimmungen</i> 1. <i>Arbeiten in Körperzwangshaltung sind beispielsweise Arbeiten, die kniend, hockend oder über Kopf auszuführen sind.</i> 2. <i>Zu den Arbeiten an schwer zugänglichen Stellen von Fahrzeugen gehören auch die entsprechenden Arbeiten an den Laufwerken, Maschinenanlagen und Wagenkästen (Fahrzeugaufbauten).</i> 3. <i>Zu den Arbeiten in engen Räumen gehören auch die entsprechenden Arbeiten in Arbeitsgruben und Fahrtreppenschächten. Die räumliche Enge kann auch in Aufzugsschächten gegeben sein.</i>	B
3	Arbeiten, die in bestimmten Höhen ausgeführt werden müssen in freien Höhen von mehr als 1. 5 m über dem Erdboden ... 2. 10 m über dem Erdboden ... 3. 20 m über dem Erdboden ... 4. 40 m über dem Erdboden ...	B C C + A C + B
4	Arbeiten im Tunnel a) mit einer Länge bis 3 500 m... b) mit einer Länge von mehr als 3 500 m...	B C

Lfd. Nr.	Erschwerniszulagenkatalog	Zulagen- gruppe
5	<p>Gefahrengeneigte Arbeiten</p> <p>a) in der Nähe von unter Spannung stehenden 15 kV-Oberleitungsanlagen und 110 - kV – Bahnstromleitungen...</p> <p style="text-align: center;"><i>Ausführungsbestimmung</i></p> <p style="text-align: center;"><i>Der Begriff "in der Nähe" ist wie folgt zu definieren:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - bei 15 - kV - Oberleitungsanlagen: Abstand < 1,5 m - bei 15 - kV - Speiseleitungen: Abstand < 2,0 m - bei 110 - kV - Bahnstromleitungen: Abstand < 3,0 m <p>b) an steilen Böschungen und Hängen, wenn sich der Arbeitnehmer dabei durch Schutzseile sichern muss...</p> <p>c) Aufgleisarbeiten...</p>	<p style="text-align: center;">A</p> <p style="text-align: center;">B C</p>
6	<p>Arbeiten unter starker Hitze- oder Kälteeinwirkung</p> <p>1. Bei Wartungs- und Instandhaltungsarbeiten in heißen Anlagen oder an heißen Anlageteilen, wenn der Arbeitnehmer dabei Lufttemperaturen von</p> <ul style="list-style-type: none"> a) 40 - 50 Grad Celsius... b) mehr als 50 Grad Celsius... <p>ausgesetzt ist.</p> <p>2. Bei Arbeiten, wenn der Arbeitnehmer dabei Lufttemperaturen von unter - 15 Grad Celsius ausgesetzt ist...</p>	<p style="text-align: center;">B C</p> <p style="text-align: center;">B</p>
7	Schweißerarbeiten jeder Art, Brennschneiden, Lötarbeiten...	B
8	<p>Arbeiten, die</p> <ul style="list-style-type: none"> a) unter außergewöhnlicher Schmutzeinwirkungen verrichtet werden müssen bzw. ekelerregend sind bzw. b) infolge von Personen- und Tierunfällen eine besondere Belastung darstellen. Ergänzend ist in besonderen Fällen eine einmalige Entgeltzulage nach § 70 dieses Tarifvertrags in Betracht zu ziehen ... 	B
9	<p>Sofern Arbeiten ausgeführt werden, bei denen zur Vermeidung gesundheitsgefährdender Einwirkungen Schutzrüstungen zu tragen sind, ist stets zu zahlen bei</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Gehörschutz... b) Atemschutz... c) Schutzanzüge (auch Schweißanzüge)... d) Vollatemschutzgerät... 	<p style="text-align: center;">A A B C</p>

Lfd. Nr.	Erschwerniszulagenkatalog	Zulagen- gruppe
10	<p data-bbox="370 260 1211 296">Arbeiten zur beschleunigten Behebung von Betriebsstörungen ...</p> <p data-bbox="597 323 927 359"><i>Ausführungsbestimmungen</i></p> <ol data-bbox="370 386 1279 686" style="list-style-type: none"><li data-bbox="370 386 1279 449">1. <i>Neben dieser Tarifstelle wird keine weitere Zulage nach dem Erschwerniszulagenkatalog - auch nicht nach laufender Nr. 9 - gezahlt.</i><li data-bbox="370 476 1279 686">2. <i>Die Zulage wird für die Dauer der Arbeiten zur beschleunigten Behebung der Betriebsstörung an der Unfall-/Einsatzstelle gezahlt. Wenn die Gesamtfahrzeit zum Einsatzort und zurück mehr als vier Stunden beträgt, besteht ein Anspruch auf Zahlung der Erschwerniszulage grundsätzlich auch für den Zeitraum der Gesamtfahrzeit, der über vier Stunden hinausgeht. Ausgenommen von dieser Regelung sind die Besatzungen der Notfallkräne.</i>	C (x 9)

Maschinenkatalog zu Tarifstelle lfd. Nr. 1 Erschwerniszulagenkatalog

Art der Maschine	Kennziffer
1. Rammen	Typ Delmag G 41S Diesel-Exemplar-Rammgerüst
2. Rammen	Typ Delmag 12/3120 Rammbar
3. Vibrostopfer	Typ Radeburg EDV
4. Bosch-bzw. Dass-Schlaghämmer	(leicht) unter 12 kg
5. Gleisschlagstopfer	Typ FEW EGS 503
6. Motorkettensägen	

Arbeit an Bildschirmgeräten

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Die Bestimmungen gelten für den Arbeitnehmer, der gewöhnlich bei einem nicht unwesentlichen Teil seiner regelmäßigen Arbeitszeit aufgrund der Tätigkeit ein Bildschirmgerät benutzen muss.
- (2) Die Bestimmungen gelten nicht für den Arbeitnehmer mit Tätigkeiten an
 - a) Maschinen- oder Fahrerplätze von Fahrzeugen mit Bildschirmgeräten,
 - b) tragbaren Bildschirmgeräten für die ortsveränderliche Verwendung die nicht regelmäßig als Arbeitsmittel eingesetzt werden,
 - c) Rechenmaschinen, Registrierkassen oder anderen Arbeitsmitteln mit einer kleinen Daten- oder Messwertanzeigevorrichtung, die zur unmittelbaren Benutzung des Arbeitsmittels erforderlich ist, sowie
 - d) Schreibmaschinen klassischer Bauart mit einem Display.

§ 2 Begriffsbestimmungen

- (1) Bildschirmgerät i. S. dieser Anlage sind Funktionseinheiten, zu denen insbesondere Bildschirme zur Darstellung von visuellen Informationen, Einrichtungen zur Datenein- und -ausgabe, sonstige Steuerungs- und Kommunikationseinheiten (Rechner) sowie eine Software zur Steuerung und Umsetzung einer Arbeitsaufgabe gehören.
- (2) Bildschirmarbeitsplatz i. S. dieser Anlage ist ein Arbeitsplatz mit einem Bildschirmgerät, der ausgestattet sein kann mit
 - a) Einrichtungen zur Erfassung von Daten,
 - b) Software, die dem Arbeitnehmer bei der Ausführung seiner Arbeitsaufgaben zur Verfügung steht,
 - c) Zusatzgeräten und Elementen, die zum Betreiben oder Benutzen des Bildschirmgeräts gehören, oder
 - d) sonstigen Arbeitsmitteln,sowie die unmittelbare Arbeitsumgebung.

§ 3 Beurteilung der Arbeitsbedingungen

- (1) Bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 ArbSchG hat der Arbeitgeber bei Bildschirmarbeitsplätzen die Sicherheits- und Gesundheitsbedingungen insbesondere hinsichtlich einer möglichen Gefährdung des Sehvermögens sowie körperlicher und/oder mentaler Belastungen zu ermitteln und zu beurteilen.

Bei wesentlicher Veränderung der Arbeitsabläufe, Arbeitsumgebung, Hard- oder Software kann der Betriebsrat eine erneute Beurteilung nach Satz 1 verlangen.

Die Beurteilung darf nicht zu Leistungs- und Verhaltenskontrollen dienen.

- (2) Der Arbeitgeber hat auf der Grundlage der Beurteilung nach Abs. 1 unverzüglich zweckdienliche Maßnahmen zur Ausschaltung festgestellter Mängel zu treffen. Der Betriebsrat ist über die Umsetzung der Maßnahmen zu informieren.
- (3) Die Beurteilung nach Abs. 1 hat durch eine qualifizierte Fachkraft zu erfolgen. Das Ergebnis ist mit dem betroffenen Arbeitnehmer zu besprechen. Sofern der Arbeitnehmer es wünscht, kann der Betriebsrat an diesem Gespräch teilnehmen.

Protokollnotiz:

Die Beurteilung nach Abs. 1 erfolgt im Rahmen der Gefährdungsanalyse gem. § 5 ArbSchG.

§ 4 Ausstattung und Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen

- (1) Bildschirmarbeitsplätze müssen den gesetzlichen und allgemein anerkannten Regeln der Technik unter Beachtung der arbeitsmedizinischen, arbeitsphysiologischen, arbeitspsychologischen und ergonomischen Erkenntnissen entsprechen.
- (2) Der Bildschirm und die Zusatzgeräte, die bei dem Arbeitgeber zum Einsatz kommen, müssen das TÜV-GS-Prüfsiegel sowie das CE-(europäisches Konformitäts-)Zeichen tragen.

