Funktionsgruppenspezifischer

Tarifvertrag

für Tätigkeiten der Funktionsgruppe 2

- Zugbildung / -bereitstellung, Verkehrliche Aufgaben SGV -

verschiedener

Mitgliedsunternehmen des AGV MOVE

(FGr 2-TV AGV MOVE EVG)

zuletzt geändert durch ÄTV 2-2026 AGV MOVE EVG

Inhaltsverzeichnis **Seite**

Abschnitt I Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Geltungsbereich ... 4
§ 2 Befristete Arbeitsverträge ... 5

Abschnitt II Allgemeine Entgeltbestimmungen

§ 3 Entgeltgrundlagen ... 5
§ 4 Berechnung des Entgelts ... 6
§ 5 Grundsätze für die Eingruppierung ... 6
§ 6 Entgeltausgleich ... 9
§ 7 Entgelt bei Ausbildung, Fortbildung, Umschulung ... 10
§ 8 Vermögenswirksame Leistung ... 10
§ 9 unbesetzt ... 11
§ 10 Jährliche Zuwendung ... 11
§ 11 Krankengeldzuschuss ... 12

Abschnitt III Zulagen und Prämien

§ 12 Samstagszulage ... 13
§ 13 Sonntagszulage ... 13
§ 14 Vorfesttagsregelung ... 13
§ 15 Feiertagszulage ... 14
§ 16 Nacht- und Schichtzulage ... 14
§ 16a Schichtzusatzgeld (gültig ab 01. Januar 2026) ... 15
§ 16b ZUG-Freistellung (gültig ab 01. Januar 2027) ... 17
§ 16c Zusatzgeld (gültig ab 01. Januar 2027) ... 19
§ 17 unbesetzt ... 20
§ 18 Überzeitzulage (gültig bis 31. Dezember 2025) ... 20
§ 18 Überzeitzulage (gültig ab 01. Januar 2026) ... 20
§ 19 Rufbereitschaftszulage ... 20
§ 19a Leistungsentgelt für den Rufbereitschaftseinsatz ... 21
§ 20 Qualifikationszulage ... 22
§ 21 Einmalige Entgeltzulagen ... 22
§ 22 Rundung und Anpassung ... 25
§ 23 Fahrentschädigung ... 26
§ 24 Jahresabschlussleistung für Arbeitnehmer der Entgeltgruppen 201, 202 sowie betriebliche Führungskräfte ... 26
§ 24a Zulage für Betriebliche Führungskräfte (Z-BFK) (gültig ab 01. Januar 2026 bis 31. Dezember 2027) ... 26
§ 25 Leistungsprämie Rangierdienst ... 27
§ 26 Leistungsentgelt mit Auslandbezug ... 28
§ 26a unbesetzt ... 29
§ 27 unbesetzt ... 29
§ 27a unbesetzt ... 29
§ 28 unbesetzt ... 29
§ 29 unbesetzt ... 29
§ 30 Erschwerniszulagen ... 29
§ 31 unbesetzt ... 30
§ 32 unbesetzt ... 30

Abschnitt IV Entgeltsicherung

§ 33 Rationalisierungszulagen ... 31
§ 34 Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer, Arbeitsunfallverletzte und wegen Gesundheitsschäden ... 32

Abschnitt V Auslösungen

§ 35 Einsatzwechseltätigkeit ... 33

§ 36 Fahrtätigkeit 34

Abschnitt VI Arbeitszeit

§ 37 Individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll 35
§ 37a Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung 36
§ 37b Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub 36
§ 37c Umsetzung des Wahlrechts 37
§ 38 Überzeit (gültig bis 30. Dezember 2025) 37
§ 38 Jahres- und Quartalsüberzeit (gültig ab 31. Dezember 2025) 37
§ 39 Arbeitszeitkonto 38
§ 39a Verfügungskonto (gültig ab 01. Januar 2026) 40
§ 39b Altstundenkonto (gültig ab 01. Januar 2026) 41
§ 40 Urlaub 42
§ 41 Arbeitszeitbewertung 45
§ 42 Arbeitszeitverteilung 46
§ 43 Beginn und Ende der Arbeitszeit 48
§ 44 unbesetzt 48
§ 45 Sonderregelungen für das Transportpersonal 48
§ 46 unbesetzt 52

Abschnitt VII Besondere Bestimmungen

§ 47 Übernachtungen 52
§ 48 Unternehmensbekleidung 53
§ 48a Entschädigung für Umkleidevorgänge 53
§ 49 unbesetzt 53
§ 50 unbesetzt 53

Abschnitt VIII Schlussbestimmungen

§ 51 Gültigkeit und Dauer 54

Anlagen

Anlage 1: Unternehmen gemäß § 1 FGr 2-TV AGV MOVE EVG 55
Anlage 2: Entgeltgruppenverzeichnis 1 (EGV 1) - Tätigkeiten 56
Anlage 3: Entgeltgruppenverzeichnis 2 (EGV 2) - Obersätze 64
Anlage 4: Basis-Entgelttabellen 73
Anlage 5: Qualifikationszulage 78
Anlage 6: Erschwerniszulagenkatalog 79
Anlage 7: Maschinenkatalog zu Tarifstelle lfd. Nr. 1 82
Anlage 8: Besondere Regelungen für die DB Cargo AG 83
Anlage 9: Besondere Regelungen für die DB Fernverkehr AG 86
Anlage 10: Besondere Regelungen für die DB Regio AG, DB RegioNetz Verkehrs-GmbH, S-Bahn Berlin GmbH und die S-Bahn Hamburg GmbH 88

Anhänge

Anhang I: Bestimmungen für Auszubildende im Sinne von § 1 Buchst c NachwuchskräfteTV AGV MOVE EVG 90
Anhang II: Bestimmungen für Dual Studierende im Sinne von § 1 Buchst. c NachwuchskräfteTV AGV MOVE EVG 95

Abschnitt I
Allgemeine Bestimmungen

§ 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (nachfolgend Arbeitnehmer genannt) der Funktionsgruppe Zugbildung / -bereitstellung, Verkehrliche Aufgaben SGV, die eine der in Anlage 2 aufgeführten Tätigkeiten oder solche operativen Tätigkeiten ausüben, die in unmittelbarem Zusammenhang zu diesen stehen.

(2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

a) Arbeitnehmer, deren

aa) Aufgaben und Kompetenzen die Anforderungen der höchsten tariflichen Entgeltgruppe übersteigen und

bb) jahresbezogenes Gesamteinkommen den Betrag des Jahrestabellenentgelts des höchsten Entgeltbetrags der Entgeltspanne der höchsten tarifvertraglichen Entgeltgruppe um mindestens 15 % übersteigt,

b) Arbeitnehmer, die leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG sind,

c) Auszubildende, Dual-Studierende und Praktikanten,

d) geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Abs. 1 Ziff. 2 SGB IV sind,

e) Arbeitnehmer, die unter die Tarifvereinbarung Nr. 9 (Arbeitnehmer, die ständig oder überwiegend auf Schweizer Gebiet beschäftigt sind und mit schriftlicher Zustimmung ihres Unternehmens auf Schweizer Gebiet wohnen) fallen

f) Arbeitnehmer, die als ortsansässige Kräfte im Ausland beschäftigt sind, ohne Rücksicht auf ihre Staatsangehörigkeit.

(3) Abweichend von Abs. 2 Buchst. c gilt für Auszubildende der in der Anlage 1 aufgeführten Unternehmen, die unter den räumlichen, betrieblichen und persönlichen Geltungsbereich des „Tarifvertrag für Nachwuchskräfte verschiedener Unternehmen im DB Konzern (NachwuchskräfteTV AGV MOVE EVG)“ fallen, Anhang I zu diesem Tarifvertrag.

(4) Abweichend von Abs. 2 Buchst. c gilt für Dual Studierende der in der Anlage 1 aufgeführten Unternehmen, die unter den räumlichen, betrieblichen und persönlichen Geltungsbereich des „Tarifvertrag für Nachwuchskräfte verschiedener Unternehmen im DB Konzern (NachwuchskräfteTV AGV MOVE EVG)“ fallen, Anhang II zu diesem Tarifvertrag.

§ 2
Befristete Arbeitsverträge

Ein Arbeitsvertrag darf nur bei Vorliegen eines sachlichen Grundes befristet werden.

Abschnitt II
Allgemeine Entgeltbestimmungen

§ 3
Entgeltgrundlagen

(1) Die Arbeitnehmer werden in eine der Entgeltgruppen der Anlage 2 (Entgeltgruppenverzeichnis 1) oder Anlage 3 (Entgeltgruppenverzeichnis 2) eingruppiert.

(2) Die Höhe des sich aus der Eingruppierung ergebenden Jahrestabellenentgelts ergibt sich aus der Anlage 4.

Grundmodell im Sinne von § 29 Abs. 3 BasisTV AGV MOVE EVG ist das 12,5er-Auszahlungsmodell gemäß § 29 Abs. 2 Buchst. b BasisTV AGV MOVE EVG.

