Tarifvertrag

für Disponenten von

Schienenverkehrsunternehmen

des AGV MOVE

(DispoTV 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 ... 8
§ 1 Gewerkschaftliche Betätigung ... 9
§ 11 Arbeit an Bildschirmgeräten ... 9
§ 12 Arbeitsbedingungen ... 9
§ 13 Krankheit / Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ... 10
§ 14 Tauglichkeitsuntersuchung ... 11
§ 15 Schweigepflicht ... 11
§ 16 Belohnungen oder Geschenke ... 11
§ 17 Nebentätigkeiten ... 12
§ 18 Arbeitsfähigkeit ... 12
§ 19 Schutzzeug ... 12
§ 20 Haftung des Arbeitnehmers ... 12
§ 21 Ende des Arbeitsverhältnisses ... 13
§ 21a Ende des Arbeitsverhältnisses und Erwerbsminderungsrente ... 14
§ 22 Kündigungsbeschränkung ... 15
§ 23 Arbeitsstreitigkeiten ... 15
§ 24 Ausschlussfrist ... 15

Abschnitt II Allgemeine Arbeitszeitbestimmungen ... 16

§ 25 Individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll ... 16
§ 26 Arbeitszeitkonto ... 16
§ 27 Allgemeine Urlaubsbestimmungen ... 17
§ 28 Arbeitsbefreiung ... 17
§ 29 Arbeitseinsatz in besonderen Fällen ... 19
§ 30 Arbeitszeit bei Firmenreisen ... 19
§ 31 Konfliktregelung ... 20

Abschnitt III Allgemeine Entgeltbestimmungen ... 20

§ 32 Berechnung des Entgelts I ... 20
§ 33 Auszahlung des Entgelts ... 21
§ 34 Wegfall des Urlaubsentgelts ... 21
§ 35 Jubiläumszuwendungen ... 21
§ 36 Sterbegeld ... 22

Abschnitt IV Sonstige allgemeine Entgeltbestimmungen ... 23

§ 37 Rationalisierungszulagen ... 23
§ 38 Krankengeldzuschuss ... 24
§ 39 Gleichbehandlung der Geschlechter ... 24
§ 40 Arbeitseinsatz in besonderen Fällen ... 25
§ 41 Reisekosten ... 25
§ 42 Beurlaubte Beamte ... 25
§ 43 Beihilfe in unverschuldeten Notfällen ... 26
§ 44 Arbeitsbefreiung zur Wahrnehmung von Aufgaben in den Sozialeinrichtungen ... 26
§ 45 Besondere Beschäftigungsbedingungen I ... 27
§ 45.1 Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen ... 27
§ 45.2 Verlängerte Krankenbezugsfrist für bestimmte Arbeitnehmer ... 27
§ 45.3 Sonderregelung zur Arbeitsbefreiung ... 28
§ 45.4 Sonderregelung zu Kündigungsfristen ... 30
§ 45.5 Kündigungsbeschränkung ... 30

§ 45.6 Wiedereinstellung bei Rentenentzug ... 30
§ 45.7 Vorzeiten ... 30
§ 45.8 Leistungen an in der KVB versicherte versicherungsfreie Arbeitnehmer ... 30
§ 45.9 Umzugskostenvergütung ... 31

Teil B Spezifische Arbeitszeitregelungen ... 32

§ 46 Individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll II ... 32
§ 46a Wahlrecht „Zusätzlicher Erholungsurlaub“ ... 33
§ 46b Umsetzung des Wahlrechts ... 33
§ 47 Reduzierung der Jahresarbeitszeit ... 34
§ 47a Reduzierung der Jahresarbeitszeit zur Entlastung älterer Arbeitnehmer ... 35
§ 47b Freistellung für Teilnahme an einer Gesundheitswoche ... 36
§ 48 Jahres- und Quartalsüberzeit ... 37
§ 49 Arbeitszeit- und Ausgleichskonto ... 37
§ 49a Freistellung aus dem Ausgleichskonto ... 39
§ 49b Übergangsregelung ... 40
§ 50 Urlaub ... 40
§ 50a Zeitzuschlag für Nachtarbeit ... 42
§ 51 Arbeitszeitbewertung ... 42
§ 52 Arbeitszeitverteilung ... 43
§ 53 Arbeitszeitverteilung/Arbeitszeitbewertung ... 45
§ 53a Regelung zur Pausengewährung ... 47
§ 54 Beginn und Ende der Arbeitszeit ... 47
§ 55 unbesetzt ... 47
§ 56 Jahresschichtrasterplan ... 48
§ 57 Rufbereitschaft ... 48

Teil C Spezifische Entgeltregelungen ... 49

§ 58 Entgeltgrundlagen ... 49
§ 59 Berechnung des Entgelts II ... 49
§ 60 Grundsätze für die Eingruppierung ... 49
§ 60a Entgeltausgleich ... 50
§ 61 Vermögenswirksame Leistung ... 50
§ 62 Urlaubsentgelt ... 51
§ 63 Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer, Arbeitsunfallverletzte und wegen Gesundheitsschäden ... 52
§ 64 Entgelt bei Ausbildung, Fortbildung, Umschulung ... 53
§ 65 Qualifikationszulage 1 ... 53
§ 66 unbesetzt (gültig bis 30. November 2026) ... 53
§ 66 Prämie Fachvermittlung Disposition (gültig ab 1. Dezember 2026) ... 53
§ 67 unbesetzt ... 53
§ 68 Leistungsentgelt mit Auslandsbezug ... 53
§ 69 unbesetzt ... 54
§ 70 Einmalige Entgeltzulagen ... 54
§ 71 Samstagszulage ... 55
§ 72 Sonntagszulage ... 55
§ 73 Vorfesttagsregelung ... 55
§ 74 Feiertagszulage ... 56
§ 75 Nachtarbeits- und Schichtzulage ... 56
§ 76 Überzeitzulage ... 56
§ 77 Rufbereitschaftszulage ... 57
§ 77a Leistungsentgelt für den Rufbereitschaftseinsatz (gültig ab 1. August 2026) ... 57
§ 78 unbesetzt ... 58
§ 79 Rundung und Anpassung ... 58
§ 80 unbesetzt ... 58
§ 81 unbesetzt ... 58
§ 82 Weihnachtsgeld ... 58
§ 83 Schutzvorkehrungen vor Gewalttätigkeiten Dritter ... 59
§ 84 unbesetzt ... 60
§ 85 Unternehmensbekleidung ... 60
§ 85a Entschädigung für Umkleidevorgänge ... 60
§ 86 Besondere Beschäftigungsbedingungen II ... 61

§ 86.1 Weihnachtsgeld in besonderen Fällen 61

Teil D Altersvorsorge und Versicherungsleistungen 62

§ 87 Besondere Entgeltumwandlung Leistung zur betrieblichen Altersvorsorge 62
§ 88 Arbeitgeberbeitrag zur betrieblichen Altersvorsorge (AGbAV) 63
§ 88a bAV-Prämie nach Übernahme von Auszubildenden (gültig bis 31. Juli 2026) 64
§ 88a bAV-Prämie nach Übernahme von Auszubildenden (gültig ab 1. August 2026) 65
§ 88b Besonderer Rechtsschutz 66

Teil E Schlussbestimmungen 66

§ 89 Gültigkeit und Dauer 66

Anlagen:

Anlage 1: Unternehmen gem. § 1 DispoTV AGV MOVE GDL 68
Anlage 2: Tätigkeitsgruppenverzeichnis Instruktoren 69
Anlage 3: Entgelttabelle für Instruktoren 70
Anlage 4: Arbeit an Bildschirmgeräten 72
Anlage 5: Kurzarbeit 76
Anlage 6: Qualifikationszulage 77
Anlage 7: Prämie Fachvermittlung Disposition 78

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 die Tätigkeit eines örtlichen oder überörtlichen Disponenten gem. Anlage 1c zum BuRa-ZugTV AGV MOVE GDL übertragen ist.

Protokollnotiz:

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, mit Instruktoren, die bei einem nicht vom betrieblichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfassten Unternehmen beschäftigt sind, die Anwendung dieses Tarifvertrags auf ihr Arbeitsverhältnis zu vereinbaren, wenn sie dies wünschen. Von Seiten des Arbeitgebers wird ein dementsprechendes Angebot mit dem Hinweis gemacht, dass mit Zustimmung des Arbeitnehmers das mit der GDL bestehende Tarifrecht insgesamt und in seiner jeweiligen Fassung Anwendung findet.

(2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

a) Arbeitnehmer, deren Entgelt das höchste, in diesem Tarifvertrag vorgesehene Monatstabellenentgelt überschreitet,

b) Arbeitnehmer, die leitende Angestellte i. S. v. § 5 Abs. 3 BetrVG sind,

c) Auszubildende und Praktikanten,

d) geringfügig Beschäftigte i. S. des § 8 Abs. 1 Ziff. 2 SGB IV.

(3) Dieser Tarifvertrag ist der Haustarifvertrag gem. § 14 Abs. 2 Buchst. a) BuRa-ZugTV 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. des § 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 4.

§ 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.

(3) Im Rahmen der betrieblichen Erfordernisse sind Schicht- bzw. Wechselschichtarbeit sowie Bereitschaft bzw. Rufbereitschaft zu leisten.

(4) Kurzarbeit ist nach Maßgabe der Anlage 5 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.

(7) Der Arbeitnehmer hat außerhalb der für ihn geltenden Arbeitszeiten und für ihn geltenden Zeiten der Rufbereitschaft einen Anspruch auf Nicht-Erreichbarkeit. Insoweit besteht für den Arbeitnehmer ausdrücklich keine Verpflichtung, außerhalb der für ihn geltenden Arbeitszeiten und für ihn geltenden Zeiten der Rufbereitschaft – auch nicht mittels mobiler Endgeräte – erreichbar zu sein.

Der Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, den Empfang von Mitteilungen nach Unterabs. 1 zur Kenntnis zu nehmen, zu bestätigen, automatisch bestätigen zu lassen oder in anderer Weise zu beantworten. Kenntnisnahme- und Übermittlungsbestätigungen, die von dem Arbeitnehmer in elektronischer Form außerhalb der für ihn geltenden Arbeitszeit und für ihn geltenden Zeiten der Rufbereitschaft abgesetzt werden, haben keine rechtliche Bindungswirkung. Die Zustellung von Mitteilungen, welche an tarifvertraglich vereinbarte Fristen gebunden sind, bleibt hiervon unberührt.