§ 5 Untersuchung der Augen und des Sehvermögens

- (1) Der Arbeitnehmer hat das Recht auf eine angemessene Untersuchung der Augen und des Sehvermögens
 - vor Aufnahme der Bildschirmarbeit,
 - anschließend regelmäßig und
 - bei Auftreten von Sehbeschwerden, die auf die Bildschirmarbeit zurückgeführt werden können.

Maßgebend hierbei ist die ArbMedVV in der jeweils geltenden Fassung.

- (2) Die Untersuchungen nach Abs. 1 werden vom Betriebsarzt des Arbeitgebers oder von einem durch den Arbeitgeber beauftragten Arzt mit entsprechender Qualifikation durchgeführt. Die Kosten trägt der Arbeitgeber.
- (3) Dem Arbeitnehmer sind spezielle Sehhilfen für seine Arbeit an Bildschirmgeräten zur Verfügung zu stellen, wenn die Ergebnisse einer Untersuchung nach Abs. 1 ergeben, dass arbeitsplatzbezogene, den ergonomischen Verhältnissen und dem Sehabstand entsprechende Sehhilfen notwendig und normale Sehhilfen nicht geeignet sind. Diese Sehhilfe wird als Sachleistung durch den Arbeitgeber zur Verfügung gestellt.
- (4) Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat auf dessen Antrag nachzuweisen, dass die Untersuchungen nach Abs. 1 durchgeführt wurden.

§ 6

Einweisung, Fortbildung, Einarbeitung

- (1) Vor dem erstmaligen Einsatz und bei jeder wesentlichen Veränderung der Arbeitsorganisation auf Bildschirmarbeitsplätzen ist der Arbeitnehmer rechtzeitig und umfassend in die Arbeitsmethode und die Handhabung der Arbeitsmittel durch qualifiziertes Personal einzuweisen. Hierbei ist der Arbeitnehmer insbesondere mit der ergonomisch gebotenen Anpassung und Handhabung der Arbeitsmittel vertraut zu machen und über die Schutzbestimmungen zur Bildschirmarbeit zu informieren. Zur Einweisung gehören auch Informationen über organisatorische Maßnahmen zur Gestaltung des täglichen Arbeitsablaufs, um belastende Momente der Bildschirmarbeit zu vermeiden oder zu mildern. Der Kenntnisstand zur Benutzung des Bildschirmgeräts kann auch durch Fortbildung (in der Regel im Betrieb) ergänzt werden, wenn dies wegen der Besonderheit der Aufgabenerledigung mit dem Bildschirmgerät erforderlich ist. Die Einweisungs- und ggf. Fortbildungszeit ist Arbeitszeit.
- (2) Über die Teilnahme an einer Fortbildungsmaßnahme erhält der Arbeitnehmer eine Bescheinigung.
- (3) Dem Arbeitnehmer ist ausreichend Zeit und Gelegenheit zur Einarbeitung zu geben.

§ 7

Täglicher Arbeitsablauf

- (1) Der Arbeitgeber hat die Tätigkeit des Arbeitnehmers so zu organisieren, dass die tägliche Arbeit am Bildschirmgerät entsprechend der ermittelten Belastung (§ 3) durch andere Tätigkeiten oder durch Pausen im Rahmen des Abs. 2 unterbrochen wird, um so die Belastung durch die Arbeit am Bildschirmgerät zu verringern.
- (2) Erfordert die Tätigkeit in der Regel arbeitstäglich mindestens zwei Stunden ständigen (fast dauernden) Blickkontakt zum Bildschirm oder laufenden Blickwechsel zwischen Bildschirm und Vorlage, muss zur Vermeidung der physischen und psychischen Belastung dem Arbeitnehmer nach jeweils 50 Minuten dieser Tätigkeit Gelegenheit zu einer zehnmütigen bildschirmarbeitsfreien Unterbrechung dieser Tätigkeit gegeben werden. Wo aus betriebsbedingten Gründen dies nicht umsetzbar ist, hat der Arbeitgeber - mit Zustimmung des Betriebsrats - den Arbeitsablauf zweckentsprechend und belastungsvermindernd zu regeln. Die bildschirmarbeitsfreien Unterbrechungen entfallen für die jeweils letzte

Arbeitsstunde in dieser Tätigkeit und wenn eine Pause, eine sonstige Arbeitsunterbrechung oder Tätigkeiten, die die Beanspruchungsmerkmale i. S. d. Satzes 1 nicht aufweisen, anfallen.

- (3) Die bildschirmarbeitsfreien Unterbrechungen dürfen nur für je zwei Stunden Arbeit am Bildschirmgerät zusammengezogen und nicht an den Beginn oder das Ende der täglichen Arbeitszeit des Arbeitnehmers gelegt werden.
- (4) Eine bildschirmarbeitsfreie Unterbrechung nach Abs. 2 Satz 1 gilt als tarifvertragliche Arbeitszeit.

§ 8 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 Arbeitnehmer 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.

Kurzarbeit

1. Zulässigkeit

Die Einführung von Kurzarbeit ist zulässig, wenn es die Beschäftigungslage des Unternehmens erfordert. Sie kann für einzelne Betriebe oder Betriebsteile, nicht jedoch für einzelne Arbeitnehmer eingeführt werden.

Die Einführung der Kurzarbeit bedarf der Zustimmung des Betriebsrats.

2. Ankündigung

Die Einführung von Kurzarbeit ist mit einer Frist von 14 Kalendertagen anzukündigen. Bei nicht vorhersehbaren Ereignissen beträgt die Frist eine Woche. Arbeitgeber und Betriebsrat können kürzere Fristen vereinbaren. Die Ankündigung hat in betriebs-üblicher Weise zu erfolgen.

Die angekündigte Kurzarbeit kann nur innerhalb einer Frist von sechs Wochen nach Ablauf der Ankündigungsfrist eingeführt werden. Nach Ablauf dieser Frist ohne Einführung der Kurzarbeit oder bei einer mindestens sechswöchigen Unterbrechung der Kurzarbeit durch Vollarbeit muss vor Aufnahme beziehungsweise Weiterführung der Kurzarbeit die Ankündigung wiederholt werden.

3. Bezahlung

Dem von der Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer wird das Entgelt für die gesamte ausfallende Arbeitszeit gekürzt, wenn die regelmäßige Arbeitszeit im Durchschnitt der vereinbarten Kurzarbeitsperiode um mehr als zehn Prozent herabgesetzt wird. Bei Herabsetzungen bis zu einschließlich zehn Prozent unterbleibt die Kürzung.

4. Zuschuss

Der Arbeitnehmer erhält zu der Summe aus dem gekürzten Monatsentgelt und dem Kurzarbeitergeld einen Zuschuss. Dieser wird so bemessen, dass der Arbeitnehmer zu der Summe aus dem gekürzten Monatsentgelt und dem Kurzarbeitergeld einen Ausgleich bis zu 80 Prozent des vereinbarten Bruttomonatsentgelts (ohne Mehrarbeit) einschließlich der leistungsabhängigen variablen Entgeltbestandteile, maximal jedoch bis zur Höhe von 100 Prozent des fiktiven Nettoentgelts, das er bei ungekürztem Monatsentgelt erhalten würde, erhält.

5. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Während der Ankündigungsfrist oder der Kurzarbeit sind Kündigungen aus betriebsbedingten Gründen ausgeschlossen.

Wird das Arbeitsverhältnis vor der Ankündigung oder, soweit zulässig, während der Ankündigungsfrist oder der Kurzarbeit gekündigt, so hat der Arbeitnehmer die Leistung der vollen Arbeitszeit zu erbringen, sofern kein Anspruch auf Leistungen nach dem SGB III besteht. Bei voller Leistung hat der Arbeitnehmer Anspruch auf das volle Entgelt.

**Ergänzende Beschäftigungsbedingungen
für die DB Fernverkehr AG und die S-Bahn Hamburg GmbH
(EXPRESS in der betriebsnahen Instandhaltung
der DB Fernverkehr AG und der S-Bahn Hamburg GmbH)**

Präambel

Der Fokus von EXPRESS liegt in der effizienten Nutzung der Fahrzeuge durch eine Instandhaltung in natürlichen Stilllagen. Dies beeinflusst vornehmlich die zeitliche Lage der Tätigkeit, nicht aber die grundsätzlichen Arbeitsinhalte. Ziel von EXPRESS ist es, durch eine erhöhte Produktivität der Fahrzeuge Kosten zu senken und die Wettbewerbsfähigkeit zu sichern. Damit verfolgt EXPRESS nicht das Ziel, Personal in den EVU-Instandhaltungswerken abzubauen. EXPRESS beeinflusst jedoch nicht Effekte anderer Projekte oder Maßnahmen in Bezug auf personelle Veränderungen.

Bei der DB Fernverkehr AG basiert EXPRESS auf dem derzeitigen Standortkonzept der DB Fernverkehr AG; es zielt nicht auf den Abbau einzelner Standorte.

Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einvernehmen, dass zur Umsetzung des Produktionssystems EXPRESS eine entsprechende Gesamtbetriebsvereinbarung bei der DB Fernverkehr bzw. eine entsprechende Betriebsvereinbarung bei der S-Bahn Hamburg GmbH ergänzende Regelungen trifft.