(3) a) Das Jahrestabellenentgelt und die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile basieren auf einer Jahresarbeitszeit von 2.036 Stunden (Referenzarbeitszeit).

b) aa) Hat der Arbeitnehmer nach § 37b Abs. 1 Buchst. a sechs Tage zusätzlichen Erholungsurlaub gewählt, erfolgt eine Anpassung des Jahrestabellenentgeltes und der in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile, die sich bei allgemeinen tariflichen Erhöhungen der Jahrestabellenentgelte erhöhen, mit dem Faktor 0,9745 *(gerundetes Verhältnis 1.984 zu 2.036 Stunden)*.

bb) Hat der Arbeitnehmer nach § 37b Abs. 1 Buchst. a zwölf Tage zusätzlichen Erholungsurlaub gewählt, erfolgt eine Anpassung des Jahrestabellenentgeltes und der in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile, die sich bei allgemeinen tariflichen Erhöhungen der Jahrestabellenentgelte erhöhen, mit dem Faktor 0,9489 *(gerundetes Verhältnis 1.932 zu 2.036 Stunden)*.

Doppelbuchst. aa und bb gelten sinngemäß für den Arbeitnehmer, bei dem das Jahrestabellenentgelt individuell festgesetzt ist.

Protokollnotiz:

Die Tarifvertragsparteien stellen sicher, dass Arbeitnehmer in geeigneter Weise ihr individuelles Monatstabellenentgelt einsehen können.

§ 4
Berechnung des Entgelts

Für jede Stunde der nach § 30 Abs. 2 und 3 BasisTV AGV MOVE EVG zu vergütenden Arbeitszeit ist 1/169,66 des Monatsentgelts, für jede halbe Stunde die Hälfte dieses Betrags zu zahlen. Ergeben sich dabei 169,66/169,66 oder mehr, ist das Monatsentgelt zu zahlen.

§ 5
Grundsätze für die Eingruppierung

(1) Die Eingruppierung von Arbeitnehmern in eine Entgeltgruppe richtet sich nach der nicht nur vorübergehend übertragenen und ausgeführten Tätigkeit und nicht nach der Berufsbezeichnung.

(2) a) Ist eine Tätigkeit im Entgeltgruppenverzeichnis 1 (EGV 1) aufgeführt, findet das Entgeltgruppenverzeichnis 2 (EGV 2) keine Anwendung.

b) Für Arbeitnehmer mit operativen Tätigkeiten, die im unmittelbaren Zusammenhang mit Tätigkeiten des EGV 1 stehen, erfolgt die Eingruppierung über das EGV 2.

(3) Werden Arbeitnehmern Tätigkeiten übertragen, die verschiedenen Entgeltgruppen zuzuordnen sind, so gilt für sie grundsätzlich die Entgeltgruppe, die der überwiegenden Tätigkeit entspricht.

a) Besteht die übertragene Tätigkeit aus zwei Tätigkeiten gleichen Umfangs, richtet sich die Eingruppierung nach der Entgeltgruppe, die der höherwertigen Tätigkeit entspricht.

b) Besteht die übertragene Tätigkeit aus mehr als zwei Tätigkeiten, werden zur Bestimmung der Entgeltgruppe nur die beiden Tätigkeiten berücksichtigt, die zusammen den größten Teil der Beschäftigung ausmachen.

(4) Werden Arbeitnehmern nach dem EGV 1 Tätigkeiten übertragen, die mit dem Zusatz *„(kein Ü)“* gekennzeichnet sind, findet für die Eingruppierung das Überwiegend-Prinzip nach Abs. 3 keine Anwendung. Die Arbeitnehmer sind in diesen Fällen unabhängig vom zeitlichen Umfang der höherwertigen Tätigkeit in die höherwertige Entgeltgruppe einzugruppieren.

(5) a) Bei der Eingruppierung in eine der Entgeltgruppen nach den Anlagen 2 bzw. 3 erfolgt die Einstufung innerhalb der Entgeltgruppe grundsätzlich nach den Tätigkeitsjahren in der jeweiligen Entgeltgruppe. Arbeitnehmer werden innerhalb einer Entgeltgruppe nach Anlage 4 grundsätzlich einer den anzurechnenden Tätigkeitsjahren entsprechenden Entgeltstufe (Garantiestufe) zugeordnet. Die Garantiestufen kennzeichnen eine Entgeltspanne. Innerhalb einer Entgeltspanne ist eine garantierte Entgeltentwicklung in Abhängigkeit von den Tätigkeitsjahren in der Entgeltgruppe sichergestellt. Entgeltgruppen mit Garantiestufen sind um einen Leistungsbereich ergänzt, der auf der obersten Garantiestufe aufsetzt.

b) Bei erstmaliger Eingruppierung in das Entgeltsystem eines der funktionsgruppenspezifischen Tarifverträge FGr 1 bis 3, 5 und 6-TV AGV MOVE EVG werden Zeiten beruflicher Vortätigkeit ganz oder teilweise den Tätigkeitsjahren in der jeweiligen Entgeltgruppe zugerechnet, wenn und soweit eine vergleichbare Vortätigkeit mit der nicht nur vorübergehend übertragenen Tätigkeit in zeitlichem und sachlichem Zusammenhang steht und die gewonnene Berufserfahrung für die Erfüllung dieser Tätigkeit förderlich ist.

Protokollnotiz:

Der Anspruch auf Zurechnung beruflicher Vortätigkeiten im Sinne von Buchst. b besteht ausschließlich für Eingruppierungen, die nach dem 31. Dezember 2014 wirksam wurden.

Haben Arbeitnehmer aufgrund einer Maßnahme im Sinne des § 1 Abs. 2 Abschnitt C Kap. 5 DemografieTV AGV MOVE EVG ihre Beschäftigung verloren, ist eine Unterbrechung unschädlich.

c) Für Arbeitnehmer mit nachhaltig überdurchschnittlichen Leistungen kann auf Veranlassung des Arbeitgebers vorzeitig - d. h. vor Ablauf der tarifvertraglich vereinbarten Garantiestufenzeit - innerhalb der Entgeltspanne auch ein Jahrestabellenentgelt individuell festgesetzt werden, das oberhalb der maßgeblichen Garantiestufe liegt. Dabei ist auch die Festlegung eines Betrages zwischen zwei Garantiestufen sowie über die Entgeltspanne hinaus im Leistungsbereich - auch bei Entgeltgruppen mit Bändersystematik - möglich. Der Arbeitgeber hat auf Verlangen den zuständigen Betriebsrat über eine Maßnahme nach den Sätzen 1 und 2 zu unterrichten.

Protokollnotiz:

Die Leistung des Arbeitnehmers honorierende über- bzw. außertariflich gezahlte Zulagen können auch in die Festsetzung des individuellen Betrags einbezogen werden.

Durch die Einbeziehung über- bzw. außertariflich gezahlter Zulagen darf die Obergrenze des Leistungsbereichs jedoch nicht überschritten werden.

d) Bei der Festsetzung des individuellen Betrags nach Buchst. c können auch nicht nur vorübergehend gezahlte Leistungszulagen nach § 21 sowie weitere tarifvertragliche - von der individuellen Leistung des Arbeitnehmers abhängige - Entgeltbestandstandteile berücksichtigt werden.

Protokollnotiz:

Besitzstandszulagen (wie z.B. Diff-Z, Zulage ZÜL, Zulage ZÜG) sind keine einbeziehbaren Entgeltbestandteile im Sinne des Buchst. d.

Werden solche Entgeltbestandteile bei der Festsetzung des individuellen Betrags berücksichtigt, entfällt ab dem Zeitpunkt der Berücksichtigung der Anspruch im Übrigen (Ausschluss von Doppelansprüchen).

Die Entscheidung darüber, ob und inwieweit solche Entgeltbestandteile in die Entgeltspanne bzw. den Leistungsbereich einbezogen werden, liegt beim Arbeitgeber.

In den Fällen des Aufrückens in eine höhere Garantiestufe erhöht sich der Betrag der höheren Garantiestufe um den (dynamisierten) Wert der einbezogenen Entgeltbestandteile.

Mit der Einbeziehung solcher Entgeltbestandteile darf die Obergrenze des Leistungsbereichs nicht überschritten werden.

Eine Einbeziehung gegen den erklärten Willen des Arbeitnehmers bleibt ausgeschlossen.

e) Bei linearer Erhöhung der Jahrestabellenentgelte erhöht sich der individuelle Betrag nach Buchst. c zeitgleich um den von den Tarifvertragsvertragsparteien festgelegten v.H.-Satz.

Protokollnotiz:

Unabhängig von der inneren Systematik der Entgeltgruppen gilt der Grundsatz, dass Arbeitnehmer innerhalb der Entgeltspanne und gegebenenfalls auch des Leistungsbereichs stets so positioniert werden, dass - unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Entgeltkomponenten, insbesondere unter Einbeziehung regelmäßiger / nicht nur vorübergehender Leistungszulagen - hinsichtlich des individuellen Gesamtentgelts (Tabellenentgelt und Zulagen) eine Ungleichbehandlung derselben Arbeitnehmergruppen in demselben Betrieb ausgeschlossen ist. Dabei bleiben sachlich begründete Unterschiede, die z.B. aufgrund von Besitzstandszulagen bestehen, ebenso unberücksichtigt, wie individuelle Faktoren, die im Einzelfall z.B. leistungsbezogen, zu einer höheren Positionierung innerhalb der Entgeltgruppe geführt haben.

(6) In den Fällen einer Höhergruppierung nach dem 31. Dezember 2014 in Entgeltgruppen mit Stufensystematik werden die in der niedrigeren Entgeltgruppe zurückgelegten bzw. hinzugerechneten Tätigkeitsjahre angerechnet.

(7) a) In den Fällen einer Höhergruppierung in Entgeltgruppen mit Bändersystematik erhöht sich das Jahrestabellenentgelt um mindestens 650,00 EUR und damit das Monatstabellenentgelt entsprechend dem festgelegten Auszahlungsmodell anteilig.

b) Werden Arbeitnehmer des Leistungsbereichs in eine höhere Entgeltgruppe eingruppiert, gilt Buchst. a sinngemäß. Mindestens gilt jedoch im Falle der Höhergruppierung die individuelle Garantiestufe.