§ 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 gem. § 5

- von weniger als drei Monaten zwei Wochen,
- von mindestens drei Monaten vier Wochen,
- von mindestens zwei Jahren einen 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 55-jährigen 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. des 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

(1) Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann an Stelle des Abrechnungszeitraums nach § 46 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 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:

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

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 § 59 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. a) 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.

   b) Die Urlaubsplanung soll den Wechsel von Arbeitnehmern nicht einschränken. Im Falle eines Arbeitgeberwechsels tauschen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Hinblick auf mögliche Auswirkungen auf die Urlaubsplanung aus und verständigen sich hierzu. Sollte zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine einvernehmliche Verständigung ausnahmsweise nicht möglich sein, so gilt die Urlaubsplanung im Fall des Arbeitgeberwechsels unverändert fort, soweit dringende betriebliche Gründe nicht entgegenstehen.

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 (§ 62) 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 Reisestunde, maximal jedoch für acht Reisestunden, 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 Reisestunde, maximal jedoch für acht Reisestunden 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 Abschn. 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. § 58 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 unterhaltsberechtigte 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. Unterhaltsberechtigte Angehörige i. S. des 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

§ 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 gem. § 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 § 70 Abs. 1) erhalten, wird die Zulage RT nur insoweit gezahlt, als sie nicht durch diese monatliche Zahlung ausgeglichen wird.

(2) 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.

(3) 1. In den Fällen des § 12 Abs. 1 (auch bei einem vorübergehenden Wechsel) und 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 im Sinne 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 (§ 62) 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 (§ 62) 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. des § 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 15-jährige 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.

§ 45.8
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.

Bis 30. November 2026 gilt Abs. 2 in folgender Fassung:

(2) Die Zuordnung zu den Besoldungsgruppen richtet sich für die Umzugskostenvergütung nach folgender Übersicht:

Entgeltgruppe	Besoldungsgruppe
D 1, D 2, ZT, LA, ZA, IN 1, IN 2	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.

Ab 1. Dezember 2026 gilt Abs. 2 in folgender Fassung:

(2) Die Zuordnung zu den Besoldungsgruppen richtet sich für die Umzugskostenvergütung nach folgender Übersicht:

Entgeltgruppe	Besoldungsgruppe
D 1, D 2, IN 1, IN 2	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:

§ 46 hat Vorrang vor der Bestimmung des § 3 Abschn. I Abs. 1 Buchst. b) BuRa-ZugTV AGV MOVE GDL; insoweit findet § 3 Abschn. I Abs. 1 Buchst. b) BuRa-ZugTV AGV MOVE GDL für den Geltungsbereich des DispoTV AGV MOVE GDL keine Anwendung.

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,*
- *1.932 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,*
- *1.853 Stunden rechnerisch einer durchschnittl. 35,5-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 bleibt unberührt.

Für den Arbeitnehmer, der regelmäßig Schichtarbeit i. S. d. § 3 Abschn. I Abs. 1 Buchst. a) Doppelbuchst. aa) BuRa-ZugTV AGV MOVE GDL leistet, ist das Wahlrecht nach § 3 Abschn. I Abs. 1 Buchst. d) BuRa-ZugTV AGV MOVE GDL zu beachten. Das Wahlrecht nach § 3 Abschn. I Abs. 1 Buchst. d) BuRa-ZugTV AGV MOVE GDL muss bis zum 30. Juni des Vorjahres ausgeübt werden. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des § 46b 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 (ab 1. Januar 2018 von 1.984 Stunden) gemeint ist.*

2. *Bei einem Arbeitnehmer, der regelmäßig Schichtarbeit i. S. des § 3 Abschn. I Abs. 1 Buchst. a) Doppelbuchst. aa) BuRa-ZugTV 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 1.932 Stunden gemeint ist, soweit der Arbeitnehmer nicht von seinem Wahlrecht nach § 3 Abschn. I Abs. 1 Buchst. d) BuRa-ZugTV 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 1.932 Stunden unverändert, solange der Arbeitnehmer das Wahlrecht nach § 3 Abschn. I Abs. 1 Buchst. d) BuRa-ZugTV AGV MOVE GDL nicht ausübt.

3. *Bei einem Arbeitnehmer, der regelmäßig Schichtarbeit i. S. des § 3 Abschn. I Abs. 1 Buchst. a) Doppelbuchst. aa) BuRa-ZugTV 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. § 3 Abschn. I Abs. 1 Buchst. a) Doppelbuchst. aa) BuRa-ZugTV AGV MOVE GDL gemeint ist.*

§ 46a
Wahlrecht „Zusätzlicher Erholungsurlaub“

(1) Der Arbeitnehmer kann sechs Tage zusätzlichen Erholungsurlaub beanspruchen.

(2) Entscheidet sich der Arbeitnehmer, der

a) regelmäßig Schichtarbeit i. S. des § 3 Abschn. I Abs. 1 Buchst. a) Doppelbuchst. aa) BuRa-ZugTV 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 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. des § 3 Abschn. I Abs. 1 Buchst. a) Doppelbuchst. aa) BuRa-ZugTV AGV MOVE GDL leistet, mit einem individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll in Höhe der Referenzarbeitszeit von 1.984 Stunden für sechs Tage zusätzlichen Erholungsurlaub, erhält er Entgelt auf Basis von 1.932 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.

§ 46b
Umsetzung des Wahlrechts

(1) Das Wahlrecht nach § 46a 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 ausüben.

(3) Der Arbeitnehmer ist an seine Wahl nach § 46a für mindestens ein Kalenderjahr gebunden.

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

Protokollnotiz:

Die Bestimmungen des § 46a 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, ist § 8 TzBfG zu beachten.

(2) Wünscht der Arbeitnehmer eine Reduzierung der Arbeitszeit (Teilzeit) nach § 8 TzBfG, so hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf die Möglichkeit hinzuweisen, auch die gewünschte Arbeitszeitverteilung mit anzugeben. Der Arbeitgeber hat der Verringerung der Arbeitszeit zuzustimmen und die Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers festzulegen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen.

(3) Um ihre persönliche Belastung zu reduzieren, können Arbeitnehmer analog TzBfG verlangen, dass der Arbeitgeber eine Absenkung ihrer Jahresarbeitszeit, auch befristet, bevorzugt im Rahmen des Vollzeitkorridors, unter proportionaler Anpassung ihres Entgelts vornimmt. Die entsprechende Reduzierung des Entgelts kann auf Wunsch des Arbeitnehmers über die Auszahlung vorhandener Mehrarbeitsstunden oder über die Nutzung vorhandener Guthaben ganz oder teilweise kompensiert werden.

Wünschen Arbeitnehmer aufgrund besonderer familiärer Verpflichtungen, wie z. B. Pflege eines nahen Angehörigen oder Kinderbetreuung, eine Reduzierung der Arbeitszeit, soll die Absenkung ermöglicht werden, wenn dringende betriebliche Interessen, die durch den Arbeitgeber zu begründen sind, dem nicht entgegenstehen.

Diese Förderung gilt auch für Arbeitnehmer in Teilzeit nach dem TzBfG.

(4) 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.

§ 47a
Reduzierung der Jahresarbeitszeit zur Entlastung älterer Arbeitnehmer

(1) Arbeitnehmer, die

a) das

- 60. Lebensjahr bis spätestens 31. Dezember 2026,
- 61. Lebensjahr bis spätestens 31. Dezember 2028

vollenden

und

b) zu diesem Zeitpunkt insgesamt mindestens 20 Jahre (ggf. auch unterbrochen) Arbeitnehmer in den Unternehmen nach § 1 Abs. 1 KonzernRTVe sind,

c) zu diesem Zeitpunkt mindestens eine ununterbrochene Betriebszugehörigkeit von zehn Jahren besitzen und

d) zuletzt mindestens zehn Jahre in Wechselschicht, regelmäßiger Nachtarbeit oder Rufbereitschaft gearbeitet haben

können ihr individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll auf 1.607 Stunden im Kalenderjahr reduzieren. Die Reduzierung der Arbeitszeit nach Satz 1 erfolgt in Form von 45 Regenerationsschichten im Kalenderjahr.

(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 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 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. 4 entsprechend.

(6) Der Arbeitnehmer, der eine Reduzierung gem. Abs. 1 bis 5 vereinbart hat, hat Anspruch auf Teilausgleich des geminderten Tabellenentgelts und der Differenzzulage (Diff-Z). Diese Entgeltbestandteile werden für die Reduzierung der Arbeitszeit nach Abs. 1 i. H. v. 90 Prozent der am 31. Dezember 2026 maßgebenden Referenzarbeitszeit (bei einem Arbeitnehmer, der regelmäßig Schichtarbeit leistet: 1.932 Stunden; bei einem Arbeitnehmer, der nicht regelmäßig Schichtarbeit leistet: 1.984 Stunden) bezahlt.

Protokollnotiz:

Für den Arbeitnehmer, der regelmäßig Schichtarbeit leistet, wird ein Entgelt gezahlt, das sich aus dem Verhältnis des individuell regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls i. H. v. 1.607 Stunden und der jeweils maßgeblichen Referenzarbeitszeit unter Addition eines konstanten Teilentgeltausgleiches i. H. v. 6,8 Prozentpunkten ergibt (ab 1. Januar 2027: 92,32 Prozent; ab 1. Januar 2028: 93,52 Prozent).

(7) Für Ansprüche aus §§ 87 und 88, 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 2026 das 60. Lebensjahr,
- 31. Dezember 2028 das 61. 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 2026/2027/2028 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 2026/2027/2028 zweckgebunden jeweils für drei Tage unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freigestellt.

§ 48
Jahres- und Quartalsüberzeit

(1) Jahresüberzeit ist die Zeit, die vom Arbeitnehmer auf Anordnung über das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll hinaus geleistet wurde, einschließlich der Zeit, die nach den tarifvertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen zu verrechnen bzw. anzurechnen ist.