**§ 1
Geltungsbereich**

Die Regelungen dieser Anlage 7 gelten ausschließlich für Arbeitnehmer der DB Fernverkehr AG und der S-Bahn Hamburg GmbH,

- denen nicht nur vorübergehend eine Tätigkeit der Entgeltgruppen F03 bis F11 grundsätzlich im direkten Bereich einer Werkstatt in der Instandhaltung / Fertigung oder in koordinierenden Funktionen z. B. Industriemeister, Werkmeister oder Arbeitsaufnehmer

oder

- denen nicht nur vorübergehend eine Tätigkeit der Entgeltgruppen F06 bis F11 in der Materialwirtschaft in einer Werkstatt der DB Fernverkehr AG oder der S-Bahn Hamburg GmbH übertragen ist.

Protokollnotiz:

Die Bestimmungen dieser Anlage sind im Rahmen der auf die DB Fernverkehr AG bzw. der auf die S-Bahn Hamburg GmbH übertragenen Zuständigkeiten auf zugewiesene Beamte sinngemäß anzuwenden, soweit beamtenrechtliche Bestimmungen dieser Anwendung nicht entgegenstehen.

§ 2 Abweichende Regelungen

- (1) Über § 12 Abs. 3 EVU FZITV AGV MOVE GDL hinaus ist im Rahmen der betrieblichen Erfordernisse auch kontinuierliche Nachtarbeit möglich.

- (2) Abweichend von § 52 Abs. 3 Nr. 3 EVU FZITV AGV MOVE GDL gilt Folgendes:

Arbeitnehmern sollen im Jahresabrechnungszeitraum (§ 46 EVU FZITV AGV MOVE GDL) mindestens 26 arbeitsfreie Sonn- und Feiertage – und zwar grundsätzlich in Verbindung mit einer täglichen Ruhezeit – gewährt werden. Im Monat sollen zwei Wochenenden arbeitsfrei sein. Davon können 13 Wochenenden verschoben werden. Diese Wochenenden sollen nicht vor Sonntag 20:00 Uhr enden und müssen einen Zeitraum von mindestens 48 Stunden umfassen. Der Samstag bleibt arbeitsfrei. Von Satz 4 kann mit Zustimmung des Betriebsrates abgewichen werden.

- (3) Abweichend von § 52 Abs. 3 Nr. 5 EVU FZITV AGV MOVE GDL gilt Folgendes:

Regelmäßige tägliche Arbeitszeiten, die in die Zeit von 23:00 bis 04:00 Uhr fallen, sollen nicht mehr als fünfmal hintereinander, mit Zustimmung des Betriebsrates maximal sechsmal hintereinander angesetzt werden, wenn dadurch keine Überforderung des Arbeitnehmers zu erwarten ist.

Von der Begrenzung der Nachtarbeit des § 52 Abs. 3 Nr. 5 EVU FZITV AGV MOVE GDL kann auf freiwilliger Basis der Arbeitnehmer durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag abgewichen werden.

Reicht der Anteil der individuellen Freiwilligkeit zur Sicherstellung der Betriebsabläufe zum Zeitpunkt der Dienstplanerstellung nicht aus, kann durch eine freiwillige Betriebsvereinbarung eine abweichende Regelung von den Begrenzungen der Nachtarbeit des § 52 Abs. 3 Nr. 5 EVU FZITV AGV MOVE GDL vereinbart werden.

§ 52 Abs. 3 Nr. 5 Satz 3 EVU FZITV AGV MOVE GDL bleibt unberührt.

- (4) Für Arbeitnehmer, die regelmäßig im speziellen Arbeitszeitmodell der integrativ abrufbaren Einsatzreserve eingeplant sind, werden abweichend von § 46 Abs. 2 EVU FZITV AGV MOVE GDL Stunden der Unterschreitung nicht auf das Arbeitszeitkonto des folgenden Abrechnungszeitraums vorgetragen. Satz 1 gilt nicht für die Arbeitnehmer, die nur gelegentlich Einsatzreserve leisten.

§ 3 Ergänzende Regelungen

- (1) Arbeitnehmer erhalten zusätzlich zur Nachtarbeitszulage nach § 69 Abs. 1 EVU FZITV AGV MOVE GDL (NZ) für geleistete Arbeit zwischen 20:00 und 06:00 Uhr einen Erhöhungsbetrag zur Nachtarbeitszulage nach folgender Staffel:

- | | | |
|----|--|-----------------------|
| a) | ab der 100. bis zur 124. Stunde im Monat | 3,50 Euro pro Stunde |
| b) | ab der 125. bis zur 144. Stunde im Monat | 4,50 Euro pro Stunde |
| c) | ab der 145. Stunde im Monat | 6,00 Euro pro Stunde. |

Die Regelungen nach § 5 Abs. 13 Buchst. b) BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL (pNZ 2 und pNZ 3), sowie § 69 Abs. 3 (pNZ 1) und 4 (SNZ) EVU FZITV AGV MOVE GDL bleiben unberührt.

Zusätzlich erhalten Arbeitnehmer ab der 100. Stunde Nachtarbeit nach Satz 1 im Monat eine Zeitgutschrift zugunsten des Langzeitkontos i. H. v. drei Minuten pro Stunde.

- (2) Arbeitnehmer haben die Wahl, sich abweichend von Abs. 1 für das nachfolgend beschriebene Modell zu entscheiden.

Arbeitnehmer erhalten für Nachtarbeit i. S. v. Abs. 1 Satz 1 eine Zeitgutschrift zugunsten des Langzeitkontos nach folgender Staffel:

- | | | |
|----|--|------------------------|
| a) | ab der 100. bis zur 124. Stunde im Monat | 8 Minuten pro Stunde |
| b) | ab der 125. bis zur 144. Stunde im Monat | 10 Minuten pro Stunde |
| c) | ab der 145. Stunde im Monat | 15 Minuten pro Stunde. |

Ab der 100. Stunde im Monat erhalten Arbeitnehmer zusätzlich zur Nachtarbeitszulage nach § 69 Abs. 1 EVU FZITV AGV MOVE GDL einen Erhöhungsbetrag zur Nachtarbeitszulage i. H. v. 1,00 Euro pro Stunde.

- (3) Der Arbeitnehmer ist an seine Entscheidung zur Anwendung des Abs. 1 oder 2 für die Dauer eines Abrechnungszeitraums gebunden. Macht der Arbeitnehmer nicht bis spätestens drei Monate vor Ende des Abrechnungszeitraums von seiner abweichenden Wahlmöglichkeit Gebrauch, bleibt es bei seiner bisherigen Entscheidung.
- (4) Die Zeitgutschriften nach Abs. 1 bzw. 2 werden für den jeweiligen Kalendermonat zusammengerechnet und im Folgemonat im Rahmen der Entgeltabrechnung nach § 4 Abs. 1 Lzk-TV Express AGV MOVE GDL in das Langzeitkonto eingebracht.
- (5) Die Arbeitnehmer erhalten anstelle der Regelung nach § 3 Abs. 2 Buchst. e) BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL für geleistete tägliche Arbeitszeiten (Schichten), die in die Zeit von 23:00 bis 04:00 Uhr fallen, pro Kalenderjahr Zusatzurlaub nach folgender Staffel:
- | | | |
|----|--|---------------------|
| a) | ab der 129. bis zur 150. Schicht im Kalenderjahr | 4 Tage Zusatzurlaub |
| b) | ab der 151. Schicht im Kalenderjahr | 6 Tage Zusatzurlaub |
| c) | ab der 170. Schicht im Kalenderjahr | 7 Tage Zusatzurlaub |

Für Arbeitnehmer, die das 55. Lebensjahr vollendet haben oder im Laufe des Kalenderjahres vollenden, erhöht sich der Anspruch auf Zusatzurlaub um einen Arbeitstag. Der Anspruch auf diesen Zusatzurlaub bleibt bis zu seiner Gewährung bestehen. Auf Grund anderer tarifvertraglicher Bestimmungen zu gewährendem Zusatzurlaub bleibt hiervon unberührt.

Der Arbeitnehmer kann alternativ entscheiden, ob der Zusatzurlaub nach Buchst. a), b) und c) vollständig bzw. teilweise in sein Langzeitkonto eingebracht oder in die bAV umgewandelt werden soll. Im Fall der Einbringung ins Langzeitkonto wird für jeden Zusatzurlaubstag mit der Entgeltabrechnung im Monat nach Entstehen des Anspruchs das dem Zusatzurlaub entsprechende Urlaubsentgelt in das Langzeitkonto eingebracht. Im Fall der Umwandlung in die bAV findet § 4 bAV-FörderTV AGV MOVE GDL Anwendung Die Entscheidung des Arbeitnehmers hat bis zu einer Änderung seiner Entscheidung Bestand.

- (6) Je Einsatztag (Dauer max. 24 Stunden) im Rahmen der Anforderung des speziellen Arbeitszeitmodells der integrativen abrufbaren Einsatzreserve erhalten die Arbeitnehmer eine Einsatzzulage i. H. v. 51,84 Euro. Neben der Einsatzzulage nach Satz 1 wird die Rufbereitschaftszulage nach § 71 EVU FZITV AGV MOVE GDL nicht gezahlt.