(8) In den Fällen einer Herabgruppierung durch Änderungskündigung bzw. Änderungsvertrag bleiben die in der höheren Entgeltgruppe erreichten Tätigkeitsjahre im FGr 1 bis 3, 5 und 6-TV AGV MOVE EVG erhalten.

Zu den bereits in der niedrigeren Entgeltgruppe zurückgelegten Tätigkeitsjahren werden die Tätigkeitsjahre aus höheren Entgeltgruppen hinzuaddiert.

Dies gilt auch

a) beim Wechsel zwischen dem FGr 1 bis 3, 5 und 6-TV AGV MOVE EVG innerhalb desselben Unternehmens

oder

b) wenn Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis mit einem anderen der in einer Anlage 1 zum FGr 1 bis 3, 5 und 6-TV AGV MOVE EVG aufgeführten Unternehmen einvernehmlich gelöst und im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung dieses Arbeitsverhältnisses ein Arbeitsverhältnis mit einem in der Anlage 1 dieses Tarifvertrags aufgeführten Unternehmen neu begründet haben.

Protokollnotiz:

Beim Wechsel im Sinne des Unterabs. 2 aus dem Geltungsbereich des FGr 4-TV AGV MOVE EVG in den Geltungsbereich dieses Tarifvertrags, gilt die Tätigkeit dann als geringerwertig im Sinne einer Herabgruppierung, wenn das vergleichbare maßgebliche Monatstabellenentgelt (§ 29 Abs. 2 BasisTV AGV MOVE EVG) der Entgeltgruppe dieses Tarifvertrags *geringer ist als das Monatstabellenentgelt derjenigen Entgeltgruppe des FGr 4-TV AGV MOVE EVG, in die der Arbeitnehmer eingruppiert war.*

(9) a) Haben Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis mit einem anderen der in der Anlage 1 aufgeführten Unternehmen einvernehmlich gelöst und im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Arbeitsverhältnis mit einem der in der Anlage 1 aufgeführten Unternehmen neu begründet, findet Abs. 6 sinngemäß unter Berücksichtigung von Buchst. c Anwendung.

b) Buchst. a gilt unter Berücksichtigung von Buchst. c auch beim Wechsel in einen anderen funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrag innerhalb desselben Unternehmens.

c) In den Fällen des Buchst. a und b ist beim Wechsel in den FGr 4-TV AGV MOVE EVG Abschnitt I Nr. 2 der Anlage 9 zum FGr 4-TV AGV MOVE EVG zu beachten.

d) Bei einem Wechsel aus dem Geltungsbereich des FGr 4-TV AGV MOVE EVG in den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages werden die im FGr 4-TV AGV MOVE EVG zurückgelegten Jahre der Berufserfahrung den Tätigkeitsjahren der jeweiligen Entgeltgruppe gleichgesetzt.

§ 6
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 gemäß Satz 1 angerechnete Arbeitszeit gezahlt. Die ermittelten Zeiten werden einmal am Monatsende auf eine volle Stunde aufgerundet.

(2) Der Entgeltausgleich ist der Unterschiedsbetrag zwischen dem Entgelt, das dem Arbeitnehmer zustehen würde, wenn er in der höheren Entgeltgruppe eingruppiert wäre, und dem Entgelt der Entgeltgruppe, in die er eingruppiert ist. Bei der höheren Entgeltgruppe ist seine jeweilige Stufe maßgebend.

(3) Abs. 1 und 2 gelten sinngemäß auch für die vorübergehende Übertragung von Tätigkeiten eines anderen funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrags.

a) Die vorübergehend übertragene Tätigkeit gilt dann als höherwertig, wenn das Jahrestabellenentgelt der entsprechenden Entgeltgruppe höher ist als das Jahrestabellenentgelt derjenigen Entgeltgruppe, in die der Arbeitnehmer eingruppiert ist. Bei der höheren Entgeltgruppe ist seine derzeitige Garantiestufe maßgebend.

Protokollnotiz:

Für Zwecke der Vergleichbarkeit bei der vorübergehenden Übertragung einer Tätigkeit des FGr 4-TV AGV MOVE EVG ist der Wert des 12,5-fachen des jeweils

maßgeblichen Monatstabellenentgelts des FGr 4-TV AGV MOVE EVG für den Vergleich zugrunde zu legen.

b) Während der Dauer der vorübergehenden Tätigkeiten finden ausschließlich die Arbeitszeitbestimmungen und Zulagenregelungen des anderen funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrags Anwendung.

§ 7
Entgelt bei Ausbildung, Fortbildung, Umschulung

(1) Während einer Ausbildung, Fortbildung oder Umschulung erhalten Arbeitnehmer Urlaubsentgelt (§ 33 BasisTV AGV MOVE EVG).

(2) Neueingestellte Arbeitnehmer, bei denen eine Ausbildung Voraussetzung für die Übertragung einer Tätigkeit nach den Entgeltgruppenverzeichnissen ist, erhalten für die Dauer der Ausbildung das anteilige Jahrestabellenentgelt bzw. das sich auf dieser Basis nach dem Auszahlungsmodell gemäß § 29 Abs. 2 BasisTV AGV MOVE EVG ergebende anteilige Monatstabellenentgelt, das der Entgeltgruppe entspricht, die unter der Entgeltgruppe der Tätigkeit liegt, für die sie ausgebildet werden. Bei Einweisungen und Einführungen findet diese Bestimmung keine Anwendung.

§ 8
Vermögenswirksame Leistung

(1) Arbeitnehmer erhalten nach Maßgabe der Bestimmungen des Vermögensbildungsgesetzes - in der jeweils geltenden Fassung - eine vermögenswirksame Leistung in Höhe von 13,29 EUR 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.

§ 9
unbesetzt

§ 10
Jährliche Zuwendung

(1) Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine jährliche Zuwendung, sofern sie variable Entgeltbestandteile im Sinne des § 33 Abs. 1 Buchst. b BasisTV AGV MOVE EVG erhalten und / oder für sie ein Auszahlungsmodell gemäß § 29 Abs. 2 Buchst. b oder c BasisTV AGV MOVE EVG gilt.

Unterabs. 1 gilt sinngemäß, wenn Arbeitnehmer nicht nur vorübergehend Anspruch auf in Monatsbeträgen festgelegte Entgeltbestandteile im Sinne von § 30 Abs. 2 BasisTV AGV MOVE EVG haben.

(2) a) Die jährliche Zuwendung beträgt - soweit nachstehend nichts anderes bestimmt ist -, bei Auszahlung des Jahrestabellenentgelts gemäß § 29 Abs. 2 BasisTV AGV MOVE EVG in

aa) 12 Teilbeträgen: einen monatsbezogenen Betrag aus § 33 Abs. 1 Buchst. b BasisTV AGV MOVE EVG, soweit ein Anspruch auf entsprechende variable Entgeltbestandteile bestanden hat,

bb) 12,5 Teilbeträgen: 50 v.H. eines Monatstabellenentgelts, gegebenenfalls zuzüglich eines monatsbezogenen Betrags aus § 33 Abs. 1 Buchst. b BasisTV AGV MOVE EVG, soweit ein Anspruch auf entsprechende variable Entgeltbestandteile bestanden hat,

cc) 13 Teilbeträgen: 100 v.H. eines Monatstabellenentgelts, gegebenenfalls zuzüglich eines monatsbezogenen Betrags aus § 33 Abs. 1 Buchst. b BasisTV AGV MOVE EVG, soweit ein Anspruch auf entsprechende variable Entgeltbestandteile bestanden hat.

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

b) Der Betrag nach Buchst. a erhöht sich um den Betrag der in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile im Sinne von § 30 Abs. 2 BasisTV AGV MOVE EVG, 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) Haben Arbeitnehmer nicht während des ganzen Kalenderjahres 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 erhalten, vermindert sich die jährliche

Zuwendung um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, für den sie kein Entgelt bzw. Entgeltersatzleistungen im v. g. Sinn erhalten haben.

(4) Die jährliche Zuwendung wird am 25. November gezahlt.

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

Ausführungsbestimmungen

1. *Wurden Arbeitnehmer im unmittelbaren Anschluss an eine bei einem Unternehmen der Anlage 1 erfolgreich abgeschlossene Berufsausbildung von ihrem Arbeitgeber in ein Arbeitsverhältnis (Neueinstellung) übernommen, erhalten Arbeitnehmer für jeden vollen Kalendermonat des Bestehens des Ausbildungsverhältnisses - für den ihnen eine Ausbildungsvergütung zugestanden hat - im Jahr der Übernahme ein Zwölftel der ihnen zuletzt zustehenden Ausbildungsvergütung zusätzlich als jährliche Zuwendung.*

2. *Erfolgt die unmittelbare Übernahme (Neueinstellung) im Laufe eines Kalendermonats, bestimmt sich die Höhe der anteiligen jährlichen Zuwendung für diesen Monat nach dem Arbeitsverhältnis.*

(6) Wechseln Arbeitnehmer bei ihrem Arbeitgeber innerhalb eines Kalenderjahres in den Geltungsbereich eines anderen funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrags, findet hinsichtlich der Ermittlung der jährlichen Zuwendung § 7 KonzernRTV sinngemäß Anwendung.

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

- letzten Kalendermonat im Geltungsbereich des bisherigen funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrags und

- ersten Kalendermonat im Geltungsbereich des anderen funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrags.