(2) Quartalsüberzeit ist die Zeit, die vom Arbeitnehmer auf Anordnung über ein Viertel des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls hinaus geleistet wurde, einschließlich der Zeit, die nach den tarifvertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen zu verrechnen bzw. anzurechnen ist.

Wurden Minderzeiten nach § 49 Abs. 10 vorgetragen, so erhöht sich der Quartalswert nach Satz 1 im Folgejahr um jeweils ein Viertel der vorgetragenen Minderzeit.

(3) Bei einer kollektivrechtlichen Vereinbarung zur Reduzierung der Arbeitszeit bleiben die Regelungen nach Abs. 1 und 2 unberührt.

(4) In den ersten drei Quartalen eines Abrechnungszeitraums erhält der Arbeitnehmer für jede Stunde der Quartalsüberzeit die Überzeitzulage nach § 6 Abs. 12 BuRa-ZugTV AGV MOVE GDL. Am Ende des Abrechnungszeitraums erhält der Arbeitnehmer für jede Stunde der Jahresüberzeit abzüglich der nach Satz 1 bereits gezahlten Zulagen für Quartalsüberzeit ebenfalls die Überzeitzulage nach § 6 Abs. 12 BuRa-ZugTV AGV MOVE GDL. Bereits gezahlte Überzeitzulagen für Quartalsüberzeiten werden nicht zurückgefordert.

(5) Für den Arbeitnehmer, der seine Arbeitszeit in einem vorgegebenen betrieblichen Rahmen selbst einteilt, findet Abs. 2 keine Anwendung. Am Ende des Abrechnungszeitraums entsteht keine Über- bzw. Minderzeit, wenn der Arbeitnehmer 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.

(6) Für den Arbeitnehmer, der im Rahmen von Verteilungsvereinbarungen gem. § 8 Abs. 3 TzBfG bzw. § 47 Abs. 2 oder zu einem Blockteilzeitmodell nach § 47a Abs. 8 individuell vereinbart hat, das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeitsoll im Abrechnungszeitraum ungleichmäßig zu verteilen, finden die Regelungen zur Quartalsüberzeit (Abs. 2 und 4 Satz 1) keine Anwendung.

§ 49
Arbeitszeit- und Ausgleichskonto

(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) Für den Arbeitnehmer wird neben dem Arbeitszeitkonto ein Ausgleichskonto geführt. Am Ende des Abrechnungszeitraums werden Überschreitungen des individuellen Jahresarbeitszeit-Solls auf das Ausgleichskonto übertragen. Der Arbeitnehmer kann anstelle der Übertragung auf das Ausgleichskonto auch eine vollständige oder teilweise Auszahlung oder Umwandlung in die bAV wählen. Der Antrag für die Auszahlung oder die Umwandlung in die bAV muss vom Arbeitnehmer einen Monat vor Ende des Abrechnungszeitraums gestellt werden; im Rahmen des Antragsprozesses ist hierfür die Textform ausreichend.

(5) Der Arbeitnehmer soll auf seinen Antrag hin nicht zur Arbeit eingeteilt werden. Freistellungen erfolgen auf Antrag des Arbeitnehmers grundsätzlich aus dem Ausgleichskonto. Sofern das Ausgleichskonto kein Zeitguthaben aufweist, kann der Arbeitnehmer eine Freistellung aus dem Arbeitszeitkonto beantragen. Ein Antrag auf Freistellung 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 können in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.

(6) Zur Teilnahme an satzungsgemäßen Maßnahmen einer Gemeinsamen Einrichtung (z. B. Gesundheitswochen des FairnessPlan e.V.) kann der Arbeitnehmer auch Zeitguthaben aus dem Ausgleichskonto nutzen, um sich freistellen zu lassen. Der Arbeitnehmer hat den Freistellungswunsch so früh wie möglich, in der Regel mind. 24 Wochen vor dem gewünschten Teilnahmetermin dem Arbeitgeber mitzuteilen. Sollte aus dringenden betrieblichen Gründen eine Freistellung nicht möglich sein, hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer dies innerhalb von drei Wochen nach Mitteilung des Freistellungswunsches unter Angabe der Gründe schriftlich mitzuteilen. Erfolgt keine Mitteilung, gilt die gewünschte Freistellung verbindlich zugesagt.

Im Falle einer Ablehnung ist die mit einem zweiten Antrag für einen anderen Zeitpunkt gewünschte Freistellung zur Durchführung der beantragten Maßnahme zu gewähren.

Dieses Verfahren gilt nur für eine Maßnahme in einem Zeitraum von zwölf Monaten.

Einvernehmliche Freistellungen zu weiteren Maßnahmen bleiben hiervon unberührt.

(7) Die individuelle Verpflichtung des Vollzeitarbeitnehmers zur Leistung von Mehrarbeit ist für jeden Abrechnungszeitraum auf 80 Stunden oberhalb des individuell vereinbarten regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls beschränkt. Ein Einsatz des Arbeitnehmers über diese Beschränkung hinaus bleibt auf einvernehmlicher Basis jederzeit möglich. Eine Ablehnung der Leistung von Mehrarbeit oberhalb dieser Schwelle hat für den Arbeitnehmer keinerlei arbeitsrechtliche Konsequenzen.

Für Teilzeitarbeitnehmer besteht keine Verpflichtung zur Leistung von Mehrarbeit. Mehrarbeit kann jedoch auf einvernehmlicher Basis geleistet werden. Eine Ablehnung der Leistung von Mehrarbeit hat für den Arbeitnehmer keinerlei arbeitsrechtliche Konsequenzen.

Protokollnotizen:

1. *Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass Abs. 7 eine Begrenzung der Leistungspflicht für Mehrarbeit bildet, aber keine Grundlage für die Anordnung von Mehrarbeit beinhaltet.*

2. *Mehrarbeit ist die Zeit, die der Arbeitnehmer über sein individuell vereinbartes regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll hinaus leistet, unabhängig von der Frage der Überzeitbewertung. Zeiten der Freistellung aus dem Ausgleichskonto bleiben hierbei unberücksichtigt.*

(8) Für den Arbeitnehmer, der seine Arbeitszeit in einem vorgegebenen betrieblichen Rahmen selbst einteilt, gilt Abs. 4 nur für die Stunden einer angeordneten Überschreitung des betrieblichen Rahmens.

(9) Übersteigt das Ausgleichskonto einen Wert von 80 Stunden, muss der Arbeitnehmer entscheiden, ob die übersteigenden Stunden ausgezahlt, in die bAV umgewandelt oder für eine betriebliche Freistellungsplanung i. V. m § 3 Abschn. III Abs. 1 Buchst. f) BuRa-ZugTV AGV MOVE GDL oder auch einer unterjährigen betrieblichen Freistellungsplanung verwendet werden sollen. Eine Aufteilung der übersteigenden Stunden auf die verschiedenen Möglichkeiten der Verwendung ist möglich.

Entscheidet sich der Arbeitnehmer für eine Verwendung in der betrieblichen Freistellungsplanung, so soll zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber möglichst einvernehmlich ein Freistellungsplan vereinbart werden. Kommt kein Einvernehmen zustande, kann der Arbeitnehmer eine entsprechende Freistellung aus dem Ausgleichskonto beantragen. Dabei hat der Arbeitnehmer seinen Freistellungswunsch so früh wie möglich für die übernächste noch nicht bekannt gegebene Monatsplanung mitzuteilen. Eine Freistellung am Wochenende ist auf Antrag nur im Rahmen eines Freistellungswunsches von Montag bis Sonntag möglich. Sollte aus dringenden betrieblichen Gründen eine Freistellung nicht möglich sein, hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer dies innerhalb von einer Woche nach Mitteilung des Freistellungswunsches unter Angabe der Gründe in Textform, auch über digitale Medien mitzuteilen. Erfolgt keine Mitteilung, gilt die gewünschte Freistellung als verbindlich zugesagt.

Im Falle einer Ablehnung ist die mit einem zweiten Antrag für einen anderen Zeitraum gewünschte Freistellung zu gewähren, soweit der Freistellungswunsch nicht die Zeit der Schulferien betrifft. Der zweite Antrag muss nach Dauer und Qualität (Anzahl der Tage und gleiche Wochentage) dem ersten Antrag entsprechen. Möchte der Arbeitnehmer mit seinem zweiten Antrag noch einen Freistellungswunsch für die ursprünglich gewünschte Monatsplanung beantragen, so muss er den Antrag innerhalb einer Woche nach Ablehnung des ersten Antrags stellen.

(10) 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 Jahresüberzeitarbeit. Ein weiterer Übertrag erfolgt nicht, wenn das dadurch erhöhte individuelle Jahresarbeitszeit-Soll in diesem Abrechnungszeitraum nicht erreicht wird.

§ 49a
Freistellung aus dem Ausgleichskonto

(1) Der Arbeitnehmer kann zur flexiblen Gestaltung seiner Arbeitszeitverteilung aus dem Ausgleichskonto Freistellung beantragen. Dieser Antrag darf nur bei Vorliegen dringender betrieblicher Gründe abgelehnt werden. Antragsfristen, Fristen und Form der Beantwortung (Ablehnung) des Antrags können in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.

(2) Eine Freistellung aus dem Ausgleichskonto wird entsprechend der Buchungsgrundsätze nach § 51 Abs. 2 i. V. m. 4 im laufenden Abrechnungszeitraum im Arbeitszeitkonto gebucht. Das Guthaben im Ausgleichskonto wird entsprechend reduziert. Freistellungen aus dem Ausgleichskonto werden bei der Ermittlung der Quartals- und Jahresüberzeit nicht berücksichtigt.

(3) Erkrankt der Arbeitnehmer während einer geplanten Freistellung aus dem Ausgleichskonto arbeitsunfähig, gilt die Freistellung als nicht gewährt. Eine Buchung nach Abs. 2 findet nicht statt.