§ 4

Kontinuierliche Nachtarbeit

- (1) Auf Basis der bestehenden Tarifverträge in ihrer jeweils geltenden Fassung sowie unter Einhaltung der Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes werden den Arbeitnehmern entsprechend den betrieblichen Anforderungen Arbeitszeitmodelle mit kontinuierlicher Nachtarbeit angeboten. Kontinuierliche Nachtarbeit i. S. dieses Tarifvertrages ist die grundsätzliche Erklärung der Arbeitnehmer, ausschließlich Nachtarbeit leisten zu wollen. Dabei ist sicherzustellen, dass diese Arbeitnehmer in kontinuierlichen Nachtarbeitszeitmodellen, den gleichen Zugang zur betrieblichen Weiterbildung und zu berufsfördernden Maßnahmen haben, wie die übrigen Arbeitnehmer. Die Teilnahme an einem kontinuierlichen Nachtarbeitszeitmodell erfolgt auf freiwilliger Basis.
- (2) Arbeitnehmer, die kontinuierliche Nachtarbeit leisten, können
 - a) bei der DB Fernverkehr AG während der Laufzeit des Einsatzplans grundsätzlich nicht zu Arbeiten außerhalb des Nachtarbeitszeitraums herangezogen werden,
 - b) bei der S-Bahn Hamburg GmbH auch außerhalb des Nachtarbeitszeitraums zu Arbeiten herangezogen werden.
- (3) Um dem Bedürfnis eines belastungsnahen Freizeitausgleiches gerecht zu werden, soll Teilzeitarbeit zusätzlich in kontinuierlichen Nachtarbeitszeitmodellen gefördert werden.
- (4) Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, in regelmäßigen Zeitabständen die jeweils vorliegenden arbeitsmedizinischen Erkenntnisse gemeinsam mit dem Ziel zu beraten, die Arbeitszeitmodelle ggf. bei Vorliegen neuer arbeitsmedizinischer Erkenntnisse anzupassen.

§ 5

Präventionsmaßnahmen bei kontinuierlicher Nachtarbeit

- (1) Arbeitnehmern in kontinuierlicher Nachtarbeit wird zum langfristigen Erhalt ihrer Gesundheit und Leistungsfähigkeit jeweils innerhalb eines Zeitraums von drei Jahren die Teilnahme an einer Präventionsmaßnahme außerhalb der Arbeitszeit ermöglicht. Für Arbeitnehmer, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, verkürzt sich dieser Zeitraum auf zwei Jahre.

- (2) Für die Präventionsmaßnahmen nach Abs. 1 sind bestehende Kooperationsangebote mit betrieblichen Sozialeinrichtungen und Sozialpartnern zu nutzen, die weiter ausgebaut werden. Die Präventionsmaßnahmen sollen in der Regel jeweils einen Zeitraum von fünf aufeinanderfolgenden Tagen umfassen.
- (3) Für die Teilnahme an einer Präventionsmaßnahme nach Abs. 1 erhalten Arbeitnehmer in den jeweils in den Abs. 1 genannten Zeiträumen einmalig eine zweckgebundene Zeitgutschrift nach folgender Staffel:
- nach dreijähriger tatsächlicher Tätigkeit in kontinuierlicher Nacharbeit i. H. v. 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls
 - nach Vollendung des 50. Lebensjahres i. H. v. 2/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls.
- (4) Für die DB Fernverkehr AG gilt zusätzlich, dass der Kreis der Arbeitnehmer, denen innerhalb der in Abs. 1 genannten Zeiträume die Teilnahme an einer Präventionsmaßnahme ermöglicht wird, durch Gesamtbetriebsvereinbarung erweitert werden kann. In dieser Gesamtbetriebsvereinbarung kann die entsprechende Anwendung des Abs. 3 vereinbart werden.

§ 6 Paritätische Kommission

Bei Streitigkeiten aus dieser Anlage kann jede der Tarifvertragsparteien die paritätische Kommission (bestehend aus je drei Mitgliedern) anrufen. Diese hat unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb von vier Kalenderwochen nach Anrufung, eine einvernehmliche Regelung herbeizuführen. Der außerordentlichen Kündigung geht die Anrufung voraus.

Besondere Regelungen für die DB Cargo AG

§ 1 Geltungsbereich

Die Regelungen dieser Anlage 8 gelten ausschließlich für Arbeitnehmer des Transportpersonals der DB Cargo AG.

§ 2 Mindestruhezeit

Für den Arbeitnehmer des Transportpersonals der DB Cargo AG ist abweichend von § 2 Abschn. I Abs. 5 BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL i. V. m. § 52 Abs. 3 Nr. 9 EVU FZITV AGV MOVE folgende Regelung anzuwenden:

Gem. § 7 Abs. 1 Ziff. 3 i.V.m. § 5 Abs. 1 ArbZG ist es mit Zustimmung des Betriebsrates zulässig, die tägliche Ruhezeit auf neun Stunden zu verkürzen, grundsätzlich jedoch nicht öfter als zweimal hintereinander. Für den Arbeitnehmer ist die Verkürzung der Ruhezeit spätestens mit der entsprechenden Verlängerung der übernächsten Ruhezeit auszugleichen. Die Ausgleichspflicht besteht entsprechend bei einer Verkürzung der täglichen Ruhezeit auf bis zu zehn Stunden gemäß § 5 Abs. 2 ArbZG.

§ 3 Ruhetagsregelung

Für den Arbeitnehmer des Transportpersonals der DB Cargo AG sind abweichend von § 2 Abschn. II BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL i. V. m. § 53 Abs. 9 EVU FZITV AGV MOVE GDL folgende Regelungen anzuwenden:

1. Der Arbeitnehmer erhält im Kalenderjahr mindestens 26 Ruhetage, die jeweils eine Ruhezeit von mindestens 36 Stunden umfassen. Ruhezeiten von mindestens 72 Stunden können als zwei solcher Ruhetage gezählt werden. Die Ruhetage nach Satz 1 umfassen grundsätzlich einen Kalendertag. Zur Sicherstellung dieses Grundsatzes ist es möglich Nachtschichten zu verblocken und abweichend von § 53 Abs. 10 EVU FZITV AGV MOVE GDL vier oder mehr als vier Nachtschichten hintereinander zu planen. Auf betrieblicher Ebene kann bei dringenden betrieblichen Bedürfnissen oder im Interesse der Arbeitnehmer mit Zustimmung des Betriebsrats von dem Grundsatz nach Satz 3 abgewichen werden.
2. Der Arbeitnehmer erhält im Kalenderjahr mindestens 26 Ruhetage, die jeweils eine Ruhezeit von mindestens 56 Stunden umfassen. Die Mindestdauer darf ausnahmsweise bis auf 48 Stunden verringert werden, wenn dies aus dringenden betrieblichen Bedürfnissen oder im Interesse des Arbeitnehmers geboten erscheint.

3. Der Arbeitnehmer erhält im Kalenderjahr mindestens zwölf der Ruhetage nach Nr. 2 als langes Wochenende. Diese Ruhetage müssen in der Regel einmal im Monat spätestens am Freitag um 22:00 Uhr beginnen, dürfen nicht vor Montag um 6:00 Uhr enden und sollen eine Mindestlänge von 62 Stunden umfassen. Beginn und Ende des langen Wochenendes können mit Zustimmung des Betriebsrates um bis zu zwei Stunden verschoben werden. Auf betrieblicher Ebene können mit Zustimmung des Betriebsrates andere Regelungen zum langen Wochenende getroffen werden.

Der Abstand zwischen den Ruhetagen soll höchstens 144 Stunden (beginnend mit der ersten Schicht nach dem vorausgehenden Ruhetag) betragen. Ruhetage mit einer Ruhezeit von 36 Stunden sollen nicht mehr als zweimal hintereinander angesetzt werden. Die Betriebsparteien können im gegenseitigen Einvernehmen hiervon abweichen.

4. Im Kalenderjahr sollen 20 Ruhetage auf Sonn- und Feiertage gelegt werden; sie müssen den ganzen Sonn- bzw. Feiertag einschließen.

Die Gesamtzahl der Ruhetage gem. Ziff. 1 bis 5 versteht sich als Jahresbruttowert.

§ 4 Nachtschichten in Folge

Für Arbeitnehmer des Transportpersonals der DB Cargo AG ist abweichend von § 53 Abs. 10 EVU FZITV AGV MOVE GDL folgende Regelung anzuwenden:

Abweichend von § 52 Abs. 3 Nr. 5 Satz 5 EVU FZITV AGV MOVE GDL dürfen Schichten, die in die Zeit von 23:00 bis 4:00 Uhr fallen, nicht mehr als viermal hintereinander angesetzt werden. Mit Zustimmung des Betriebsrats können Schichten nach Satz 1 auch fünfmal hintereinander angesetzt werden, wenn dadurch keine Überforderung der Arbeitnehmer zu erwarten ist. Leisten Arbeitnehmer vier oder fünf Nachtschichten nach § 52 Abs. 3 Nr. 5 EVU FZITV AGV MOVE GDL in Folge, so erhalten sie im Anschluss an diese Nachtschichtfolge einen Ruhetag nach § 3 von mindestens 48 Stunden Dauer. Eine Nachtschichtfolge gilt mit einem Ruhetag nach § 3 oder mit einer Schicht, die keine Nachtschicht ist, als unterbrochen.

Besondere Regelungen für die DB Fernverkehr AG

§ 1 Geltungsbereich

Die Regelungen dieser Anlage 9 gelten ausschließlich für Arbeitnehmer des Transportpersonals der DB Fernverkehr AG.

§ 2 Mindestruhezeit

Für die Arbeitnehmer des Transportpersonals der DB Fernverkehr AG gilt abweichend von § 2 Abschn. I Abs. 5 BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL i.V.m § 52 Abs. 3 Nr. 9 EVU FZITV AGV MOVE GDL:

Gemäß § 7 Abs. 1 Ziff. 3 i.V.m. § 5 Abs. 1 ArbZG ist es mit Zustimmung des Betriebsrates zulässig, die tägliche Ruhezeit auf neun Stunden zu verkürzen, grundsätzlich jedoch nicht öfter als zweimal hintereinander. Für den Arbeitnehmer ist die Verkürzung der Ruhezeit spätestens mit der entsprechenden Verlängerung der übernächsten Ruhezeit auszugleichen. Die Ausgleichspflicht besteht entsprechend bei einer Verkürzung der täglichen Ruhezeit auf bis zu zehn Stunden gemäß § 5 Abs. 2 ArbZG.