Die Auszahlung erfolgt am 25. November in einem Betrag.

Ist die jährliche Zuwendung bereits ausgezahlt, erfolgt keine Nachberechnung.

§ 11
Krankengeldzuschuss

(1) Arbeitnehmer mit einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von 5 Jahren (bei Arbeitsunfähigkeit infolge eines bei einem Unternehmen der Anlage 1 erlittenen Arbeitsunfalls oder bei einer dort zugezogenen Berufskrankheit, ohne Rücksicht auf die Betriebszugehörigkeit) erhalten 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 BasisTV AGV MOVE EVG) an gezahlt, jedoch nicht über den Zeitpunkt hinaus, für den Arbeitnehmer Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung oder die entsprechende Leistung aus der gesetzlichen Unfallversicherung erhalten, längstens jedoch bis zum Ablauf der 26. Woche, jeweils seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit.

(2) Der Krankengeldzuschuss ist der Unterschiedsbetrag zwischen 100 v. H. des Nettofortzahlungsentgelts im Krankheitsfall (§ 13 Abs. 2 BasisTV AGV MOVE EVG) und dem Bruttokrankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung oder der entsprechenden Leistung aus der gesetzlichen Unfallversicherung.

(3) Sind Arbeitnehmer nicht in einer gesetzlichen Krankenversicherung versichert, gelten die Abs. 1 und 2 sinngemäß, wenn sie eine Bescheinigung ihrer Krankenkasse über gezahltes Krankengeld vorlegen. Arbeitnehmer werden in diesem Fall grundsätzlich so gestellt, als wären sie in der BAHN-BKK krankenversichert; der Krankengeldzuschuss ist jedoch maximal der Unterschiedsbetrag zwischen 100 v. H. des Nettofortzahlungsentgelts im Krankheitsfall (§ 13 Abs. 2 BasisTV AGV MOVE EVG) 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 Arbeitnehmer die Bescheinigung ihrer Krankenkasse über gezahltes Krankengeld vorgelegt haben.

(4) Wurde die Arbeitsunfähigkeit durch Dritte herbeigeführt, so sind Arbeitnehmer verpflichtet, die ihnen gegenüber Dritten zustehenden Schadensersatzansprüche in Höhe ihres Anspruchs auf Krankengeldzuschuss an ihren Arbeitgeber abzutreten. Insoweit dürfen Arbeitnehmer über die Schadensersatzansprüche nicht anderweitig verfügen.

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

Abschnitt III
Zulagen und Prämien

§ 12
Samstagszulage

Arbeitnehmer erhalten für in Schichten angerechneter Arbeitszeit am Samstag in der Zeit von 13.00 Uhr bis 20.00 Uhr eine Samstagszulage in Höhe von 0,64 EUR je Stunde.

§ 13
Sonntagszulage

Für jede Stunde in Schichten angerechneter Arbeitszeit am Sonntag erhalten Arbeitnehmer eine Sonntagszulage in Höhe von 6,31 EUR (ab 01. Juli 2026 in Höhe von 6,47 EUR).

§ 14
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) in Höhe von 110% 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.

§ 15
Feiertagszulage

(1) Für jede Stunde in Schichten angerechneter Arbeitszeit an gesetzlichen Feiertagen, auch wenn diese auf einen Sonntag fallen, sowie für jede Stunde in Schichten angerechneter Arbeitszeit am Ostersonntag und am Pfingstsonntag erhalten Arbeitnehmer eine Feiertagszulage in Höhe von 6,90 EUR (ab 01. Juli 2026 in Höhe von 7,07 EUR).

(2) Neben der Feiertagszulage werden Samstags- oder Sonntagszulage nicht gezahlt.

Ausführungsbestimmung

Der Anspruch auf Zahlung der Feiertagszulage richtet sich ausschließlich nach den am Sitz des Betriebes bzw. am jeweiligen Arbeitsort geltenden Vorschriften über gesetzliche Wochenfeiertage.

§ 16
Nacht- und Schichtzulage

(1) Arbeitnehmer erhalten für in Schichten angerechneter Arbeitszeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr eine Nachtarbeitszulage (NZ) in Höhe von 3,73 EUR (ab 01. Juli 2026 in Höhe von 3,82 EUR).

(2) Arbeitnehmer leisten Schichtarbeit im Sinne 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 im Sinne des Abs. 2 leisten und im Rahmen der Schichtarbeit im jeweiligen Kalendermonat auch Nachtarbeit (Arbeit zwischen 20.00 und 06.00 Uhr) geleistet haben, erhalten für die geleistete Nachtarbeit eine persönliche Nachtarbeitszulage (pNZ 1) in Höhe von 30,00 EUR pro Monat.

Dieser Betrag erhöht sich für jede Schicht im Kalendermonat,

a) die nach 0.00 und vor 04.00 Uhr beendet wird, um 3,97 EUR (ab 01. Juli 2026 um 4,07 EUR) (pNZ 2),

b) die nach 24.00 und vor 04.00 Uhr begonnen wird, um 7,94 EUR (ab 01. Juli 2026 um 8,14 EUR) (pNZ 3).

(4) In jedem Kalendermonat, in dem der Arbeitnehmer mindestens 20,00 EUR aus der pNZ 3 gemäß Abs. 3 Buchst. b erhält, erhöht sich der Betrag der pNZ 1 um weitere 25,00 EUR (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) in Höhe von 30,00 EUR pro Monat.

(6) Arbeitnehmer, die regelmäßig Schichtarbeit im Sinne des Abs. 2 leisten und im Rahmen der Schichtarbeit im jeweiligen Kalendermonat keine Nachtarbeit geleistet haben, erhalten eine Schichtzulage (SZ) in Höhe von 30,00 EUR pro Monat.

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

(8) Die pNZ 1 nach Abs. 3 Satz 1 und die SZ nach Abs. 6 finden keine Berücksichtigung bei der Ermittlung des Durchschnitts im Sinne des § 33 Abs. 1 Buchst. b BasisTV AGV MOVE EVG. In Fällen, in denen Anspruch auf Fortzahlungsentgelt im Sinne von § 33 Abs. 1 BasisTV AGV MOVE EVG besteht, bleibt der Anspruch nach Abs. 3 Satz 1 und Abs. 6 unberührt.

§ 16a
Schichtzusatzgeld
(gültig ab 01. Januar 2026)

(1) Schichtarbeitnehmer gem. Abs. 2 ab einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von mind. 6 Monaten (Wartezeit) haben jährlich, erstmals im Kalenderjahr 2026, Anspruch auf ein Schichtzusatzgeld (ZUG-S).

Protokollnotiz:

Werden Schichtarbeitnehmer im unmittelbaren Anschluss an eine erfolgreich abgeschlossene Berufsausbildung bzw. ein erfolgreich abgeschlossenes Duales Studium von ihrem Arbeitgeber im Laufe eines Kalendermonats in ein Arbeitsverhältnis (Neueinstellung) übernommen, wird dieser Monat dem Arbeitsverhältnis zugeschieden und zählt zur Wartezeit i.S. des Abs. 1.

(2) Schichtarbeitnehmer i. S. des Abs. 1 sind Arbeitnehmer, die ihre geplante Arbeit auf Anordnung des Arbeitgebers nach einem Schicht-/Einsatzplan im Planungszeitraum regelmäßig

a) zu wechselnden Tageszeiten (tagesbezogene Besetzungszeit von mind. 13 Stunden; spätestes Ende einer geplanten Schicht mind. 13 Stunden nach frühestem Beginn einer geplanten Schicht) und/oder

b) ganz oder teilweise in der Nachtschicht (Zeit zwischen 22:00 und 06:00 Uhr) und/oder

c) ganz oder teilweise an Samstagen, an Sonntagen und/oder Feiertagen

erbringen. Keine Schichtarbeitnehmer sind Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit in einem vorgegeben betrieblichen Rahmen selbst einteilen.

Protokollnotiz:

Arbeitnehmer in Funktionsausbildung haben keinen Anspruch auf das ZUG-S. Funktionsausbildungen i.S. dieser Regelung sind nur solche, die direkt nach Einstellung in ein Unternehmen im Geltungsbereich des KonzernRTV für die erstmalige Ausübung einer bestimmten Funktion erforderlich sind.

(3) Der Anspruch auf das ZUG-S entsteht nach Ablauf der Wartezeit gem. Abs. 1 bzw. nach Beendigung einer über die Wartezeit nach Abs. 1 hinausgehenden Funktionsausbildung für geleistete Schichtarbeit i.S. von Abs. 2.

Die Höhe des ZUG-S beträgt - soweit nachstehend nichts anderes bestimmt ist - 2,60 v.H. (ab 2027: 4,60 v.H.) des individuellen Jahrestabellenentgelts des Schichtarbeitnehmers unter Berücksichtigung ausgeübter Wahloptionen i.S. der §§ 37a bis c. Maßgeblich sind insoweit die Verhältnisse am 01. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres.

(4) Haben Schichtarbeitnehmer nicht während des gesamten Kalenderjahres (Referenzzeitraum) Entgelt bzw. Urlaubsentgelt erhalten, reduziert sich der Anspruch um 1/12 für jeden vollen Kalendermonat, für den sie kein Entgelt bzw. Urlaubsentgelt erhalten haben.

Protokollnotiz:

Bei einer krankheitsbedingten Arbeitsverhinderung bestimmt sich die Dauer der Urlaubsentgeltzahlung ausschließlich nach § 13 Abs. 2 BasisTV AGV MOVE EVG.