(4) Der Arbeitnehmer kann beantragen, ein Zeitguthaben auf dem Ausgleichkonto ganz oder teilweise auszuzahlen oder in die bAV umzuwandeln. Das Zeitguthaben wird mit dem Stundensatz, der sich aus den jeweiligen tarifvertraglichen Entgeltbestimmungen zum Zeitpunkt der tarifvertraglich geregelten Auszahlung oder Übertragung des Zeitguthabens in die bAV ergibt, bewertet. Der Arbeitnehmer muss seinen Antrag mindestens drei Wochen vor dem Monatsersten, zu dem die neu vereinbarte Einbringung erstmals durchgeführt werden soll, gegenüber dem Arbeitgeber im Rahmen des Antragsprozesses in Textform geltend machen.

§ 49b
Übergangsregelung

(1) unbesetzt

(2) Am Ende eines Abrechnungszeitraums werden bis zu 38 Stunden aus dem Übergangskonto in das Ausgleichskonto übertragen.

(3) Der Arbeitnehmer kann beantragen, das Zeitguthaben auf dem Übergangskonto ganz oder teilweise auszahlen zu lassen oder in die bAV umzuwandeln. Der Arbeitnehmer muss seinen Antrag mindestens drei Wochen vor dem Monatsersten, zu dem die neu vereinbarte Einbringung erstmals durchgeführt werden soll, gegenüber dem Arbeitgeber im Rahmen des Antragsprozesses in Textform geltend machen.

(4) Soweit das Ausgleichskonto kein Zeitguthaben aufweist, kann der Arbeitnehmer zur flexiblen Gestaltung seiner Arbeitszeitverteilung aus dem Übergangskonto Freistellung beantragen. Die Freistellung aus Übergangskonto hat Vorrang vor einer Freistellung aus dem Arbeitszeitkonto. Dieser Antrag darf nur bei Vorliegen dringender betrieblicher Gründe abgelehnt werden. Antragsfristen, Fristen und Form der Beantwortung (Ablehnung) des Antrags können in einer Betriebsvereinbarung vereinbart werden. Eine Freistellung aus dem Übergangskonto wird entsprechend der Buchungsgrundsätze nach § 51 Abs. 4 im laufenden Abrechnungszeitraum im Arbeitszeitkonto gebucht. Das Guthaben im Übergangskonto wird entsprechend reduziert. Freistellungen aus dem Übergangskonto werden bei der Ermittlung der Quartals- und Jahresüberzeit sowie der Mehrarbeit nicht berücksichtigt.

§ 50
Urlaub

(1) Bezogen auf den Erholungsurlaub finden die Bestimmungen des § 4 Abs. 1 BuRa-ZugTV 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 § 40 Abs. 1 FGr 6-TV 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) unbesetzt

(4) unbesetzt

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

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

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

   b) Unmittelbar vor dem Hauptjahresurlaub nach § 53 Abs. 9 darf von dem Arbeitnehmer an dem Samstag und Sonntag keine Arbeitsleistung verlangt werden.

   c) Wurde dem Arbeitnehmer für den Zeitraum Montag bis Freitag ein zusammenhängender Urlaub genehmigt, so ist das vorhergehende oder nachfolgende Wochenende (Samstag und Sonntag) Bestandteil der Urlaubswoche. Die Regelungen zum Ruhetag vor dem Hauptjahresurlaub nach Buchst. b) und § 53 Abs. 9 bleiben hiervon unberührt.

3. 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.

§ 50a
Zeitzuschlag für Nachtarbeit

Hinweis zu Abs. 1:

Abs. 1 hat Vorrang vor der Bestimmung des § 4 Abs. 2 BuRa-ZugTV AGV MOVE GDL; insoweit findet § 4 Abs. 2 BuRa-ZugTV AGV MOVE GDL für den Geltungsbereich des DispoTV AGV MOVE GDL keine Anwendung.

(1) Der Arbeitnehmer erhält für in Schichten in der Zeit zwischen 20:00 Uhr und 6:00 Uhr angerechnete Arbeitszeit einen Zeitzuschlag i. H. v. fünf Minuten je volle Stunde.

(2) Für die Berechnung des Zeitzuschlags werden die Zeiten nach Abs. 1 minutengenau erfasst und fortlaufend addiert. Der Zeitzuschlag wird am Ende des Kalendermonats berechnet.

(3) Hat die Summe der Zeitzuschläge nach Abs. 1 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls des Arbeitnehmers erreicht, hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf einen Tag Zusatzurlaub. Für die Beantragung und Abwicklung des Zusatzurlaubs gilt § 50 Abs. 5 entsprechend.

(4) Ist ein Arbeitnehmer im Kalenderjahr 50 Jahre oder älter und hat er im Kalenderjahr einen Anspruch von mindestens einem Tag Zusatzurlaub nach Abs. 3 erworben, so erhöht sich sein nach Abs. 3 erworbener Anspruch im Kalenderjahr insgesamt um einen weiteren Tag Zusatzurlaub.

§ 51
Arbeitszeitbewertung

(1) Jeder Tag einer Arbeitsbefreiung mit Fortzahlung des Entgelts nach gesetzlichen oder tariflichen Bestimmungen wird im Arbeitszeitkonto der Arbeitnehmer 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 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 nach einem sog. „Schichtfensterplan“ oder „Ruhetagsplan“ 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 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) § 3 Abschn. I Abs. 7 BuRa-ZugTV 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. 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 zu bewerten.

(5) In Fällen einer stundenweisen Arbeitsbefreiung mit Fortzahlung des Entgelts wird Arbeitnehmern 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 § 3 Abschn. I Abs. 4 BuRa-ZugTV AGV MOVE GDL.

2. Für die Verlängerung der Arbeitszeit an Sonn- und gesetzlichen Wochenfeiertagen gilt § 3 Abschn. I Abs. 4 BuRa-ZugTV AGV MOVE GDL.

3. Arbeitnehmern 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. Arbeitnehmer, die an einem auf einen Werktag fallenden gesetzlichen Feiertag (Wochenfeiertag) zur Arbeitsleistung herangezogen werden, erhalten 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.

5. Für Arbeitnehmer, die Schicht- und Wechselschichtarbeit leisten, soll die in tatsächlich geleisteten Schichten angerechnete Arbeitszeit im Zeitraum von 23:00 Uhr bis 4:00 Uhr 500 Stunden nicht überschritten werden. 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 viermal hintereinander angesetzt werden. Mit Zustimmung des Betriebsrats können Arbeitszeiten nach Satz 4 auch fünfmal hintereinander angesetzt werden, wenn dadurch keine Überforderung des Arbeitnehmers zu erwarten ist.

6. unbesetzt

7. Unter Berücksichtigung betrieblicher Erfordernisse sollen 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.

9. Grundsätzlich findet die Regelung des § 3 Abschn. I Abs. 5 BuRa-ZugTV AGV MOVE GDL Anwendung.

   Von der Ruhezeitverkürzung gem. §§ 7 Abs. 1 Ziff. 3 i. V. m. 5 Abs. 1 ArbZG auf bis zu neun Stunden darf ausnahmsweise auch am Dienstort Gebrauch gemacht werden, wenn im Interesse des Arbeitnehmers dadurch für ihn längere zusammenhängende Ruhetage erreicht werden können.

   Für den Arbeitnehmer ist die Verkürzung der Ruhezeit spätestens mit der entsprechenden Verlängerung der übernächsten Ruhezeit in der Heimat auszugleichen. Die Ausgleichspflicht nach Satz 2 besteht entsprechend auch bei einer Verkürzung der täglichen Ruhezeit auf bis zu zehn Stunden gem. § 5 Abs. 2 ArbZG.

   Bei Ruhezeiten in der Heimat muss die Dauer einer geplanten Ruhezeit unter Berücksichtigung des § 5 ArbZG mindestens der geplanten Länge der vorausgehenden Schicht entsprechen.

(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) unbesetzt

(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
Arbeitszeitverteilung/Arbeitszeitbewertung

(1) Es gelten die Bestimmungen des § 52, soweit nicht hiervon abweichend oder hierzu ergänzend in § 53 anderes geregelt ist.

Hinweis zu Abs. 2:

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

(2) 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. unbesetzt

(3) Hinsichtlich der Mindestschichtanrechnung gilt § 3 Abschn. I Abs. 2 Unterabs. 2 BuRa-ZugTV AGV MOVE GDL. 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 den Arbeitnehmer, der individuell eine kürzere tägliche Arbeitszeitverteilung vereinbart hat.

Für Arbeitnehmer mit einem individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll unter 1.305 Stunden gilt Satz 1 entsprechend, wenn die Arbeitnehmer regelmäßig in einem verblockten Teilzeitmodell mit reduzierter Anzahl von durchschnittlichen Arbeitstagen pro Woche eingesetzt werden. Ansonsten gilt für Arbeitnehmer mit nicht verblockter Teilzeit 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.

(4) Die Schichtlänge darf 14 Stunden nicht überschreiten. Zwölf Stunden sollen nur dann überschritten werden, wenn dies aus dringenden betrieblichen Bedürfnissen oder im Interesse des Arbeitnehmers erforderlich ist. Bei Überschreitung einer Schichtlänge von zwölf Stunden muss die Schicht eine mindestens zweistündige Tätigkeitsunterbrechung enthalten, in die die gesetzliche Ruhepause nach § 4 ArbZG gelegt werden kann.

(5) Ergänzend zu § 3 Abschn. I Abs. 2 BuRa-ZugTV AGV MOVE GDL gilt:

Mit Zustimmung des Betriebsrats kann die Schichtanzahl überschritten werden.

(6) 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 können jährlich bis zum 31. Oktober jeweils mindestens für das folgende Kalenderjahr entscheiden, dass für sie anstelle des Abs. 6 die Regelung des § 30 zur Anwendung kommen soll.

(7) unbesetzt

(8) Abweichend von § 52 Abs. 3 Nr. 3 gelten folgende Bestimmungen über die Gewährung von Ruhetagen:

Bezogen auf die Mindestnormen zur Ruhetagsgestaltung findet § 3 Abschn. II BuRa-ZugTV AGV MOVE GDL Anwendung.

(9) Ergänzend zu § 3 Abschn. II und III BuRa-ZugTV AGV MOVE GDL gilt folgende Regelung:

Ein freies Wochenende nach § 3 Abschn. III Abs. 1 Buchst. c) BuRa-ZugTV AGV MOVE GDL ist das Wochenende vor dem Hauptjahresurlaub.