§ 3 Ruhetagsregelung

Für Arbeitnehmer des Transportpersonals der DB Fernverkehr AG gelten abweichend von § 2 Abschn. II BuRa-EVU FZITV AGV MOVE i. V. m. § 53 Abs. 9 EVU FZITV AGV MOVE GDL folgende Bestimmungen:

1. Der Arbeitnehmer erhält im Kalenderjahr mindestens 26 Ruhetage, die jeweils eine Ruhezeit von mindestens 36 Stunden und zugleich einen vollen Kalendertag umfassen. Ruhezeiten von mindestens 72 Stunden können als zwei solcher Ruhetage gezählt werden, soweit es nicht Ruhetage nach Nr. 3 sind.
2. Der Arbeitnehmer erhält im Kalenderjahr mindestens 13 Ruhetage, die jeweils eine Ruhezeit von mindestens 56 Stunden umfassen. Die Mindestdauer darf ausnahmsweise bis auf 48 Stunden verringert werden, wenn dies aus dringenden betrieblichen Bedürfnissen oder im Interesse des Arbeitnehmers geboten erscheint.
3. Der Arbeitnehmer erhält im Kalenderjahr mindestens 13 Ruhetage, die jeweils eine Ruhezeit von mindestens 72 Stunden umfassen. Diese Ruhetage umfassen drei volle Kalendertage und beinhalten die Tage Samstag und Sonntag. Von diesem Grundsatz kann bei Arbeitnehmern mit reduziertem Arbeitszeitvolumen (Teilzeitarbeitnehmer) auf betrieblicher Ebene mit Zustimmung des Betriebsrats abgewichen werden.

4. Der Abstand zwischen den Ruhetagen soll höchstens 144 Stunden (beginnend mit der ersten Schicht nach dem vorausgehenden Ruhetag) betragen. Ruhetage mit einer Ruhezeit von 36 Stunden können bis zu dreimal hintereinander angesetzt werden. Im Einvernehmen mit dem Betriebsrat kann die Anzahl auf bis zu vier hintereinander erhöht werden.
5. Im Kalenderjahr sollen 20 Ruhetage auf Sonn- und Feiertage gelegt werden; sie müssen den ganzen Sonn- bzw. Feiertag einschließen.

Die Gesamtzahl der Ruhetage gem. Ziff. 1 bis 5 versteht sich als Jahresbruttowert.

§ 4 Nachtschichten in Folge

Für Arbeitnehmer des Transportpersonals der DB Fernverkehr AG gilt abweichend von § 53 Abs. 10 EVU FZITV AGV MOVE GDL:

Abweichend von § 52 Abs. 3 Nr. 5 Satz 5 EVU FZITV AGV MOVE GDL dürfen Schichten, die in die Zeit von 23:00 bis 4:00 Uhr fallen, nicht mehr als dreimal hintereinander angesetzt werden. Mit Zustimmung des Betriebsrats können Schichten nach Satz 1 auch viermal hintereinander angesetzt werden, wenn dadurch keine Überforderung der Arbeitnehmer zu erwarten ist.

Der Arbeitnehmer darf grundsätzlich im Abrechnungszeitraum nicht mehr als 80 Schichten leisten, die in der Zeit von 23:00 bis 4:00 Uhr beginnen oder enden. Bei Schichten im Zusammenhang mit auswärtigen Übernachtungen werden nur Beginn und/oder Ende der Ausbleibezeit betrachtet. Die Betriebsparteien können von Satz 1 abweichende Regelungen treffen.

**Besondere Regelungen für die DB Regio AG,
DB RegioNetz Verkehrs GmbH,
S-Bahn Berlin GmbH, S-Bahn Hamburg GmbH**

**§ 1
Geltungsbereich**

Die Regelungen dieser Anlage 10 gelten ausschließlich für Arbeitnehmer des Transportpersonals der DB Regio AG, der der DB RegioNetz Verkehrs GmbH, der S-Bahn Berlin GmbH und S-Bahn Hamburg GmbH.

**§ 2
Ruhetagsregelung**

Abweichend von § 2 Abschn. II BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL i. V. m. § 53 Abs. 9 EVU FZITV AGV MOVE GDL gelten folgende Bestimmungen:

1. Der Arbeitnehmer erhält im Kalenderjahr mindestens 26 Ruhetage, die jeweils eine Ruhezeit von mindestens 36 Stunden umfassen. Ruhezeiten von mindestens 72 Stunden können als zwei solcher Ruhetage gezählt werden. Die Ruhetage nach Satz 1 umfassen grundsätzlich einen Kalendertag. Auf betrieblicher Ebene kann bei dringenden betrieblichen Bedürfnissen oder im Interesse des Arbeitnehmers mit Zustimmung des Betriebsrats von diesem Grundsatz abgewichen werden.
2. Der Arbeitnehmer erhält im Kalenderjahr mindestens 26 Ruhetage, die jeweils eine Ruhezeit von mindestens 56 Stunden umfassen. Die Mindestdauer darf ausnahmsweise bis auf 48 Stunden verringert werden, wenn dies aus dringenden betrieblichen Bedürfnissen oder im Interesse des Arbeitnehmers geboten erscheint.
3. Der Arbeitnehmer erhält im Kalenderjahr mindestens zwölf der Ruhetage nach Nr. 2 als langes Wochenende. Diese Ruhetage müssen einmal im Monat spätestens am Freitag um 22:00 Uhr beginnen, dürfen nicht vor Montag um 6:00 Uhr enden und müssen eine Mindestlänge von 62 Stunden umfassen. Beginn oder Ende des langen Wochenendes können sich um bis zu zwei Stunden verschieben. Erstreckt sich das Wochenende über den Monatswechsel, wird es dem Monat zugeschrieben, zu dem der Freitag gehört. Auf betrieblicher Ebene können abweichende, ergänzende Regelungen zum langen Wochenende getroffen werden.
4. Der Abstand zwischen den Ruhetagen soll höchstens 144 Stunden (beginnend mit der ersten Schicht nach dem vorausgehenden Ruhetag) betragen. Ruhetage mit einer Ruhezeit von 36 Stunden sollen nicht mehr als dreimal hintereinander angesetzt werden. Die Betriebsparteien können im gegenseitigen Einvernehmen hiervon abweichen.
5. Im Kalenderjahr sollen 20 Ruhetage auf Sonn- und Feiertage gelegt werden; sie müssen den ganzen Sonn- bzw. Feiertag einschließen.

Die Gesamtzahl der Ruhetage gem. Ziff. 1 bis 5 versteht sich als Jahresbruttowert.

§ 3 Dienstbeginn und -ende im Nachtzeitraum

Abweichend von § 53 Abs. 10 EVU FZITV AGV MOVE GDL gilt:

Abweichend von § 52 Abs. 3 Nr. 5 Satz 5 EVU FZITV AGV MOVE GDL dürfen Schichten, die in die Zeit von 23:00 bis 4:00 Uhr fallen, nicht mehr als viermal hintereinander angesetzt werden. Mit Zustimmung des Betriebsrats können Schichten nach Satz 1 auch fünfmal hintereinander angesetzt werden, wenn dadurch keine Überforderung der Arbeitnehmer zu erwarten ist.

Der Arbeitnehmer darf grundsätzlich im Abrechnungszeitraum nicht mehr als 100 Schichten leisten, die in der Zeit von 23:00 bis 04:00 Uhr beginnen oder enden. Bei Schichten im Zusammenhang mit auswärtigen Übernachtungen werden nur Beginn und/oder Ende der Ausbleibezeit betrachtet. Die Betriebsparteien können von Satz 1 abweichende Regelungen treffen.

Satz 1 gilt nicht für Teilzeitarbeitnehmer, die in besonderen Nachtarbeitsmodellen beschäftigt werden. Sind verkehrsvertraglich besondere Besetzungsquoten vorgesehen, die den Zeitraum 23:00 bis 04:00 Uhr betreffen, kann von Arbeitnehmern eine über Satz 1 hinausgehende Anzahl zu leistender Schichten verlangt werden.

Ausbleibezeit ist die gesamte Dauer des Zeitraums zwischen einem Schichtbeginn in der Heimat und dem darauf folgenden nächsten Schichtende in der Heimat.

**Prämie Fachvermittlung EVU-Werkstatt
(Pr FvW)**

**§ 1
Geltungsbereich**

Die Regelungen dieser Anlage 11 gelten ausschließlich für Arbeitnehmer, denen Tätigkeiten in EVU-Werkstätten übertragen sind.

**§ 2
Anspruchsvoraussetzungen und Höhe der Pr FvW**

- (1) Arbeitnehmer, die neben anderen, die Eingruppierung prägenden Tätigkeiten, auch mit der Anleitung von
- Auszubildenden
und/oder
 - Dual Studierenden
und/oder
 - Teilnehmern an ausbildungs- und berufsvorbereitenden Programmen i. S. d. § 1 Buchst. c) NachwuchskräfteTV AGV MOVE GDL
und/oder
 - Arbeitnehmern, die sich in einer betrieblichen Funktionsausbildung befinden,

beim Erwerb beruflicher und betrieblicher Handlungsfähigkeit an Arbeitsplätzen (Fachvermittlung) betraut sind, erhalten für die besonderen Leistungen infolge dieses Einsatzes, soweit diese nicht durch das Monatsentgelt und/oder sonstige Entgeltbestandteile abgegolten sind, die Prämie Pr FvW i. H. v. 8,75 Euro für jede volle Schicht des Anzuleitenden, in der die Fachvermittlung ausgeübt wird. Betreut ein Arbeitnehmer ausnahmsweise i. S. v. Satz 1 in seiner Schicht mehrere Anzuleitende, fällt die Pr FvW nur einmal an.