(5) Schichtarbeitnehmer i.S. des Abs. 1 i.V. mit Abs. 2 in Altersteilzeitarbeit erhalten das ZUG-S nach folgenden Grundsätzen:

a) *Im Blockzeitmodell:*
Während der Arbeitsphase gilt Abs. 3 i.V. mit Abs. 4 sinngemäß. Während der Freistellungsphase besteht kein Anspruch.

b) *Außerhalb des Blockzeitmodells:*
Abs. 3 i.V. mit Abs. 4 gilt sinngemäß.

(6) Das ZUG-S wird mit der Entgeltabrechnung im Monat Dezember gezahlt.

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

(8) Scheidet der Schichtarbeitnehmer im Referenzzeitraum aus dem Anwendungsbereich dieser Regelung aus, wird sein ZUG-S abweichend von Abs. 3 zeitanteilig mit der nächstmöglichen Entgeltabrechnung gezahlt. Maßgeblich sind die Verhältnisse am letzten Tag im Anwendungsbereich dieser Regelung.

(9) Beendet ein Schichtarbeitnehmer sein Arbeitsverhältnis mit seinem Arbeitgeber einvernehmlich und begründet er im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Arbeitsverhältnis mit einem anderen Unternehmen im

Anwendungsbereich dieser Regelung oder einer diesem § 16a entsprechenden Regelung, erfolgt eine zeitanteilige Berechnung und Auszahlung des ZUG-S jeweils entsprechend den Verhältnissen am letzten Tag des Arbeitsverhältnisses beim bisherigen Arbeitgeber und am Monatsersten des Kalendermonats Dezember beim neuen Arbeitgeber. Die zeitanteilige Auszahlung des ZUG-S beim bisherigen Arbeitgeber erfolgt mit der nächstmöglichen Entgeltabrechnung. Die zeitanteilige Auszahlung des ZUG-S beim neuen Arbeitgeber erfolgt mit der Entgeltabrechnung im Dezember.

§ 16b
ZUG-Freistellung
(gültig ab 01. Januar 2027)

(1) Die nachfolgend näher bestimmten Schichtarbeitnehmer i.S. des § 16a Abs. 1 i.V. mit Abs. 2 können wählen, 0,87 Prozentpunkte ihres ZUG-S im Referenzzeitraum gemäß § 16a Abs. 4 in Freistellung umzuwandeln.

a) Schichtarbeitnehmer ab einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von mind. 5 Jahren zum Zeitpunkt der Antragstellung, die nicht im Arbeitszeitmodell EXPRESS eingesetzt sind oder an der Besonderen Teilzeit im Alter teilnehmen.

b) Schichtarbeitnehmer ab einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von mind. 2 Jahren zum Zeitpunkt der Antragstellung, die nicht im Arbeitszeitmodell EXPRESS eingesetzt sind oder an der Besonderen Teilzeit im Alter teilnehmen, und nachweislich

aa) einen Angehörigen 1. Grades (Elternteil bzw. Kind), einen Ehepartner, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft oder ein Schwiegerelternteil in häuslicher Umgebung pflegen, wobei der zu Pflegende mind. Pflegegrad 2 aufweisen muss;

Protokollnotiz:

Der Nachweis über die Pflegebedürftigkeit erfolgt über die entsprechende Anerkennung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenkassen.

bb) ihr in häuslicher Gemeinschaft lebendes (Stief-/Adoptiv-/Pflege-)Kind bis zur Vollendung des 12. Lebensjahres selbst betreuen und erziehen.

Protokollnotiz:

Der Nachweis über das Zusammenleben in häuslicher Gemeinschaft erfolgt über die Vorlage der Meldebescheinigung bzw. bei getrennt lebend, aber beidseitigem Sorgerecht in anderer geeigneter Form, z.B. gemeinsame Sorgeerklärung des Jugendamtes, notarielle Beurkundung.

Die Voraussetzungen des Buchst. aa bzw. Buchst. bb sind bei Wahl der freien Tage zu erbringen.

Der Schichtarbeitnehmer muss dem Arbeitgeber jeweils neu bis zum 30. Juni des Vorjahres schriftlich oder in elektronischer Form über den vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Prozess die Wahl der ZUG-Freistellung mitteilen.

(2) Die ZUG-Freistellung nach Abs. 1 hat (vorbehaltlich Unterabs. 2) bei Schichtarbeitnehmern, bei denen sich die Arbeitszeit regelmäßig auf durchschnittlich 5 Tage pro Woche verteilt, einen Umfang von 2 vollen Arbeitstagen.

Für Schichtarbeitnehmer, bei denen sich die Arbeitszeit regelmäßig auf durchschnittlich weniger als 5 Tage pro Woche (nicht Schichthäufigkeit) verteilt, berechnet sich der Freistellungsanspruch anteilig. Ergibt sich durch die Umrechnung des Freistellungsanspruchs ein Dezimalwert, wird dieser Dezimalwert durch Auszahlung ausgeglichen.

(3) Voraussetzung für die ZUG-Freistellung ist, dass der Anspruch des Schichtarbeitnehmers auf das ZUG-S auch nach einer Kürzung gemäß § 16a Abs. 4 mind. 0,87 Prozentpunkte beträgt.

(4) Die ZUG-Freistellung erfolgt in Form von ganzen freien Tagen.

Die Festlegung der Freistellung aus dem ZUG-S erfolgt im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten grundsätzlich orientiert an den Wünschen der Arbeitnehmer. Die betriebliche Urlaubsplanung hat Vorrang. Die betriebliche Leistungserbringung ist stets sicherzustellen, insbesondere in Ferienzeiten, an Brückentagen, Wochenenden und Feiertagen.

Die Festlegung der Freistellung aus dem ZUG-S erfolgt möglichst auf Basis der abgeschlossen Urlaubsplanung bis zum 31. Dezember des der Gewährung vorhergehenden Kalenderjahres. Bei der Freistellung aus dem ZUG-S handelt es sich nicht um Erholungsurlaub i.S.d. gesetzlichen Vorschriften zur Urlaubsplanung und -gewährung.

Eine beantragte und genehmigte Freistellung ist grundsätzlich zu gewähren. Abweichungen davon sind bei dringenden betrieblichen Gründen möglich. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats im Rahmen der Einsatzplanung bleiben unberührt.

Kann eine genehmigte Freistellung nicht gewährt werden, ist im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer nach Maßgabe des Abs. 1 eine alternative verbindliche Freistellung zu planen.

(5) Die ZUG-Freistellung muss im Referenzzeitraum gemäß § 16a Abs. 4 erfolgen. Eine Übertragung der ZUG-Freistellungstage auf das folgende Kalenderjahr ist ausgeschlossen. Freistellungstage, die – gleich aus welchem Grund – im maßgeblichen Kalenderjahr nicht realisiert werden können, werden durch Auszahlung des entsprechenden ZUG-S-Anteils an den Schichtarbeitnehmer mit der nächstmöglichen Entgeltabrechnung abgegolten.

(6) Wurde die ZUG-Freistellung gewährt, ohne dass die Voraussetzungen des Abs. 3 Buchst. a erfüllt sind, wird der Zeitanteil der Freistellung, für den kein Anspruch auf das ZUG-S besteht, mit Überzeiten auf dem Arbeitszeit-, Verfügungs- oder Altstundenkonto verrechnet. Insofern eine Verrechnung im vorgenannten Sinne nicht möglich ist, besteht die Verpflichtung zur Nacharbeit. Insofern keine Nacharbeit möglich ist, wird der Zeitanteil der Freistellung, für den kein Anspruch auf das ZUG-S besteht, sollerhöhend auf den folgenden Abrechnungszeitraum vorgetragen. § 37 Abs. 4 Satz 1 findet Anwendung.

§ 16c
Zusatzgeld
(gültig ab 01. Januar 2027)

(1) Arbeitnehmer ab einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von mind. 6 Monaten (Wartezeit), die keine Schichtarbeitnehmer i. S. von § 16a Abs. 1 i.V.m. Abs. 2 sind, haben jährlich, erstmals im Kalenderjahr 2027, Anspruch auf ein Zusatzgeld (ZUG-A).

Protokollnotiz:

Werden Arbeitnehmer im v.g. Sinne im unmittelbaren Anschluss an eine erfolgreich abgeschlossene Berufsausbildung bzw. ein erfolgreich abgeschlossenes Duales Studium von ihrem Arbeitgeber im Laufe eines Kalendermonats in ein Arbeitsverhältnis (Neueinstellung) übernommen, wird dieser Monat dem Arbeitsverhältnis zugeschieden und zählt zur Wartezeit i.S. des Abs. 1.

(2) Der Anspruch auf das ZUG-A entsteht nach Ablauf der Wartezeit gem. Abs. 1.

Die Höhe des ZUG-A beträgt - soweit nachstehend nichts anderes bestimmt ist - 2,0 v.H. des individuellen Jahrestabellenentgelts des Arbeitnehmers unter Berücksichtigung ausgeübter Wahloptionen i.S. der §§ 37a bis c. Maßgeblich sind insoweit die Verhältnisse am 01. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres.

(3) Haben Arbeitnehmer nicht während des gesamten Kalenderjahres (Referenzzeitraum) Entgelt bzw. Urlaubsentgelt erhalten, reduziert sich der Anspruch um 1/12 für jeden vollen Kalendermonat, für den sie kein Entgelt bzw. Urlaubsentgelt erhalten haben.