Protokollnotizen:

1. *Der Arbeitnehmer teilt dem Arbeitgeber im Rahmen der Urlaubsplanung den Zeitraum, der als Hauptjahresurlaub festgelegt wird, mit.*

2. *Teilt der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber dies nicht mit, legt der Arbeitgeber den Zeitraum des Hauptjahresurlaubs fest.*

(10) unbesetzt

(11) Fällt durch das Verkehren von Zügen vor Plan Arbeit aus, erhalten Arbeitnehmer einen Zeitzuschlag i. H. der Differenz zwischen geplanter und geleisteter Arbeitszeit.

(12) unbesetzt

(13) Die Arbeitszeit des Arbeitnehmers 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.

§ 53a
Regelung zur Pausengewährung

(1) 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 den Arbeitnehmer ein angemessener Erholungswert erreicht wird. Hierfür sind geeignete Bedingungen unter Beachtung der Regelungen der Arbeitsstättenverordnung vorzusehen. Der Arbeitnehmer kann sich während der Ruhepause von seinem Arbeitsplatz und aus seinem Arbeitsbereich (Gebäude, Zug) entfernen. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bleibt unberührt.

(2) Es werden keine Pausen im Zug oder Triebfahrzeug geplant und durchgeführt. Ausnahmen hiervon bedürfen einer speziellen Vereinbarung der Tarifvertragsparteien und der Zustimmung des Betriebsrats bei der Anwendung der speziellen Vereinbarung der Tarifvertragsparteien. Sollte Bedarf nach einer speziellen Vereinbarung der Tarifvertragsparteien bestehen, verpflichten sich die Tarifvertragsparteien unverzüglich, spätestens innerhalb von vier Wochen, den Sachverhalt zu erörtern und möglichst einer einvernehmlichen Lösung zuzuführen.

(3) Bei Abweichungen vom geplanten Schichtverlauf gilt § 29 Abs. 2. Der Arbeitnehmer ist über die Anwendung dieser Regelung in geeigneter Weise in Textform, auch über digitale Medien, zu informieren. Gleiches gilt für den Anwendungsfall von § 14 ArbZG.

§ 54
Beginn und Ende der Arbeitszeit

Hinweis zu § 54:

§ 54 hat Vorrang vor der Bestimmung des § 3 Abschn. I Abs. 3 BuRa-ZugTV AGV MOVE GDL; insoweit findet § 3 Abschn. I Abs. 3 BuRa-ZugTV AGV MOVE GDL für den Geltungsbereich des DispoTV 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 einer 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 § 53 Abs. 6 und § 30 findet Abs. 2 keine Anwendung.

§ 55
unbesetzt

§ 56
Jahresschichtrasterplan

(1) Vom Arbeitgeber ist für jeden Arbeitnehmer für den Zeitraum eines Kalenderjahres ein Jahresschichtrasterplan zu erstellen, welcher der Mitbestimmung des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG unterliegt. Dieser ist dem Arbeitnehmer spätestens bis zum 30. November des Vorjahres bekannt zu geben. Der Jahresschichtrasterplan muss mindestens folgende Planungselemente enthalten:

a) Alle Planungselemente nach § 3 Abschn. III Abs. 1 BuRa-ZugTV AGV MOVE GDL. Dabei ist

- bei den Ruhetagen nach § 3 Abschn. III Abs. 1 Buchst. c) BuRa-ZugTV AGV MOVE GDL mindestens ein Zeitraum von 52 Stunden und

- bei den Ruhetagen nach § 3 Abschn. III Abs. 1 Buchst. d) bis e) BuRa-ZugTV AGV MOVE GDL mindestens ein Zeitraum von 40 Stunden

mit exaktem Beginn und Ende zu verplanen. Die Konkretisierung dieser Ruhetage erfolgt in der Monatsplanung.

b) Sämtliche Ruhetage gem. § 3 Abschn. II BuRa-ZugTV AGV MOVE GDL, soweit noch nicht durch Buchst. a) abgedeckt, sowie sich ggf. weitere aus der Schichtanzahl oder Arbeitszeit ergebende Ruhetage, jeweils mit ihrer Mindestdauer und exaktem Beginn und Ende.

c) Die Zeiträume zwischen den Ruhetagen nach Buchst. a) und b) werden mit einem Arbeitszeitwert und einem Wert zur Anzahl der Schichten hinterlegt.

Protokollnotiz:

Hinsichtlich der neu getroffenen Regelungen zum Jahresschichtrasterplan besteht Einigkeit unter den Tarifvertragsparteien, dass der Jahresschichtrasterplan auf Basis der bisherigen Erfahrungen und dem voraussichtlichen Leistungsvolumen im Planungszeitraum so realistisch wie möglich aufgestellt werden soll.

(2) Der Jahresschichtrasterplan bildet die Basis für die Monatsplanung nach § 3 Abschn. III Abs. 2 BuRa-ZugTV AGV MOVE GDL. In der jeweiligen Monatsplanung werden die die Zeiträume nach Abs. 1 Buchst. c) entsprechend konkretisiert. Dabei kann bei Bedarf von den Ruhetagen nach Abs. 1 Buchst. b) und von den Werten nach Abs. 1 Buchst. c) im Rahmen der Mitbestimmung abgewichen werden.

(3) Der Jahresschichtrasterplan ist dem Arbeitnehmer in einem nachträglich nicht abänderbaren Format (z. B. pdf-Datei, Ausdruck auf Papier) zu übermitteln, so dass dieser die Festlegungen der Jahresschichtrasterplanung mit der späteren tatsächlichen Disposition abgleichen kann.

(4) § 3 Abschn. III BuRa-ZugTV AGV MOVE GDL bleibt unberührt.

§ 57
Rufbereitschaft

unbesetzt

Teil C
Spezifische Entgeltregelungen

§ 58
Entgeltgrundlagen

(1) Für die Entgeltgrundlagen finden die Bestimmungen des § 6 Abs. 1 BuRa-ZugTV AGV MOVE GDL Anwendung.

(2) unbesetzt

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

Protokollnotiz:

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

(4) In einem besonderen Schreiben ist Arbeitnehmern der für sie geltende Arbeitsort mitzuteilen.

§ 59
Berechnung des Entgelts II

Für jede Stunde der nach § 32 Abs. 2 und 3 zu vergütenden Arbeitszeit ist bei einer Referenzarbeitszeit von 1.984 Stunden 1/165,33 des Monatsentgelts, von 1.932 Stunden 1/161 des Monatsentgelts, von 1.879 Stunden 1/156,58 des Monatsentgelts, von 1.853 Stunden 1/154,42 des Monatsentgelts und von 1.827 Stunden 1/152,25 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.

§ 60
Grundsätze für die Eingruppierung

(1) Bezogen auf die Bestimmungen zur Eingruppierung des Arbeitnehmers in eine Entgeltgruppe und zum Entgeltausgleich findet § 5 Abs. 1 und 3 BuRa-ZugTV AGV MOVE GDL Anwendung.

Gem. § 5 Abs. 2 BuRa-ZugTV AGV MOVE GDL ergeben sich ergänzende Eingruppierungsmerkmale nach Anlage 2 DispoTV AGV MOVE GDL. Von § 5 Abs. 3 BuRa-ZugTV AGV MOVE GDL sind auch die Tätigkeiten gem. Anlage 2 DispoTV AGV MOVE GDL erfasst.

(2) Bei der Eingruppierung in eine der Entgeltgruppen nach der Anlage 1c BuRa-ZugTV AGV MOVE GDL bzw. Anlage 2 DispoTV AGV MOVE GDL erfolgt die Einstufung innerhalb der Entgeltgruppe gem. § 5 Abs. 4 BuRa-ZugTV AGV MOVE GDL.

(3) In den Fällen einer Höher- oder Herabgruppierung nach dem 31. Dezember 2014 gilt § 5 Abs. 7 BuRa-ZugTV AGV MOVE GDL.

In den Fällen einer Herabgruppierung durch Änderungskündigung bzw. Änderungsvertrag gilt ergänzend hierzu bei der Zuordnung zu den einzelnen Stufen einer Entgeltgruppe:

Zu den Zeiten der Berufserfahrung in der maßgeblichen Entgeltgruppe vor der seinerzeitigen Höhergruppierung werden die Zeiten der Berufserfahrung in der höheren Entgeltgruppe addiert.

§ 60a
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.

(3) Abs. 1 und 2 gelten sinngemäß auch für die vorübergehende Übertragung von Tätigkeiten des LfTV AGV MOVE GDL, des LrfTV AGV MOVE GDL, des ZubTV AGV MOVE GDL, des BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL, des EVU FZITV AGV MOVE GDL, des TVA AGV MOVE GDL oder eines funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrages.

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.

§ 61
Vermögenswirksame Leistung

(1) Arbeitnehmer erhalten 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 sie gesetzlich oder tariflich Anspruch auf Arbeitsentgelt (bzw. bezahlte Freistellung, Urlaubsentgelt) haben.

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) Arbeitnehmer können zwischen den im Vermögensbildungsgesetz vorgesehenen Anlagearten frei wählen. Sie können allerdings die Anlagearten und die Anlageinstitute für jedes Kalenderjahr nur einmal wählen.

(3) Arbeitnehmer haben jeweils spätestens einen Monat vor Anspruchsbeginn ihrem Unternehmen die gewünschten Anlagearten und Anlageinstitute unter Beifügung der erforderlichen Unterlagen schriftlich mitzuteilen.

Unterrichten Arbeitnehmer ihr 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 der 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.

§ 62
Urlaubsentgelt

Als Urlaubsentgelt

a) wird Arbeitnehmern das Monatsentgelt für die Dauer der durch die Abwicklung des Erholungsurlaubs versäumten Arbeitszeit bzw. der nach § 50 Abs. 5 Nr. 1 verrechneten Arbeitszeit fortgezahlt,

b) zuzüglich erhalten sie 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,
- Überstundenabgeltung,
- Kostenersatzleistungen wie z. B. Tage-/Übernachtungsgelder,
- sonstige Zahlungen, die Aufwendungen abgelten sollen, die während des Urlaubs nicht entstehen.