Eine Prämierung anteiliger Schichten der Anzuleitenden erfolgt gem. Abs. 2.

Protokollnotizen:

1. „Anleiten“ i. S. d. Abs. 1 definieren die Tarifvertragsparteien wie folgt:

Fachliche Begleitung und Unterstützung von Auszubildenden und/oder Dual Studierenden und/oder Teilnehmern an berufs- und ausbildungsvorbereitenden Programmen und/oder Arbeitnehmern, die sich in der betrieblichen Funktionsausbildung befinden, bei der Vertiefung und praktischen Anwendung von Kenntnissen, Fertigkeiten sowie fachtheoretischen Inhalten am Arbeitsplatz. Die Umsetzung der erlernten Kenntnisse und Fertigkeiten im betrieblichen Umfeld erfolgt aufbauend auf dem theoretisch erworbenen Wissen und den praktisch erworbenen Fertigkeiten, z. B. in Berufsschule, Hochschule, Ausbildungswerkstatt, Seminaren oder im Rahmen der Funktionsausbildung im Betrieb.

Dies geschieht unter anderem über

- *Begleiten und Erklären der Tätigkeit am Arbeitsplatz,*
- *Erteilen von fachlichen (Lern-)Aufträgen und je nach Lernstand erforderliche fachliche Unterstützung bei der Umsetzung,*
- *Feedback geben.*

2. *Eine betriebliche Funktionsausbildung i. S. d. Abs. 1 richtet sich nach innerbetrieblichen Regelwerken und hat ein bestimmtes, betriebsnahes Lernziel zum Inhalt. Betriebliche Funktionsausbildungen in diesem Sinne sind ausdrücklich in innerbetrieblichen Regelwerken als solche benannt. Die Dauer, Inhalte und die mit der betrieblichen Funktionsausbildung angestrebte Qualifikation sind schriftlich fixiert. Die betriebliche Funktionsausbildung wird mit einer Prüfung nach innerbetrieblichen Festlegungen abgeschlossen. Es handelt sich nicht um eine anerkannte Berufsausbildung i. S. d. Berufsbildungsgesetzes (BBiG).*
 3. *Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass das mit der Fachvermittlung verbundene besondere Engagement bei fachlich oder disziplinarisch Vorgesetzten bereits mit dem Monatsentgelt abgegolten ist.*
 4. *Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass der Schichtbegriff nicht nur die Schichtarbeit, sondern auch den Arbeitstag erfasst.*
- (2) Bei anteiligen Schichten der Anzuleitenden oder im Fall, dass die Fachvermittlung während einer Schicht des Anzuleitenden wechselweise durch mehrere Arbeitnehmer erfolgt, gilt in Bezug auf den Anspruch des einzelnen Arbeitnehmers auf Zahlung der Pr FvW abweichend von Abs. 1:
- Der Betrag nach Abs. 1 wird für jede dieser Schichten, im Falle anteiliger Fachvermittlung anteilig, auf Ebene des unmittelbar disziplinarisch Vorgesetzten bzw. des nächsthöheren fachlich oder disziplinarisch Vorgesetzten summiert. Zur Verteilung der Summe nach Satz 1 unterbreitet der unmittelbar disziplinarisch Vorgesetzte bzw. der nächsthöhere fachlich oder disziplinarisch Vorgesetzte dem jeweils zuständigen Betriebsrat einen Vorschlag. Der Vorschlag berechnet sich aus dem Verhältnis der erfassten Stunden pro Fachvermittler zum Gesamtbetrag der Prämien, der sich aus den erfassten Schichten der Fachvermittlung ergibt.
- (3) Die Auszahlung der Pr FvW erfolgt quartalsweise. Die Betriebsparteien können festlegen, ob eine abweichende Auszahlung erfolgt. Die Auszahlung erfolgt jeweils mit der nächstmöglichen Entgeltzahlung.

(4) Die Pr FvW findet keine Berücksichtigung bei der Berechnung der Fortzahlungsentgelte.

Protokollnotiz:

Die Bestimmungen zur Pr FvW sind im Rahmen der auf die Unternehmen übertragenen Zuständigkeiten auf zugewiesene Beamte, die während der Ausübung ihrer Tätigkeit auch Fachvermittlungsaufgaben wahrnehmen, sinngemäß anzuwenden, soweit beamtenrechtliche Bestimmungen nicht entgegenstehen.

**Prämie Fachvermittlung Werkstatt 2
(Pr FvW 2)**

**§ 1
Geltungsbereich**

Die Regelungen dieser Anlage 12 gelten ausschließlich für den Arbeitnehmer, dem Tätigkeiten in EVU-Werkstätten gem. Anlage 2 bzw. 4 BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL übertragen sind.

**§ 2
Anspruchsvoraussetzungen und Höhe der Pr FvW 2**

- (1) Der Arbeitnehmer, dessen Tätigkeiten denen des Tf-Trainers/Zub-Trainers/Fachtrainers gem. BuRa-ZugTV AGV MOVE GDL entsprechen und der Aus- und Fortbildung von
- Auszubildenden
und/oder
 - Dual Studierenden
und/oder
 - Teilnehmern an ausbildungs- und berufsvorbereitenden Programmen i. S. des § 1 Buchst. c) NachwuchskräfteTV AGV MOVE GDL
und/oder
 - Arbeitnehmern, die sich in einer betrieblichen Funktionsausbildung befinden,
durchführt, erhält für überdurchschnittliche Leistungen im Zusammenhang mit dieser Tätigkeit eine Pr FvW 2.
- (2) Die Höhe der Pr FvW 2 beträgt pro Schicht, in der der Arbeitnehmer die Aus- bzw. Fortbildung durchführt, 8,75 Euro.

Protokollnotiz:

Anspruch auf die Pr FvW 2 besteht auch dann, wenn keine volle Schicht mit Aus- bzw. Fortbildungstätigkeit geleistet wird.

- (3) Die Auszahlung der Pr FvW 2 erfolgt quartalsweise. Die Betriebsparteien können festlegen, ob eine abweichende Auszahlung erfolgt. Die Auszahlung erfolgt jeweils mit der nächstmöglichen Entgeltzahlung.
- (4) Die Pr FvW 2 findet keine Berücksichtigung bei der Berechnung der Fortzahlungsentgelte.

- (5) Fachlich und disziplinarisch Vorgesetzte haben keinen Anspruch auf die Pr FvW 2.
- (6) Hat der Arbeitnehmer Anspruch auf die Pr FvW 2, besteht kein Anspruch auf die Prämie Fachvermittlung Werkstatt (Pr FvW) gem. § 63e Abs. 1 EVU FZITV AGV MOVE GDL i. V .m. Anlage 11.

Protokollnotiz:

Die Bestimmungen zur Pr FvW 2 sind im Rahmen der auf die Unternehmen übertragenen Zuständigkeiten auf zugewiesene Beamte, die während der Ausübung ihrer Tätigkeit Aus- bzw. Fortbildung i. S. v. Abs. 1 durchführen, sinngemäß anzuwenden, soweit beamtenrechtliche Bestimmungen nicht entgegenstehen.

**Bestimmungen für Auszubildende i. S. v.
§ 1 Buchst. c) NachwuchskräfteTV AGV MOVE GDL**

**§ 1
Geltungsbereich**

Dieser Anhang gilt für Auszubildende i. S. v. § 1 Buchst. c) NachwuchskräfteTV AGV MOVE GDL, die vom Geltungsbereich des EVU FZITV AGV MOVE GDL erfasst sind.

**§ 2
Rechte und Pflichten**

Für die Auszubildenden gelten folgende Bestimmungen in der jeweils geltenden Fassung sinn- gem. § 6 Abs. 1, §§ 9 und 10, § 11 i. V. m. Anlage 5, § 12 Abs. 5 und 6, §§ 15, 16, 17, 18, 29, 39, 55 (nur bei Auszubildenden i. V. m. werkstattbezogenen Ausbildungsberufen) und 76 EVU FZITV AGV MOVE GDL.

**§ 3
Ausbildungsvergütung und Zulagen**

(1) a) Auszubildende erhalten eine monatliche Ausbildungsvergütung, die sich nach dem Ausbildungsjahr, in dem sie sich nach der Ausbildungsordnung befinden, richtet.

b) Die Ausbildungsvergütung beträgt monatlich im

	bis 31. Juli 2024	ab 1. August 2024	ab 1. April 2025
- ersten Ausbildungsjahr	1.037,91 Euro	1.142,91 Euro	1.247,91 Euro
- zweiten Ausbildungsjahr	1.108,28 Euro	1.213,28 Euro	1.318,28 Euro
- dritten Ausbildungsjahr	1.178,64 Euro	1.283,64 Euro	1.388,64 Euro
- vierten Ausbildungsjahr	1.249,00 Euro	1.354,00 Euro	1.459,00 Euro

c) unbesetzt

d) Erhalten Auszubildende Vollverpflegung und/oder Unterkunft auf Kosten des Arbeit- gebers werden von der monatlichen Ausbildungsvergütung abgezogen:

	bis 31. Juli 2024	ab 1. August 2024	ab 1. April 2025
für Vollverpflegung	150,36 Euro	156,37 Euro	162,62 Euro
für Unterkunft	51,92 Euro	54,00 Euro	56,16 Euro

Bis 31. Juli 2024 gilt Buchst. e) in folgender Fassung:

- e) Die Beträge in Buchst. c) und d) erhöhen sich um den gleichen Prozentsatz, um den sich das Monatstabellenergelt der Entgeltgruppe F09 (Stufe 1) der Anlage 5a zum BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL (12,5er Auszahlungsmodell) bei allgemeinen linearen Entgelterhöhungen erhöht. Legen die Tarifvertragsparteien die Erhöhung i. S. v. Satz 1 in Ausgestaltung eines Festbetrags fest, legen sie zugleich den Prozentsatz oder Betrag fest, um den sich die Beträge in Buchst. c) und d) erhöhen.