Protokollnotiz:

Bei einer krankheitsbedingten Arbeitsverhinderung bestimmt sich die Dauer der Urlaubsentgeltzahlung ausschließlich nach § 13 Abs. 2 BasisTV AGV MOVE EVG.

(4) Arbeitnehmer i.S. des Abs. 1 in Altersteilzeitarbeit erhalten das ZUG-A nach folgenden Grundsätzen:

a) *Im Blockzeitmodell:*
Während der Arbeitsphase gilt Abs. 2 i.V. mit Abs. 3 sinngemäß. Während der Freistellungsphase besteht kein Anspruch.

b) *Außerhalb des Blockzeitmodells:*
Abs. 2 i.V. mit Abs. 3 gilt sinngemäß.

(5) Das ZUG-A wird mit der Entgeltabrechnung im Monat Dezember gezahlt.

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

(7) Scheidet der Arbeitnehmer im Referenzzeitraum aus dem Anwendungsbereich dieser Regelung aus, wird sein ZUG-A abweichend von Abs. 3 zeitanteilig mit der nächstmöglichen Entgeltabrechnung gezahlt. Maßgeblich sind die Verhältnisse am letzten Tag im Anwendungsbereich dieser Regelung.

(8) Beendet ein Arbeitnehmer sein Arbeitsverhältnis mit seinem Arbeitgeber einvernehmlich und begründet er im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Arbeitsverhältnis mit einem anderen Unternehmen im Anwendungsbereich dieser Regelung, oder einer diesem § 16c entsprechenden Regelung, erfolgt eine

zeitanteilige Berechnung und Auszahlung des ZUG-A jeweils entsprechend den Verhältnissen am letzten Tag des Arbeitsverhältnisses beim bisherigen Arbeitgeber und am Monatsersten des Kalendermonats Dezember beim neuen Arbeitgeber. Die zeitanteilige Auszahlung des ZUG-A beim bisherigen Arbeitgeber erfolgt mit der nächstmöglichen Entgeltabrechnung. Die zeitanteilige Auszahlung des ZUG-A beim neuen Arbeitgeber erfolgt mit der Entgeltabrechnung im Dezember.

§ 17
unbesetzt

Bis 31. Dezember 2025 gilt § 18 in folgender Fassung:

§ 18
Überzeitzulage

(1) Arbeitnehmer erhalten für Überzeit eine Überzeitzulage in Höhe von 4,92 EUR je Stunde.

(2) Die Überzeitzulage wird bei der Berechnung der Fortzahlungsentgelte nicht berücksichtigt.

Ab 01. Januar 2026 gilt § 18 in folgender Fassung:

§ 18
Überzeitzulage

(1) Arbeitnehmer erhalten für Überzeit eine Überzeitzulage in Höhe von 25% ihres individuellen Stundensatzes auf Basis des Jahrestabellenentgelts, mindestens jedoch 4,92 EUR (ab 01. Juli 2026: 5,04 EUR) je Stunde.

(2) Die Überzeitzulage wird bei der Berechnung der Fortzahlungsentgelte nicht berücksichtigt.

§ 19
Rufbereitschaftszulage

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

(2) Arbeitnehmer erhalten für Rufbereitschaft eine Rufbereitschaftszulage in Höhe von 2,85 EUR (ab 01. Juli 2026 in Höhe von 2,92 EUR) 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 in Höhe von 0,27 EUR gezahlt.

§ 19a
Leistungsentgelt für den Rufbereitschaftseinsatz

In Umsetzung der Bestimmungen des § 20 Abs. 3 Buchst. e bis g TV Arbeit 4.0 EVG 2016 werden ab dem 01. April 2017 folgende Leistungsentgelte für den Rufbereitschaftseinsatz zur Beseitigung von Unfallfolgen, Störungen oder - auch witterungsbedingten - Betriebsbehinderungen zur Sicherstellung eines reibungslosen Betriebsablaufs (z.B. Entstörbereitschaft) festgelegt:

(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) in Höhe von 78,26 EUR (ab 01. Juli 2026 in Höhe von 80,22 EUR).

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) in Höhe von 51,22 EUR (ab 01. Juli 2026 in Höhe von 52,50 EUR).

(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) in Höhe von 29,31 EUR (ab 01 Juli 2026 in Höhe von 30,04 EUR) 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 Vomhundertsatz der allgemeinen Erhöhung der Tabellenentgelte.

(5) Der monatliche Zahlbetrag des LRE 1, 2 und 3 kann im Rahmen des § 4 Lzk-TV AGV MOVE EVG auch in das Langzeitkonto eingebracht werden. Für die Antragsfristen gilt § 4 Abs. 3 und 4 Lzk-TV AGV MOVE EVG entsprechend.

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.

§ 20
Qualifikationszulage

Arbeitnehmer erhalten eine Qualifikationszulage nach Maßgabe der Anlage 5.

§ 21
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 nach Abs. 1 und 2 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.

(3) **Leistungszulage für Lokrangierführer (Lz Lrf)**

a) Lokrangierführer (Lrf) erhalten für besondere Leistungen, die nicht durch das Monatsentgelt und/oder sonstige Entgeltbestandteile abgegolten sind, eine Lz Lrf. Die Bewertung der besonderen Leistung erfolgt halbjährig. Die Auszahlung erfolgt quartalsweise am Zahltag des nächsten Monats.

b) Für Lrf 1 wird jeweils ein Budget in Höhe von 263,05 EUR (ab 01. Juli 2026 in Höhe von 269,63 EUR) und Monat (Lz Lrf1) zur Verfügung gestellt.

Je Lrf 1, der das

aa) Modell „Zusätzlicher Erholungsurlaub 6 Tage“ nach § 37b gewählt hat, erfolgt eine Anpassung des Budgetwerts nach Satz 1 im Verhältnis von 1.984 zu 2.036 Stunden,

bb) Modell „Zusätzlicher Erholungsurlaub 12 Tage“ nach § 37b gewählt hat, erfolgt eine Anpassung des Budgetwerts nach Satz 1 im Verhältnis von 1.932 zu 2.036 Stunden

für den Zeitraum, für den dieses Modell für den Lrf 1 maßgeblich ist.

c) Für Lrf 2 wird jeweils ein Budget in Höhe von 236,74 EUR (ab 01. Juli 2026 in Höhe von 242,66 EUR) je Lrf 2 und Monat (Lz Lrf2) zur Verfügung gestellt.

Je Lrf 2, der das

aa) Modell „Zusätzlicher Erholungsurlaub 6 Tage“ nach § 37b gewählt hat, erfolgt eine Anpassung des Budgetwerts nach Satz 1 im Verhältnis von 1.984 zu 2.036 Stunden,

bb) Modell „Zusätzlicher Erholungsurlaub 12 Tage“ nach § 37b gewählt hat, erfolgt eine Anpassung des Budgetwerts nach Satz 1 im Verhältnis von 1.932 zu 2.036 Stunden

für den Zeitraum, für den dieses Modell für den Lrf 2 maßgeblich ist.

d) Das Budget nach Buchst. b und c reduziert sich in dem Umfang, in dem die besondere Leistung bereits gemäß § 5 Abs. 5 Buchst. d durch das Monatsentgelt abgegolten ist.

e) Die Festsetzung des jeweiligen nach Leistung differenzierten Einmalbetrages erfolgt in den Betrieben.

f) Die Lz Lrf findet keine Berücksichtigung bei der Berechnung der Fortzahlungsentgelte.

Protokollnotizen:

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

2. § 22 Abs. 2 findet auf die Lz für Lrf 1 und Lrf 2 Anwendung.

(3a) **Leistungszulage für Transportlogistiker (Lz Tpl)**

a) Transportlogistiker (Tpl) erhalten für besondere Leistungen, die nicht durch das Monatsentgelt und/oder sonstige Entgeltbestandteile abgegolten sind, eine Lz Tpl. Die Bewertung der besonderen Leistung erfolgt halbjährig. Die Auszahlung erfolgt quartalsweise am Zahltag des nächsten Monats.

b) Für den Tpl wird jeweils ein Budget in Höhe von 236,74 EUR (ab 01. Juli 2026 in Höhe von 242,66 EUR) je Tpl und Monat zur Verfügung gestellt (Lz Tpl).

Je Tpl, der das

aa) Modell „Zusätzlicher Erholungsurlaub 6 Tage“ nach § 37b gewählt hat, erfolgt eine Anpassung des Budgetwerts nach Satz 1 im Verhältnis von 1.984 zu 2.036 Stunden,

bb) Modell „Zusätzlicher Erholungsurlaub 12 Tage“ nach § 37b gewählt hat, erfolgt eine Anpassung des Budgetwerts nach Satz 1 im Verhältnis von 1.932 zu 2.036 Stunden

für den Zeitraum, für den dieses Modell für den Tpl maßgeblich ist.

c) Das Budget nach Buchst. b reduziert sich in dem Umfang, in dem die besondere Leistung bereits gemäß § 5 Abs. 5 Buchst. d durch das Monatsentgelt abgegolten ist.

d) Die Festsetzung des jeweiligen nach Leistung differenzierten Einmalbetrages erfolgt in den Betrieben.

e) Die Lz Tpl findet keine Berücksichtigung bei der Berechnung der Fortzahlungsentgelte.

Protokollnotizen:

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

2. § 22 Abs. 2 findet auf die Lz Tpl Anwendung.