Darüber hinaus finden die in diesem Abschnitt vereinbarten Ausschlüsse für die Berücksichtigung beim Urlaubsentgelt Anwendung.

§ 63
Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer, Arbeitsunfallverletzte und wegen Gesundheitsschäden

(1) Müssen mindestens 55-jährige Arbeitnehmer nach einer mindestens zehnjährigen Betriebszugehörigkeit aufgrund betriebsärztlichen Gutachtens wegen Nachlassens der Kräfte infolge langjähriger Arbeit oder wegen Alterserscheinungen ihren Arbeitsplatz wechseln und sollen Arbeitnehmer deshalb nicht nur vorübergehend eine andere Tätigkeit als die ihnen übertragene überwiegend verrichten, dürfen sie, unbeschadet ihrer tatsächlichen Verwendung, nicht in eine niedrigere Entgeltgruppe eingruppiert werden.

Hinweis zu § 63 Abs. 2 bis 4:

Die Abs. 2 bis 4 haben Vorrang vor den Bestimmungen der §§ 7 und 8 Abs. 1 bis 6 BuRa-ZugTV AGV MOVE GDL; insoweit finden die §§ 7 und 8 Abs. 1 bis 6 BuRa-ZugTV AGV MOVE GDL für den Geltungsbereich des DispoTV AGV MOVE GDL keine Anwendung.

(2) Müssen 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, ihren Arbeitsplatz wechseln und sollen Arbeitnehmer deshalb nicht nur vorübergehend eine andere Tätigkeit als die ihnen übertragene überwiegend verrichten, dürfen sie, unbeschadet ihrer 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 der Arbeitnehmer beruhen und dass die Arbeitnehmer etwaige Schadensersatzansprüche gegen Dritte schriftlich an ihr Unternehmen abgetreten haben.

b) Wurde die Arbeitsunfähigkeit durch Dritte herbeigeführt, so sind die Arbeitnehmer verpflichtet, die ihnen gegenüber Dritten zustehenden Schadensersatzansprüche i. H. ihres Anspruchs auf Weiterzahlung des Arbeitsentgeltes an ihr Unternehmen abzutreten. Insoweit dürfen die Arbeitnehmer über die Schadensersatzansprüche nicht anderweitig verfügen.

Bei der Geltendmachung dieser Schadensersatzansprüche müssen die Arbeitnehmer ihr 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 Arbeitnehmer sich weigern, eine zumutbare Tätigkeit auszuüben; das gleiche gilt, wenn Arbeitnehmern aus Gründen, die sie zu vertreten haben, eine zumutbare Tätigkeit nicht übertragen werden kann.

§ 64
Entgelt bei Ausbildung, Fortbildung, Umschulung

(1) Während einer Ausbildung, Fortbildung oder Umschulung erhalten Arbeitnehmer Urlaubsentgelt (§ 62).

(2) Neueingestellte Arbeitnehmer, bei denen eine Ausbildung Voraussetzung für die Übertragung einer Tätigkeit nach dem Entgeltgruppenverzeichnis ist, erhalten für die Dauer der Ausbildung das 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.

§ 65
Qualifikationszulage 1

Der Arbeitnehmer erhält eine Qualifikationszulage nach Maßgabe der Anlage 6.

§ 66
unbesetzt
(gültig bis 30. November 2026)

§ 66
Prämie Fachvermittlung Disposition
(gültig ab 1. Dezember 2026)

Der Arbeitnehmer, dem Tätigkeiten gem. Anlage 1c BuRa-ZugTV AGV MOVE GDL übertragen ist, hat unter den sich aus Anlage 7 ergebenden Voraussetzungen Anspruch auf eine Prämie Fachvermittlung Disposition (Pr FvD).

§ 67
unbesetzt

§ 68
Leistungsentgelt mit Auslandsbezug

(1) a) Arbeitnehmer des stationären Bereichs, die aufgrund einer Grenzbetriebsvereinbarung oder einer entsprechenden Vereinbarung zwischen den beteiligten Bahnen

aa) die besondere Kenntnis der ausländischen Fahr- und Betriebsvorschriften

oder

bb) die sichere Kommunikation in der jeweils zugehörigen Fremdsprache,

beherrschen und anwenden müssen, erhalten ein Leistungsentgelt mit Auslandsbezug (ALZ 1).

b) Die Höhe der ALZ 1 beträgt für jede eigenverantwortlich geleistete Schicht 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 Tätigkeit erforderlich ist, beherrschen und anwenden müssen.

b) Die Höhe der ALZ 2 beträgt für jede eigenverantwortlich geleistete Schicht 20,00 Euro.

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.*

§ 69
unbesetzt

§ 70
Einmalige Entgeltzulagen

(1) Arbeitnehmer erhalten 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 Aufräumungsarbeiten bei Unfällen unter besonders ungünstigen Verhältnissen.

Protokollnotiz:

Die Bestimmungen zu einmaligen Entgeltzulagen 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.

§ 71
Samstagszulage

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

§ 72
Sonntagszulage

Bezogen auf die Sonntagszulage finden die Bestimmungen des § 6 Abs. 9 BuRa-ZugTV AGV MOVE GDL Anwendung.

§ 73
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.

§ 74
Feiertagszulage

Hinweis zu § 74:

Abweichend von § 6 Abs. 10 Satz 2 BuRa-ZugTV AGV MOVE GDL gilt Folgendes:

Neben der Feiertagszulage werden Samstags- oder Sonntagszulage nicht gezahlt.

§ 75
Nachtarbeits- und Schichtzulage

(1) Bezogen auf die Nachtarbeitszulage finden die Bestimmungen des § 6 Abs. 11 BuRa-ZugTV 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. des Abs. 2 leisten und im Rahmen der Schichtarbeit im jeweiligen Kalendermonat auch Nachtarbeit (Arbeit zwischen 20:00 und 6:00 Uhr) geleistet haben, erhalten für die geleistete Nachtarbeit eine persönliche Nachtarbeitszulage (pNZ 1) i. H. v. 30,00 Euro pro Monat.

(4) In jedem Kalendermonat, in dem der Arbeitnehmer mindestens 20,00 Euro aus der Zulage gemäß § 6 Abs. 11 Buchst. b) Doppelbuchst. bb) BuRa-ZugTV AGV MOVE GDL erhält, erhöht sich der Betrag der pNZ 1 um weitere 25,00 Euro (Sondernachtzulage - SNZ -).

(5) Arbeitnehmer, die im Kalendermonat mindestens 25 Nachtarbeitsstunden nach Abs. 1 geleistet haben und keine Schichtarbeit nach Abs. 2 leisten, erhalten für diesen Kalendermonat ebenfalls eine persönliche Nachtarbeitszulage (pNZ 4) i. H. v. 30,00 Euro pro Monat.

(6) Arbeitnehmer, die regelmäßig Schichtarbeit i. S. des Abs. 2 leisten und im Rahmen der Schichtarbeit im jeweiligen Kalendermonat keine Nachtarbeit geleistet haben, erhalten eine Schichtzulage (SZ) i. H. v. 30,00 Euro pro Monat.

(7) Eine Anpassung der Höhe des Zulagenbetrags der pNZ 1 nach Abs. 3, pNZ 4 nach Abs. 5 und SZ nach Abs. 6 in Abhängigkeit vom individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll des Arbeitnehmers erfolgt nicht.

(8) Die pNZ 1 nach Abs. 3 und die SZ nach Abs. 6 finden keine Berücksichtigung bei der Ermittlung des Durchschnitts i. S. des § 62 Buchst. b). In Fällen, in denen Anspruch auf Fortzahlungsentgelt i. S. v. § 62 besteht, bleibt der Anspruch nach Abs. 3 und Abs. 6 unberührt.

§ 76
Überzeitzulage

Die Überzeitzulage gem. § 6 Abs. 12 BuRa-ZugTV AGV MOVE GDL wird bei der Berechnung der Fortzahlungsentgelte nicht berücksichtigt.

§ 77
Rufbereitschaftszulage

(1) Beginn und Ende der Rufbereitschaft sind nach betrieblichen Belangen festzusetzen.

(2) Arbeitnehmer erhalten für Rufbereitschaft eine Rufbereitschaftszulage i. H. v. 2,85 Euro (ab 1. August 2026: 2,92 Euro; ab 1. August 2027: 2,99 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.

§ 77a
Leistungsentgelt für den Rufbereitschaftseinsatz
(gültig ab 1. August 2026)

(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. 80,06 Euro (ab 1. August 2027: 82,06 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. 52,41 Euro (ab 1. August 2027: 53,72 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. 29,99 Euro (ab 1. August 2027: 30,74 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.

§ 78
unbesetzt

§ 79
Rundung und Anpassung

(1) Bezogen auf die Rundung von Zulagen findet § 6 Abs. 13 BuRa-ZugTV AGV MOVE GDL Anwendung.

(2) Die Zulagen nach §§ 77 und 77a erhöhen sich bei allgemeinen tariflichen Erhöhungen der Monatstabellenentgelte (Anlage 2c zum BuRa-ZugTV AGV MOVE GDL) um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten durchschnittlichen Prozentsatz der allgemeinen Erhöhung der Monatstabellenentgelte (Anlage 2c zum BuRa-ZugTV AGV MOVE GDL).

Protokollnotiz:

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

§ 80
unbesetzt

§ 81
unbesetzt

§ 82
Weihnachtsgeld

Hinweis zu § 82:

In Umsetzung und Ergänzung von § 6 Abs. 16 BuRa-ZugTV AGV MOVE GDL gilt Folgendes:

(1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf ein Weihnachtsgeld.

(2) Das Weihnachtsgeld beträgt – soweit nachstehend nichts anderes bestimmt ist – 50 Prozent eines Monatstabellenentgelts zuzüglich eines monatsbezogenen Betrags aus § 62 Buchst. b) (maßgeblich ist der Monat September des Jahres).

Der Betrag nach Unterabs. 1 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.

(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, des LrfTV AGV MOVE GDL, des ZubTV AGV MOVE GDL, des BuRa-EVU FZITV AGV MOVE GDL, des EVU FZITV AGV MOVE GDL, des TVA AGV MOVE GDL oder eines funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrages findet hinsichtlich der Ermittlung des Weihnachtsgeldes § 7 KonzernRTV AGV MOVE GDL 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.