Ab 1. August 2024 gilt Buchst. e) in folgender Fassung:

- e) Die Beträge in Buchst. c) und d) erhöhen sich um den gleichen Prozentsatz, um den sich das Monatstabellenergelt der Entgeltgruppe F09 (Stufe 1) der Anlage 5 zum EVU FZITV AGV MOVE GDL bei allgemeinen linearen Entgelterhöhungen erhöht. Legen die Tarifvertragsparteien die Erhöhung i. S. v. Satz 1 in Ausgestaltung eines Festbetrags fest, legen sie zugleich den Prozentsatz oder Betrag fest, um den sich die Beträge in Buchst. c) und d) erhöhen.
 - f) Bei einer Stufenausbildung (§ 5 BBiG, § 26 HwO) wird zur Ermittlung des Ausbildungsjahres die in der vorangegangenen Stufe des Ausbildungsberufs zurückgelegte Zeit mitgerechnet, auch wenn nach Ausbildungsabschluss einer vorangegangenen Stufe eine zeitliche Unterbrechung der Ausbildung gelegen hat.
 - g) Hat das Ausbildungsverhältnis im Laufe eines Kalendermonats begonnen, erhalten Auszubildende die ihnen nach Buchst. a) zustehende höhere Ausbildungsvergütung jeweils vom Beginn des Kalendermonats an, in dem das vorhergehende Ausbildungsjahr geendet hat.
- (2) Hinsichtlich der Zahlung der Ausbildungsvergütung und der Abzüge gelten die für Arbeitnehmer jeweils geltenden Bestimmungen entsprechend.
- (3) Besteht der Anspruch auf Ausbildungsvergütung nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird bei der Berechnung der Vergütung für einzelne Tage der Monat zu 30 Tagen gerechnet. Besteht für einzelne Stunden kein Anspruch, wird für jede nicht geleistete Ausbildungsstunde die Ausbildungsvergütung um den maßgeblichen Stundensatz vermindert.

Bis 31. Juli 2024 gilt Abs. 4 in folgender Fassung:

- (4) Die Auszubildenden, die während der berufspraktischen Ausbildung am Lernort „betrieblicher Arbeitsplatz“ eingesetzt werden, erhalten bei Vorliegen der sonstigen tarifvertraglichen Anspruchsvoraussetzungen die Zulagen nach § 5 Abs. 13 Buchst. b) BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL sowie §§ 63d, 65, 66, 67, 68, 69 und 71 EVU FZITV AGV MOVE GDL, die für Arbeitnehmer im EVU FZITV AGV MOVE GDL vereinbart sind.

Ab 1. August 2024 gilt Abs. 4 in folgender Fassung:

- (4) Der Auszubildende, der während der berufspraktischen Ausbildung am Lernort „betrieblicher Arbeitsplatz“ eingesetzt wird, erhält bei Vorliegen der sonstigen tarifvertraglichen Anspruchsvoraussetzungen die Zulagen nach § 5 Abs. 13 Buchst. b) BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL sowie §§ 63d, 65, 66, 67, 68, 69, 71, 73 und 73a EVU FZITV AGV MOVE GDL, die für Arbeitnehmer im EVU FZITV AGV MOVE GDL vereinbart sind.

§ 4

Ausbildungsvergütung in besonderen Fällen

- (1) Wird der Besuch eines Berufsgrundbildungsjahres oder der Besuch einer berufsbildenden Schule oder die Berufsausbildung in einer sonstigen Einrichtung auf die Ausbildungszeit angerechnet, gilt für die Höhe der Ausbildungsvergütung der Zeitraum, um den die Ausbildungszeit dadurch verkürzt wird, als abgeleistete Ausbildungszeit.
- (2) Wird aufgrund der Bestimmungen des BBiG die Ausbildungszeit verlängert, erhalten betroffene Auszubildende für diese Zeit die Vergütung, die im letzten Ausbildungsjahr, und zwar unter Berücksichtigung der jeweils geltenden Ausbildungsvergütung nach § 3 Abs. 1 Buchst. b) gezahlt wurde. Gleiches gilt bei der Verlängerung der Ausbildungszeit wegen nichtbestandener Abschlussprüfung.
- (3) Können Auszubildende ohne eigenes Verschulden die Abschlussprüfung erst nach beendeter Ausbildungszeit ablegen, werden sie auf ihr Verlangen bis zum Zeitpunkt der Prüfung beschäftigt. Bis zum Ablegen der Abschlussprüfung erhalten sie die Ausbildungsvergütung, die ihnen im letzten Ausbildungsjahr zugestanden hat.

Beim Bestehen der Prüfung erhalten sie darüber hinaus, rückwirkend ab dem Zeitpunkt, an dem das Ausbildungsverhältnis geendet hat, den Unterschiedsbetrag zwischen der gezahlten Ausbildungsvergütung und dem der Tätigkeit entsprechenden Entgelt.

§ 5

Fortzahlung der Ausbildungsvergütung bei Arbeitsunfähigkeit

- (1) Sind Auszubildende durch Krankheit an der Ausbildung verhindert, so haben sie dies ihrem Unternehmen unverzüglich mitzuteilen. Bei Krankheit, die länger als drei Tage dauert, haben sie eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden allgemeinen Arbeitstag vorzulegen.

Das Unternehmen kann in begründeten Fällen die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung bereits vom ersten Tag an verlangen.

- (2) Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei seinem Unternehmen erlittenen Arbeitsunfall oder bei seinem Unternehmen zugezogenen Berufskrankheit verursacht ist, wird die Ausbildungsvergütung bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt, jedoch nicht über die Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses hinaus, fortgezahlt.

- (3) Die Fortzahlung entfällt, wenn der Auszubildende die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt hat.
- (4) Wurde die Arbeitsunfähigkeit durch Dritte herbeigeführt, so ist der Auszubildende verpflichtet, die ihm gegenüber Dritten zustehenden Schadensersatzansprüche i. H. des Anspruchs auf Weiterzahlung der Ausbildungsvergütung an sein Unternehmen abzutreten. Insoweit darf der Auszubildende über die Schadensersatzansprüche nicht anderweitig verfügen.

Bei der Geltendmachung dieser Schadensersatzansprüche muss der Auszubildende das Unternehmen nach besten Kräften unterstützen, ihm insbesondere Auskunft erteilen und Unterlagen zugänglich machen.

§ 6 **Fortzahlung der Ausbildungsvergütung bei Freistellung, bei Verhinderung oder Ausfall der Ausbildung**

Den Auszubildenden ist die Ausbildungsvergütung fortzuzahlen,

1. für die Zeit der Freistellung zur Teilnahme am Berufsschulunterricht, an Prüfungen und an Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstelle,
2. bis zur Dauer von sechs Wochen, wenn die Auszubildenden
 - a) sich für die Berufsausbildung bereithalten, diese aber ausfällt,
 - b) aus einem anderen als dem in § 5 geregelten in ihrer Person liegenden Grund unverschuldet verhindert werden, ihre Pflichten aus dem Berufsausbildungsverhältnis zu erfüllen,
3. bei Arbeitsbefreiung in entsprechender Anwendung der für die Arbeitnehmer seines Unternehmens geltenden Bestimmungen sowie des § 25 und § 28 NachwuchskräfteTV AGV MOVE GDL.

§ 7 **Weihnachtsgeld**

- (1) Die Auszubildenden erhalten in jedem Kalenderjahr ein Weihnachtsgeld.
- (2) Das Weihnachtsgeld beträgt - soweit nachstehend nichts anderes bestimmt ist - 100 Prozent der Ausbildungsvergütung die den Auszubildenden zugestanden hätte, wenn sie während des ganzen Monats September Erholungsurlaub gehabt hätten.
- (3) An die Stelle des Monats September tritt bei Ausbildungsbeginn nach dem 1. September der erste volle Monat des Ausbildungsverhältnisses.
- (4) Im Übrigen gelten für die Berechnung und die Zahlung des Weihnachtsgeldes die für die Arbeitnehmer ihres Unternehmens jeweils geltenden Bestimmungen entsprechend.

§ 8
Vermögenswirksame Leistung

Auszubildende erhalten für die Kalendermonate, für die Ausbildungsvergütung gezahlt wird, eine vermögenswirksame Leistung i. S. d. Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweils geltenden Fassung in sinngemäßer Anwendung der für Arbeitnehmer ihres Unternehmens jeweils geltenden Bestimmungen.