(4) **Leistungszulage für Wagenmeister (Lz Wgm)**

a) Wagenmeister (Wgm) und Praxistrainer der „I. Tätigkeitsgruppe Wagenmeister“ erhalten für besondere Leistungen, die nicht durch das Monatsentgelt und/oder sonstige Entgeltbestandteile abgegolten sind, eine Lz Wgm. Die Bewertung der besonderen Leistung erfolgt halbjährig. Die Auszahlung erfolgt quartalsweise am Zahltag des nächsten Monats.

b) Für Wgm und Praxistrainer gem. Buchst. a wird jeweils ein Budget in Höhe von 200,00 EUR je Wgm bzw. Praxistrainer und Monat zur Verfügung gestellt.

c) Das Budget nach Buchst. b reduziert sich in dem Umfang, in dem die besondere Leistung bereits gemäß § 5 Abs. 5 Buchst. d durch das Monatsentgelt abgegolten ist.

d) Die Festsetzung des jeweiligen nach Leistung differenzierten Einmalbetrages erfolgt in den Betrieben.

e) Die Lz Wgm findet keine Berücksichtigung bei der Berechnung der Fortzahlungsentgelte.

Protokollnotiz:

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

(5) **Leistungszulage für Zugtechniker (Lz Zt)**

a) Zugtechniker (Zt) erhalten für besondere Leistungen, die nicht durch das Monatsentgelt und/oder sonstige Entgeltbestandteile abgegolten sind, eine Lz Zt. Die Bewertung der besonderen Leistung erfolgt halbjährig. Die Auszahlung erfolgt quartalsweise am Zahltag des nächsten Monats.

b) Für den Zt wird jeweils ein Budget in Höhe von 200,00 EUR je Zt und Monat zur Verfügung gestellt.

c) Das Budget nach Buchst. b und c reduziert sich in dem Umfang, in dem die besondere Leistung bereits gemäß § 5 Abs. 5 Buchst. d durch das Monatsentgelt abgegolten ist.

d) Die Festsetzung des jeweiligen nach Leistung differenzierten Einmalbetrages erfolgt in den Betrieben.

e) Die Lz Zt findet keine Berücksichtigung bei der Berechnung der Fortzahlungsentgelte.

Protokollnotiz:

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

§ 22
Rundung und Anpassung

(1) Die arbeitszeitbezogenen zulagen- oder zuschlagsberechtigenden Zeiten sind - für jede Zulage bzw. jeden Zuschlag getrennt - für den Kalendermonat zusammenzurechnen. Bei der sich hierbei jeweils ergebenden Summe werden Zeiten von 30 Minuten und mehr auf eine volle Stunde aufgerundet; Zeiten von weniger als 30 Minuten bleiben unberücksichtigt.

(2) Die Zulagen nach §§ 13, 15, 16 Abs. 1 und 3 Satz 2 Buchst. a und b, 18, 19, 19a, 25 und 30 erhöhen sich bei allgemeinen tariflichen Erhöhungen der Jahrestabellenentgelte (Anlage 4) um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten durchschnittlichen Vomhundertsatz der allgemeinen Erhöhung der Jahrestabellenentgelte (Anlage 4).

§ 23
Fahrentschädigung

(1) Zugtechniker, Lokrangierführer und Transportlogistiker, sowie Arbeitnehmer, die für eine dieser Tätigkeiten ausgebildet werden, erhalten für jede geleistete Schicht mit Zugfahrt eine Fahrentschädigung in Höhe von 6,65 EUR.

(2) Die Fahrentschädigung wird bei der Berechnung der Fortzahlungsentgelte nicht berücksichtigt.

§ 24
Jahresabschlussleistung
für Arbeitnehmer der Entgeltgruppen 201, 202 sowie betriebliche Führungskräfte

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

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

Protokollnotiz:

Die Bestimmungen zur JAL sind im Rahmen der auf die Unternehmen übertragenen Zuständigkeiten auf zugewiesene Beamte, die nicht nur vorübergehend auf Arbeitsplätzen mit Tätigkeiten der Entgeltgruppen 201, 202 bzw. einer betrieblichen Führungskraft eingesetzt sind, sinngemäß anzuwenden, soweit beamtenrechtliche Bestimmungen nicht entgegenstehen.

§ 24a
Zulage für Betriebliche Führungskräfte (Z-BFK)
(gültig ab 01. Januar 2026 bis 31. Dezember 2027)

(1) Im Zeitraum vom 01. Januar 2026 bis zum Ablauf des 31. Dezember 2027 erhalten Arbeitnehmer, solange sie nicht nur vorübergehend die Tätigkeit einer Betrieblichen Führungskraft ausüben und sie in eine der Entgeltgruppen 203, 204 oder 205 eingruppiert sind, pro Kalenderquartal die Zulage BFK (Z-BFK). Die Höhe hängt davon ab, in welche der Entgeltgruppen 203 bis 205 der Arbeitnehmer im jeweiligen Kalenderquartal (ggf. zeitanteilig) eingruppiert ist:

EGr	Betrag pro Quartal
203	500 EUR
204	1.500 EUR
205	1.500 EUR

(2) Hat der Arbeitnehmer ein von der Referenzarbeitszeit abweichendes individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll vereinbart, oder ein vom Wahlmodell Entgelt abweichendes Wahlmodell (Faktorierung gem. § 37b Abs. 1 Buchst. b oder c) gewählt, erfolgt eine proportionale Anpassung des jeweils maßgeblichen Betrags.

(3) Bei Veränderungen in berechnungs- oder anspruchsrelevanten Umständen im Kalenderquartal erfolgt die Berechnung der Z-BFK anteilig. Die Auszahlung der Z-BFK erfolgt mit Zahlung des anteiligen Jahrestabellenentgelts im ersten Monat, der auf den Abschluss des jeweiligen Kalenderquartals folgt.

(4) Abweichend von eventuellen sonstigen tarifvertraglichen Bestimmungen bleibt die Z-BFK bei der Berechnung der jährlichen Zuwendung unberücksichtigt. Die Z-BFK findet keine Berücksichtigung bei der AGbAV (§ 15 Abs. 1 bAV-TV AGV MOVE EVG). § 5 Abs. 2 Buchst. a Doppelbuchst. cc und Buchst. b Doppelbuchst. bb Satz 2 KonzernAtzTV gelten für die Z-BFK entsprechend.

(5) Die Z-BFK findet keine Berücksichtigung bei der Ermittlung des Durchschnitts der variablen Entgeltbestandteile im Sinne des § 33 Abs. 1 Buchst. b BasisTV AGV MOVE EVG. In Fällen, in denen Anspruch auf Fortzahlungsentgelt im Sinne von § 33 Abs. 1 BasisTV AGV MOVE EVG besteht, bleibt der Anspruch auf die Z-BFK unberührt.

(6) Hat der Arbeitnehmer einen tarifvertraglichen Anspruch auf Krankengeldzuschuss, wird die Z-BFK in die Berechnung des Krankengeldzuschusses einbezogen.

Protokollnotiz:

Die Bestimmungen zur Z-BFK sind im Rahmen der auf die Unternehmen übertragenen Zuständigkeiten auf zugewiesene Beamte, die nicht nur vorübergehend auf Arbeitsplätzen mit Tätigkeiten einer Betrieblichen Führungskraft eingesetzt sind, sinngemäß anzuwenden, soweit beamtenrechtliche Bestimmungen nicht entgegenstehen.

§ 25
Leistungsprämie Rangierdienst

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

Tätigkeiten	LpR bei Schichtdauer von weniger als 8 Stunden	LpR bei Schichtdauer ab 8 Stunden	LpR bei Schichtdauer von weniger als 8 Stunden	LpR bei Schichtdauer ab 8 Stunden
	bis 30.Juni 2026		ab 01. Juli 2026	
a) Rangierer	7,78 EUR	10,04 EUR	7,97 EUR	10,29 EUR
b) Rangierbegleiter	6,00 EUR	8,23 EUR	6,15 EUR	8,44 EUR
c) Lokrangierführer, Transportlogistiker	5,23 EUR	7,48 EUR	5,36 EUR	7,67 EUR
d) Rangiermeister	4,49 EUR	6,70 EUR	4,60 EUR	6,87 EUR
e) Wagenmeister	3,44 EUR		3,53 EUR	
f) Zugvorbereiter	1,94 EUR		1,99 EUR	
g) Weichenwärter	1,03 EUR		1,06 EUR	

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

Ausführungsbestimmung

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

(3) a) Die LpR wird nicht gezahlt, wenn durch Verschulden prämienberechtigter Arbeitnehmer Schäden entstanden sind oder wenn bei Ausführung der Rangierarbeiten Mängel beobachtet oder festgestellt werden, die zu solchen Schäden hätten führen können und die von den prämienberechtigten Arbeitnehmern zu vertreten sind.

b) Über die Anzahl der Schichten ohne LpR entscheidet der Leiter der maßgeblichen Organisationseinheit nach billigem Ermessen.

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

Protokollnotiz:

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

§ 26
Leistungsentgelt mit Auslandbezug

(1) a) Arbeitnehmer des Bordservices erhalten ein Leistungsentgelt mit Auslandsbezug (ALZ 1), wenn sie

aa) die besondere Kenntnis der ausländischen Fahr- und Betriebsvorschriften

oder

bb) die sichere Kommunikation in der jeweils zugehörigen Fremdsprache,

die im Zusammenhang mit der Fahrtätigkeit im Ausland erforderlich ist, beherrschen und anwenden.

b) Die Höhe der ALZ 1 beträgt für jede eigenverantwortlich geleistete Schicht mit Zugfahrt im Ausland 10,00 EUR.