§ 83
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.

§ 84
unbesetzt

§ 85
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 geregelt.

§ 85a
Entschädigung für Umkleidevorgänge

(1) Der Arbeitnehmer, der zum Tragen von Unternehmensbekleidung (§ 85) 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.*

§ 86
Besondere Beschäftigungsbedingungen II

§ 86.1 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.

§ 86.1 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.

§ 86.1
Weihnachtsgeld in besonderen Fällen

(1) Erhöhungsbetrag für Kinder

Das Weihnachtsgeld nach § 82 erhöht sich um 25,56 Euro für jedes Kind, für das Arbeitnehmern 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 den persönlichen Verhältnissen am 31. Dezember 1993.

Hat die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit von Arbeitnehmern im Kalendermonat September weniger als die tarifvertragliche regelmäßige Jahresarbeitszeit des Vollzeitarbeitnehmers betragen, erhöht sich das Weihnachtsgeld nach § 82 statt um den Betrag nach Satz 1 um den Anteil dieses Betrags, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten Arbeitszeit entspricht.

Arbeitnehmer sind verpflichtet, die Anspruchsberechtigung dem Grunde nach glaubhaft darzulegen. Jede Änderung in Bezug auf die Anspruchsberechtigung haben 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 § 82 erhalten Arbeitnehmer ein anteiliges Weihnachtsgeld, wenn ihr 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 Abs. 1) endet oder

cc) wegen Gewährung einer befristeten Rente wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung (§ 21a Abs. 3) ruht.

b) Sofern Arbeitsverhältnisse im Monat September nicht mehr bestehen, tritt für die Berechnung des anteiligen Weihnachtsgeldes an die Stelle des Monats September der letzte volle Kalendermonat, in dem ein Arbeitsverhältnis vor dem Monat September bestanden hat.

c) Im Übrigen gelten in Bezug auf die Höhe des anteiligen Weihnachtsgeldes die allgemeinen Kürzungsbestimmungen nach § 82 Abs. 3.

d) Die Auszahlung erfolgt am 25. des Kalendermonats, der dem Kalendermonat folgt, in dem Arbeitsverhältnisse beendet wurden bzw. ab dem Arbeitsverhältnisse ruhen.

(3) Ausschluss der Verminderung

Abweichend von § 82 Abs. 3 der allgemeinen Kürzungsbestimmungen unterbleibt die Verminderung des Weihnachtsgeldes für die Kalendermonate, für die Arbeitnehmer

a) kein Entgelt erhalten haben wegen der Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn sie vor dem 1. Dezember entlassen worden sind und nach der Entlassung unverzüglich die Arbeit wieder aufgenommen haben, oder wegen der Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem BEEG bis zur Vollendung des zwölften Lebensmonats des Kindes,

b) Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nach § 14 des MuSchG erhalten oder nur wegen der Höhe des Mutterschaftsgeldes nicht erhalten haben.

Teil D
Altersvorsorge und Versicherungsleistungen

§ 87
Besondere Entgeltumwandlung
Leistung zur betrieblichen Altersvorsorge

(1) Arbeitnehmer haben 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 sie gesetzlich oder tariflich Anspruch auf Arbeitsentgelt (bzw. bezahlte Freistellung, Urlaubsentgelt) haben und sofern sie mindestens

a) 30,00 Euro monatlich

oder

b) 360,00 Euro im Kalenderjahr

ihres künftigen Bruttoentgeltanspruchs nach dem KEUTV AGV MOVE GDL über den Durchführungsweg Pensionsfonds umwandeln.

Die Unverfallbarkeit der nach Satz 1 erworbenen Anwartschaften auf betriebliche Altersvorsorge tritt mit sofortiger Wirkung ein.

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

(2) a) In den Fällen des Abs. 1 Buchst. a) führt der Arbeitgeber die LbAV am 25. des laufenden Monats zugunsten der Arbeitnehmer an die DEVK Pensionsfonds-AG als Versorgungsträger ab.

b) In den Fällen des Abs. 1 Buchst. b) führt der Arbeitgeber den Betrag der jahresbezogenen LbAV am 25. des Monats, in dem die Voraussetzung des Abs. 1 Buchst. b) erfüllt ist, zugunsten der Arbeitnehmer an die DEVK Pensionsfonds-AG als Versorgungsträger ab.

(3) Haben Arbeitnehmer einen Anspruch nach § 61 auf Zahlung der vermögenswirksamen Leistung 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,

b) der als Beamter gem. Art. 2 § 12 Abs. 1 ENeuOG im dienstlichen Interesse für eine Tätigkeit beim Arbeitgeber beurlaubt ist.

Hinweis zu § 88:

§ 88 hat Vorrang vor § 9 BuRa-ZugTV AGV MOVE GDL; insoweit findet § 9 BuRa-ZugTV AGV MOVE GDL für den Geltungsbereich des DispoTV AGV MOVE GDL keine Anwendung.

§ 88
Arbeitgeberbeitrag zur betrieblichen Altersvorsorge (AGbAV)

(1) Arbeitnehmer haben Anspruch auf einen arbeitgeberfinanzierten, nach § 3 Nr. 63 EStG geförderten, zusätzlichen Beitrag zur betrieblichen Altersvorsorge (AGbAV). Die Höhe des AGbAV beträgt monatlich drei Prozent der Summe aus dem Monatstabellenentgelt sowie den Entgeltbestandteilen des Arbeitnehmers, die sich bei allgemeinen Erhöhungen der Monatstabellenentgelte um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten durchschnittlichen Prozentsatz der allgemeinen Erhöhung der Monatstabellenentgelte ebenfalls erhöhen, für einen Vollzeitarbeitnehmer gem. § 46 mindestens jedoch 75,00 Euro. Teilzeitarbeitnehmer erhalten diesen Mindestbetrag anteilig im Verhältnis ihres arbeitsvertraglich vereinbarten Jahresarbeitszeit-Solls zur Referenzarbeitszeit.

Arbeitnehmer, deren Jahresentgelt im Vorjahr unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung liegt, erhalten einen zusätzlichen zehnprozentigen Bonus bezogen auf den AGbAV nach Unterabs. 1 in Form einer arbeitgeberfinanzierten, nach § 3 Nr. 63 EStG geförderten Leistung zur betrieblichen Altersvorsorge.

Die Unverfallbarkeit der nach Unterabs. 1 und 2 erworbenen Anwartschaften auf betriebliche Altersvorsorge tritt mit sofortiger Wirkung ein.

(2) Der Anspruch nach Abs. 1 besteht für jeden Kalendermonat, für den die Arbeitnehmer gesetzlich oder tariflich Anspruch auf Entgelt – bzw. Krankengeldzuschuss oder Verletztengeld (bis zu dem Zeitpunkt, bis zu dem sie Krankengeldzuschuss erhalten hätten, wenn sie kein Verletztengeld erhalten hätten) – von ihrem Unternehmen/von einem Unfallversicherungsträger haben.

(3) Übersteigt die Zahlung des AGbAV die betragsmäßige Begrenzung der Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG i. H. v. vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (BBG), erhalten die Arbeitnehmer den über diese Begrenzung hinausgehenden Betrag als Entgelt ausgezahlt. Auf besonderen Antrag der Arbeitnehmer wird dieser Betrag an den Versorgungsträger gezahlt, soweit dadurch der nach § 3 Nr. 63 EStG bestehende jährliche zusätzliche nur steuerfreie Höchstbetrag i. H. v. weiteren vier Prozent der BBG nicht überschritten wird und im Übrigen die Voraussetzungen für diese steuerfreie Einzahlung nach § 3 Nr. 63 EStG vorliegen. Der Antrag auf die Inanspruchnahme des zusätzlichen steuerfreien Höchstbetrags muss mindestens drei Wochen vor dem Monatsersten, zu dem er erstmals durchgeführt werden soll, gegenüber dem Arbeitgeber in Textform geltend gemacht werden.

Der Bonus nach Abs. 1 wird in diesen Fällen nicht gezahlt.

(4) Der Anspruch auf den AGbAV entsteht erstmals nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses. Abweichend von Satz 1 haben Arbeitnehmer, die unmittelbar nach Beendigung ihrer Ausbildung bei einem Unternehmen im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages ein Arbeitsverhältnis aufnehmen bei einem Unternehmen im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages Anspruch auf den AGbAV ab Aufnahme des Arbeitsverhältnisses.

(5) Der Arbeitgeber führt den AGbAV monatlich zugunsten der Arbeitnehmer an die DEVK Pensionsfonds-AG als Versorgungsträger ab.

(6) Keinen Anspruch nach Abs. 1 bis 5 hat der Arbeitnehmer,

a) der einer fortgeführten öffentlich-rechtlichen Altersversorgungsregelung unterfällt (z. B. Pflichtversicherung in der Renten-Zusatzversicherung der Knappschaft-Bahn-See),

b) der in einem befristeten Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber steht,

c) dessen vereinbarte Arbeitszeit zehn Prozent der jeweils maßgeblichen Referenzarbeitszeit nicht übersteigt,

d) der als Beamter gem. Art. 2 § 12 Abs. 1 ENeuOG im dienstlichen Interesse für eine Tätigkeit beim Arbeitgeber beurlaubt ist,

e) dessen Arbeitsverhältnis nach der Lohnsteuerklasse VI behandelt werden muss,

f) der über die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung gem. §§ 35 Satz 2, 235 SGB VI hinaus weiterbeschäftigt wird.

§ 88a
bAV-Prämie nach Übernahme von Auszubildenden
(gültig bis 31. Juli 2026)

(1) a) Arbeitnehmer, die eine Berufsausbildung in einem Unternehmen im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages nach dem 31. Dezember 2016 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. des 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 § 88 DispoTV 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.