§ 9
Leistung zur betrieblichen Altersvorsorge

Wandeln Auszubildende kalendermonatlich mindestens 30,00 Euro oder in einem Kalenderjahr mindestens 360,00 Euro einmalig der künftigen Bruttoausbildungsvergütung nach dem KEUTV AGV MOVE GDL über den Durchführungsweg Pensionsfonds um, richten sich die weiteren Ansprüche in sinngemäßer Anwendung nach den für Arbeitnehmer ihres Unternehmens jeweils geltenden Bestimmungen.

§ 10
unbesetzt

§ 11
Erfolgsbeteiligung

Auszubildende erhalten eine Erfolgsbeteiligung in sinngemäßer Anwendung der für Arbeitnehmer ihres Unternehmens jeweils geltenden Bestimmungen.

§ 12
Ausbildungszeit / Erholungsurlaub / Freistellungen

- (1) Die regelmäßige Ausbildungszeit beträgt 38 Stunden in der Woche. Im Übrigen gelten - unter Beachtung des JArbSchG - die tariflichen Arbeitszeitbestimmungen, die für die Arbeitnehmer i. S. d. § 1 dieses Anhangs gelten, sinngemäß.

Ausführungsbestimmung

Die einstündige Ruhepause nach § 11 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 JArbSchG kann bei Jugendlichen im Rahmen des § 21a Abs. 1 Nr. 2 JArbSchG um bis zu 15 Minuten gekürzt werden.

- (2) Dem Auszubildenden ist während der Ausbildungszeit Gelegenheit zum Führen des Berichtsheftes (Ausbildungsnachweis) zu geben.
- (3) An Tagen an denen Auszubildende an einer theoretischen betrieblichen Bildungsmaßnahme von mind. 270 Minuten (ohne Anrechnung von Pausen) teilnehmen, dürfen sie nicht zur praktischen Ausbildung herangezogen werden.

Bestimmungen für Dual Studierende i. S. v.
§ 1 Buchst. c) NachwuchskräfteTV GDL

§ 1
Geltungsbereich

Dieser Anhang gilt für Dual Studierende i. S. v. § 1 Buchst. c) NachwuchskräfteTV AGV MOVE GDL, die vom Geltungsbereich des EVU FZITV AGV MOVE GDL erfasst sind.

§ 2
Rechte und Pflichten

Für die Dual Studierenden gelten folgende Bestimmungen in der jeweils geltenden Fassung sinngemäß § 6 Abs. 1, §§ 9 und 10, § 11 i. V. m. Anlage 5, § 12 Abs. 5 und 6, §§ 15, 16, 17, 18, 29, 39, 55 (nur bei Dual Studierenden i. V. m. werkstattbezogenen Studiengängen) und 76 EVU FZITV AGV MOVE GDL.

§ 3
Studienvergütung

(1) Dual Studierende erhalten eine monatliche Studienvergütung.

a) Die Studienvergütung beträgt monatlich für Dual Studierende in der Studienphase

	bis 31. Juli 2024	ab 1. August 2024	ab 1. April 2025
- ersten Studienjahr	1.121,57 Euro	1.226,57 €	1.331,57 €
- zweiten Studienjahr	1.183,18 Euro	1.288,18 €	1.393,18 €
- dritten Studienjahr	1.213,98 Euro	1.318,98 €	1.423,98 €
- vierten Studienjahr	1.255,31 Euro	1.360,31 €	1.465,31 €

b) Ausbildungsintegriert Dual Studierende (DSa), - bei denen in das duale Studium eine duale Berufsausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) integriert ist -, erhalten abweichend von Buchst. a) für die Dauer der Berufsausbildung die Ausbildungsvergütung gem. Anhang I.

c) Praxisintegriert Dual Studierende (DSp) erhalten einen Studienbonus von 3.500,00 Euro (ab 1. August 2024: 4.000,00 Euro), der in drei Zahlungen zu Beginn des jeweiligen Studienjahres gezahlt wird.

- d) Erhalten Dual Studierende Vollverpflegung und/oder Unterkunft auf Kosten des Arbeitgebers, werden von der monatlichen Studienvergütung abgezogen:

	bis 31. Juli 2024	ab 1. August 2024	ab 1. April 2025
für Vollverpflegung	150,36 Euro	156,37 Euro	162,62 Euro
für Unterkunft	51,92 Euro	54,00 Euro	56,16 Euro

Bis 31. Juli 2024 gilt Buchst. e) in folgender Fassung:

- e) Die Beträge in Buchst. a) und d) erhöhen sich um den gleichen Prozentsatz, um den sich das Jahrestabellenentgelt der Entgeltgruppe F05 (Stufe 1) der Anlage 5a zum EVU FZITV AGV MOVE GDL (12,5er-Auszahlungsmodell) bei allgemeinen linearen Entgelterhöhungen erhöht. Legen die Tarifvertragsparteien die Erhöhung i. S. v. Satz 1 in Ausgestaltung eines Festbetrags fest, legen sie zugleich den Prozentsatz oder Betrag fest, um den sich die Beträge in Buchst. a) und d) erhöhen.

Ab 1. August 2024 gilt Buchst. e) in folgender Fassung:

- e) Die Beträge in Buchst. a) und d) erhöhen sich um den gleichen Prozentsatz, um den sich das Monatstabellenentgelt der Entgeltgruppe F05 (Stufe 1) der Anlage 5 zum EVU FZITV AGV MOVE GDL bei allgemeinen linearen Entgelterhöhungen erhöht. Legen die Tarifvertragsparteien die Erhöhung im Sinne von Satz 1 in Ausgestaltung eines Festbetrags fest, legen sie zugleich den Prozentsatz oder Betrag fest, um den sich die Beträge in Buchst. a) und d) erhöhen.
- (2) Hinsichtlich der Zahlung der Ausbildungs-/Studienvergütung und der Abzüge gelten die für Arbeitnehmer jeweils geltenden Bestimmungen entsprechend.
- (3) Besteht der Anspruch auf Ausbildungs-/Studienvergütung nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird bei der Berechnung der Vergütung für einzelne Tage der Monat zu 30 Tagen gerechnet. Besteht für einzelne Stunden kein Anspruch, wird für jede nicht geleistete Ausbildungsstunde die Ausbildungs-/Studienvergütung um den maßgeblichen Stundensatz vermindert.

Bis 31. Juli 2024 gilt Abs. 4 in folgender Fassung:

- (4) Dual Studierende, die während der berufspraktischen Ausbildung am Lernort „betrieblicher Arbeitsplatz“ eingesetzt werden, erhalten bei Vorliegen der sonstigen tarifvertraglichen Anspruchsvoraussetzungen die Zulagen nach §§ 63d, 65, 66, 67, 68, 69 und 71, die für Arbeitnehmer im EVU FZITV AGV MOVE GDL vereinbart sind.

Ab 1. August 2024 gilt Abs. 4 in folgender Fassung:

- (4) Der Dual Studierende, der während der berufspraktischen Ausbildung am Lernort „betrieblicher Arbeitsplatz“ eingesetzt wird, erhält bei Vorliegen der sonstigen tarifvertraglichen Anspruchsvoraussetzungen die Zulagen nach §§ 63d, 65, 66, 67, 68, 69, 71, 73 und 73a, die für Arbeitnehmer im EVU FZITV AGV MOVE GDL vereinbart sind.

§ 4

Weihnachtsgeld für ausbildungsintegrierte Dual Studierende

- (1) DSa erhalten in jedem Kalenderjahr ein Weihnachtsgeld.
- (2) Das Weihnachtsgeld beträgt - soweit nachstehend nichts anderes bestimmt ist - 100 Prozent der Studienvergütung, die den DSa zugestanden hätte, wenn sie während des ganzen Monats September Erholungsurlaub gehabt hätten.
- (3) Beginnt das Vertragsverhältnis als DSa nach dem 1. September, tritt an die Stelle des Monats September der erste volle Monat des Vertragsverhältnisses als DSa.
- (4) Die Höhe des Weihnachtsgeldes in der Zeit der Berufsausbildung nach dem BBiG richtet sich abweichend von Abs. 2 nach dem Weihnachtsgeld für Auszubildende gem. Anhang I.

Wechselt der DSa seinen Status von der Berufsausbildung nach dem BBiG in die Studienphase, erhält er ein anteiliges Weihnachtsgeld. Für jeden vollen Kalendermonat des Bestehens des Berufsausbildungsverhältnisses erhält er ein Zwölftel der ihm zuletzt zustehenden Ausbildungsvergütung als Weihnachtsgeld; für die weiteren Kalendermonate wird die ihm zustehende Studienvergütung zu Grunde gelegt.

- (5) Im Übrigen gelten für die Berechnung und die Zahlung des Weihnachtsgeldes die für die Arbeitnehmer ihres Unternehmens jeweils geltenden Bestimmungen entsprechend.

§ 5

unbesetzt

§ 6

Vermögenswirksame Leistung

Dual Studierende erhalten für die Kalendermonate, für die Studienvergütung gezahlt wird, eine vermögenswirksame Leistung i. S. d. Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweils geltenden Fassung in sinngemäßer Anwendung der für Arbeitnehmer ihres Unternehmens jeweils geltenden Bestimmungen.

§ 7

Betriebliche Einsatzbestimmungen / Erholungsurlaub / Freistellungen

- (1) Die regelmäßige Einsatzzeit während der betrieblichen Praxisphase der Dual Studierenden beträgt durchschnittlich 38 Stunden in der Woche.
- (2) Im Übrigen richten sich während der betrieblichen Praxisphase der Dual Studierenden die anzuwendenden Bestimmungen, Erholungsurlaub und Freistellungen nach dem BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL in Verbindung mit dem EVU FZITV AGV MOVE GDL.