§ 88a
bAV-Prämie nach Übernahme von Auszubildenden
(gültig ab 1. August 2026)

(1) a) Der Arbeitnehmer, der seine Berufsausbildung in einem Unternehmen im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfolgreich abschließt und nach Übernahme in ein Arbeitsverhältnis ein Jahr ununterbrochen in einem Unternehmen im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages tätig war, hat einen Anspruch auf eine einmalige arbeitgeberfinanzierte Prämie zur betrieblichen Altersvorsorge i. H. v. 200,00 Euro (bAV-Prämie).

b) Ist der Arbeitnehmer i. S. des Buchst. a) ein weiteres Jahr, also insgesamt zwei Jahre, ununterbrochen in einem Unternehmen im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages tätig, hat er Anspruch auf eine zusätzliche einmalige arbeitgeberfinanzierte Prämie zur betrieblichen Altersvorsorge i. H. v. 500,00 Euro (bAV-Prämie).

c) Ist der Arbeitnehmer i. S. des Buchst. a) noch ein weiteres Jahr, also insgesamt drei Jahre, ununterbrochen in einem Unternehmen im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages tätig, hat er Anspruch auf eine zusätzliche einmalige arbeitgeberfinanzierte Prämie zur betrieblichen Altersvorsorge i. H. v. 1.000,00 Euro (bAV-Prämie).

Protokollnotiz:

1. *Ein Unternehmen i. S. v. Abs. 1 ist auch ein Unternehmen des DB-Konzerns, für welches eine dem § 88 DispoTV AGV MOVE GDL entsprechende Regelung besteht.*

2. *Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass für diejenigen Arbeitnehmer, die vor dem 1. August 2026 eine Berufsausbildung in einem Unternehmen im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfolgreich abschließen, § 88a in seiner bis 31. Juli 2026 geltenden Fassung Anwendung findet.*

(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 einjährige Wartezeit angerechnet.

§ 88b
Besonderer Rechtsschutz

(1) Der Arbeitnehmer des Zugpersonals 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

§ 89
Gültigkeit und Dauer

(1) Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2026 in Kraft und ersetzt den DispoTV AGV MOVE GDL vom 26. März 2024.

(2) Die Anlagen 1, 2, 3, 4, 5 und 6 sind als Tarifregelungen Bestandteil dieses Tarifvertrags.

(3) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats, frühestens zum 31. Dezember 2027, schriftlich gekündigt werden.

(4) Abweichend von Abs. 3 können

- §§ 25 bis 27,
- §§ 29 bis 31,
- § 45.1,
- §§ 46 bis 57

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

Hiervon ausgenommen sind die §§ 47a und 47b. Für die §§ 47a und 47b gilt Abs. 3.

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, den 27. Februar 2026

Für den Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e. V. (AGV MOVE)	Für die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL)
.....	.....
Martin Seiler	Mario Reiß
.....	.....
Stephan Wißmann	Thomas Gelling

Anlage 1
zum DispoTV AGV MOVE GDL

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

Anlage 2
zum DispoTV AGV MOVE GDL

Tätigkeitsgruppenverzeichnis Instruktoren

IN 2

Instruktoren (Simulatoren) **ohne** zertifizierte Prüftätigkeit

IN 1

Instruktoren (Simulatoren) **mit** zertifizierter Prüftätigkeit.

Instruktoren, die vorübergehend die Tätigkeit eines Tf-Trainers ausüben, haben ab 1. August 2026 unter den Voraussetzungen des § 78a Abs. 1 Unterabs. 2 LfTV AGV MOVE GDL Anspruch auf die Entschädigung für Umkleidevorgänge (EfU-T).

Anlage 3
zum DispoTV AGV MOVE GDL

Bis 30. November 2026 gilt Anlage 3 zum DispoTV AGV MOVE GDL in folgender Fassung:

Entgelttabellen für Instruktoren

Die Höhe des Monatstabellenentgelts für Instruktoren mit zertifizierter Prüftätigkeit (IN 1) richtet sich nach der Entgeltgruppe D1 / ZT gem. Anlage 2c zum BuRa-ZugTV AGV MOVE GDL.

Entgelttabelle für Instruktoren ohne zertifizierte Prüftätigkeit (IN 2)

gültig bis: 31. Juli 2026

Entgelt-gruppe / Stufe	Berufserfahrung in Jahren						
	0 - <5	5 - <10	10 - <15	15 - <20	20 - <25	25 - <30	>=30
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**
IN 2	3.777,43 €	3.848,26 €	3.919,09 €	3.989,88 €	4.060,72 €	4.131,55 €	4.176,53 €

gültig ab: 1. August 2026

Entgelt-gruppe	Berufserfahrung in Jahren							
	0 - <5	5 - <10	10 - <15	15 - <20	20 - <25	25 - <30	30 - <35	>=35
	Stufe							
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**
IN 2	3.872 €	3.944 €	4.017 €	4.090 €	4.162 €	4.235 €	4.281 €	4.327 €

Ab 1. Dezember 2026 gilt Anlage 3 zum DispoTV AGV MOVE GDL in folgender Fassung:

Entgelttabellen für Instruktoren

Die Höhe des Monatstabellenentgelts für Instruktoren mit zertifizierter Prüftätigkeit (IN 1) richtet sich nach der Entgeltgruppe LF 2 P gem. Anlage 1a zum BuRa-ZugTV AGV MOVE GDL.

Die Höhe des Monatstabellenentgelts für Instruktoren ohne zertifizierte Prüftätigkeit (IN 2) richtet sich nach der Entgeltgruppe LF 2 A gem. Anlage 1a zum BuRa-ZugTV AGV MOVE GDL

gültig ab: 1. Dezember 2026

Entgelt-gruppe	Berufserfahrung in Jahren							
	0 - <5	5 - <10	10 - <15	15 - <20	20 - <25	25 - <30	30 - <35	>=35
	Stufe							
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**
IN 1	4.584 €	4.686 €	4.791 €	4.892 €	4.994 €	5.096 €	5.171 €	5.246 €
IN 2	4.375 €	4.473 €	4.573 €	4.669 €	4.767 €	4.865 €	4.936 €	5.007 €

gültig ab: 1. August 2027

Entgelt-gruppe	Berufserfahrung in Jahren							
	0 - <5	5 - <10	10 - <15	15 - <20	20 - <25	25 - <30	30 - <35	>=35
	Stufe							
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**
IN 1	4.699 €	4.803 €	4.911 €	5.014 €	5.119 €	5.223 €	5.300 €	5.377 €
IN 2	4.484 €	4.585 €	4.687 €	4.786 €	4.886 €	4.987 €	5.059 €	5.132 €

Anlage 4
zum DispoTV AGV MOVE GDL

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) Fahrer- oder Bedienerplätzen von Fahrzeugen und Maschinen,

b) Bildschirmgeräten an Bord von Verkehrsmitteln,

c) Datenverarbeitungsanlagen, die hauptsächlich zur Benutzung durch die Öffentlichkeit bestimmt sind,

d) Bildschirmgeräten für den ortsveränderlichen Gebrauch, sofern sie nicht regelmäßig an einem Arbeitsplatz eingesetzt werden,

e) Rechenmaschinen, Registrierkassen oder anderen Arbeitsmitteln mit einer kleinen Daten- oder Messwertanzeigevorrichtung, die zur unmittelbaren Benutzung des Arbeitsmittels erforderlich ist, sowie

f) Schreibmaschinen klassischer Bauart mit einem Display,

g) Fernsehgeräten oder Monitoren, die nur für eine Bildwiedergabe eingesetzt werden.

§ 2
Begriffsbestimmungen

(1) Bildschirmgerät im Sinne dieser Anlage ist ein Bildschirm zur Darstellung alphanumerischer Zeichen oder zur Grafikdarstellung, ungeachtet des Darstellungsverfahrens.

(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.

(3) Im Übrigen gelten die ”Sicherheitsregeln für Bildschirm-Arbeitsplätze im Bürobereich” (GUV 17.8) und das Merkheft ”Bildschirm-Arbeitsplätze” (GUV 23.3) des Bundesverbandes der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand – BAGUV – in der jeweils geltenden Fassung.

§ 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 Unfallverhütungsvorschrift (GUV 0.6) 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. Sofern die Krankenkasse des Arbeitnehmers die Kosten der speziellen Sehhilfe ausnahmsweise nicht übernimmt, trägt der Arbeitgeber die notwendigen Kosten der Beschaffung der Sehhilfe in der Höhe, wie sie die Bahn-BKK jeweils tragen würde. Sofern sich aus sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen Zuzahlungsbeträge für den Arbeitnehmer ergeben sollten, werden diese - bezogen auf die spezielle Sehhilfe - von dem Arbeitgeber übernommen.

(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 zehnminütigen 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.

Anlage 5
zum DispoTV AGV MOVE GDL

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 betriebsüblicher 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.

Anlage 6
zum DispoTV AGV MOVE GDL

Qualifikationszulage

(1) Arbeitnehmern wird kalendermonatlich eine Qualifikationszulage gezahlt, wenn das Unternehmen 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 Arbeitnehmern nicht nur vorübergehend übertragenen Tätigkeit und der Entgeltgruppe, für die die Qualifikation gegeben ist.

(3) Die Qualifikationszulage kann widerrufen werden, wenn ein Einsatz der Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer Entgeltausgleich nach § 60a DispoTV AGV MOVE GDL erhalten, entsprechend gekürzt.

Beispiele:

Tätigkeit/ Entgeltgruppe	**Qualifikation für Tätigkeit / Entgeltgruppe**

Anlage 7
zum DispoTV AGV MOVE GDL

Prämie Fachvermittlung Disposition (Pr FvD) (gültig ab 1. Dezember 2026)

§ 1 Geltungsbereich

Die Regelungen dieser Anlage 7 gelten ausschließlich für Arbeitnehmer, denen Tätigkeiten gem. Anlage 1c BuRa-ZugTV AGV MOVE GDL übertragen sind.

§ 2 Anspruchsvoraussetzungen und Höhe der Pr FvD

(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 FvD i. H. v. 9,50 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 FvD 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 FvD 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 Vorgesetzten 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 FvD erfolgt quartalsweise. Die Betriebsparteien können festlegen, ob eine abweichende Auszahlung erfolgt. Die Auszahlung erfolgt jeweils mit der nächstmöglichen Entgeltzahlung.

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

<u>Protokollnotiz:</u>

Die Bestimmungen zur Pr FvD 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.