(2) a) Arbeitnehmer nach Abs. 1 erhalten ein erhöhtes Leistungsentgelt mit Auslandsbezug (ALZ 2), wenn sie

aa) die besondere Kenntnis der ausländischen Fahr- und Betriebsvorschriften

und

bb) die sichere Kommunikation in der jeweils zugehörigen Fremdsprache,

die im Zusammenhang mit der Fahrtätigkeit im Ausland erforderlich ist, beherrschen und anwenden.

b) Die Höhe der ALZ 2 beträgt für jede eigenverantwortlich geleistete Schicht mit Zugfahrt im Ausland 20,00 EUR.

(3) Arbeitnehmer des stationären Bereichs, die die nach Abs. 1 oder 2 geforderten Kenntnisse aufgrund einer Grenzbetriebsvereinbarung oder einer entsprechenden Vereinbarung zwischen den beteiligten Bahnen beherrschen und anwenden müssen, erhalten für jede eigenverantwortlich geleistete Schicht die jeweils zutreffende ALZ 1 oder ALZ 2.

Protokollnotizen:

1. Sowohl die Aneignung und Anwendung der besonderen Kenntnisse der ausländischen Fahr- und Betriebsvorschriften als auch die sichere Kommunikation in der entsprechenden Fremdsprache setzen voraus, dass Arbeitnehmer sich diese Kenntnisse und Fertigkeiten auch in Eigeninitiative zusätzlich aneignen und ständig aktualisieren. Durch das Leistungsentgelt mit Auslandsbezug werden den besonderen, über das normale Maß hinausgehenden, Anforderungen an die Arbeitnehmer Rechnung getragen. Die

allgemeinen Grundsätze der Unternehmen zu Schulungsmaßnahmen werden durch die „Eigeninitiative“ im Sinne von 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.*

§ 26a
unbesetzt

§ 27
unbesetzt

§ 27a
unbesetzt

§ 28
unbesetzt

§ 29
unbesetzt

§ 30
Erschwerniszulagen

(1) Erschwerniszulagen werden nach Maßgabe der Anlage 6 zur Abgeltung von Arbeitserschwernissen gezahlt, die deutlich über das berufsübliche Maß hinausgehen und auch nicht bereits durch die Eingruppierung berücksichtigt sind.

(2) 1. Die Erschwerniszulagen werden für die Dauer der Beschäftigung mit den zulageberechtigenden Arbeiten gezahlt, wenn diese am Arbeitstag mindestens 1 Stunde wahrgenommen werden.

2. Bei der Ermittlung der zu vergütenden Zeiten bleiben Zeiten bis zu 30 Minuten unberücksichtigt, Zeiten von mehr als 30 Minuten werden auf volle Stunden aufgerundet.

3. Beim Zusammentreffen mehrerer Erschwerniszulagen sind sie nebeneinander zu zahlen.

(3) Die Höhe der Erschwerniszulagen beträgt:

	bis 30. Juni 2026	ab 01. Juli 2026
1. in Zulagengruppe A je Stunde	0,98 EUR	1,00 EUR
2. in Zulagengruppe B je Stunde	1,59 EUR	1,63 EUR
3. in Zulagengruppe C je Stunde	2,16 EUR	2,21 EUR

(4) Für die Erfassung der zulageberechtigenden Arbeiten können folgende Verfahren Anwendung finden:

1. Die zu vergütenden zulageberechtigenden Zeiten sind vom Leiter des Betriebs aufgrund von Erfahrungswerten vorzugeben, ggf. mittels Bemessungswerten mit ihrem zeitlichen Umfang festzusetzen. Sie sind in ein Verzeichnis aufzunehmen.

2. Die Erschwerniszulagen werden für die geleistete Arbeitsstunde bzw. für Arbeitsvorgänge pauschaliert.

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

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

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

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

(5) Die weitere Entwicklung des Erschwerniszulagenkatalogs wird dem Tarifausschuss gem. Anlage 2 zum BasisTV AGV MOVE EVG übertragen.

§ 31
unbesetzt

§ 32
unbesetzt

Abschnitt IV
Entgeltsicherung

§ 33
Rationalisierungszulagen

(1) 1. Wird gegenüber Arbeitnehmern, deren bisherige Beschäftigung aufgrund einer Maßnahme im Sinne von § 1 Abs. 2 Abschnitt C Kap. 5 DemografieTV AGV MOVE EVG weggefallen ist, eine Änderungskündigung ausgesprochen, erhalten sie eine Rationalisierungszulage Tabellenentgelt - Zulage RT - in Höhe des Differenzbetrags zwischen dem METV am Tag vor dem Wirksamwerden der Änderungskündigung und dem METV 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 gemäß § 3 Abs. 3 KonzernZÜTV besteht.

2. Die Zulage RT erhalten Arbeitnehmer mit einer Betriebszugehörigkeit (§ 5 BasisTV AGV MOVE EVG) von

- weniger als 2 Jahren für die Dauer von 3 Monaten,
- mindestens 2 bis weniger als 5 Jahren für die Dauer von 15 Monaten,
- 5 bis weniger als 8 Jahren für die Dauer von 22 Monaten,
- mindestens 8 Jahren für die Dauer von 28 Monaten.

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

3. Auf die Entgeltsicherungsfrist nach Nr. 2 wird die jeweils in Betracht kommende Kündigungsfrist (§ 21 BasisTV AGV MOVE EVG) und der Zeitraum bis zum Wirksamwerden der Änderung des Arbeitsvertrags angerechnet.

4. Werden 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. Haben Arbeitnehmer vor Beginn der Entgeltsicherungsfrist oder keine monatliche Zahlung (Ausführungsbestimmung zu § 21 Abs. 1) erhalten, wird die Zulage RT nur insoweit gezahlt, als sie nicht durch diese monatliche Zahlung ausgeglichen wird.

(2) 1. Wechseln Arbeitnehmer, deren bisherige Beschäftigung aufgrund einer Maßnahme im Sinne von § 1 Abs. 2 Abschnitt C Kap. 5 DemografieTV AGV MOVE EVG weggefallen ist, nicht nur vorübergehend

- von einem Prämienverfahren (derzeit nur Zulage ZÜL) in eine Tätigkeit ohne Prämienverfahren,

erhalten sie eine Rationalisierungszulage Prämie - Zulage RP -, wenn sie in den vorausgegangenen 2 Jahren und auch in den letzten 3 Monaten überwiegend in einem Prämienverfahren gearbeitet haben.

2. Die Zulage RP wird wie folgt berechnet: Die Summe der in den letzten 3 Monaten vor Eintritt des Entgeltsicherungsfalls gezahlten Prämien werden durch die Zahl der Stunden (z. Z. 169,66 Stunden x 3) geteilt.

3. Die Zulage RP erhalten Arbeitnehmer mit einer Betriebszugehörigkeit (§ 5 BasisTV AGV MOVE EVG) von

   - mindestens 2 bis weniger als 5 Jahren für die Dauer von 15 Monaten,
   - 5 bis weniger als 8 Jahren für die Dauer von 22 Monaten,
   - mindestens 8 Jahren für die Dauer von 28 Monaten.

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

4. Werden Arbeitnehmer zu Beginn oder während der Entgeltsicherungsfrist in eine höhere Entgeltgruppe eingruppiert, vermindert sich die Zulage RP um den Unterschiedsbetrag zwischen der bisherigen Entgeltgruppe und der neuen Entgeltgruppe, der nicht nach § 4 Abs. 2 KonzernZÜTV) und/oder Abs. 1 Nr. 4 angerechnet wurde.

5. Die Zulage RP wird nur in der Höhe gezahlt, soweit sie nicht unter Berücksichtigung von Nr. 4 durch die neue Prämie erreicht wird.

(3) Für die Ermittlung der Betriebszugehörigkeit sowie für den Beginn der Laufzeit der Entgeltsicherungsfristen ist der Zeitpunkt maßgebend, zu dem die bisherige Beschäftigung aufgrund einer Maßnahme im Sinne von § 1 Abs. 2 Abschnitt C Kap. 5 DemografieTV AGV MOVE EVG weggefallen ist.

(4) 1. In den Fällen des § 12 Abs. 1 BasisTV AGV MOVE EVG (auch bei einem vorübergehenden Wechsel) und § 12 Abs. 2 BasisTV AGV MOVE EVG finden die Abs. 1 und 2 entsprechende Anwendung. Erfolgt eine Herabgruppierung um mehr als eine Entgeltgruppe, verlängert sich die Dauer der Zahlung der Zulage RT nach Abs. 1 jeweils um 4 Monate.

2. Abs. 1 und 2 finden entsprechende Anwendung, wenn gegenüber Arbeitnehmern im Rahmen einer betriebsbedingten Versetzung nach § 12 Abs. 1 BasisTV AGV MOVE EVG eine Änderungskündigung zum Zwecke der Herabgruppierung ausgesprochen bzw. ein diesbezüglicher Änderungsvertrag geschlossen wird.

§ 34
Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer, Arbeitsunfallverletzte und wegen Gesundheitsschäden

(1) Müssen mindestens 55jährige Arbeitnehmer nach einer mindestens 10jährigen 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.

(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 seiner tatsächlichen Verwendung, nicht in eine niedrigere Entgeltgruppe eingruppiert werden.

(3) a) Voraussetzung für die Entgeltsicherung nach Abs. 2 ist, dass der Unfall oder die Gesundheitsschädigung nicht auf Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit 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 in Höhe 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.

Abschnitt V
Auslösungen

§ 35
Einsatzwechseltätigkeit

(1) Arbeitnehmer, die an ständig wechselnden Tätigkeitsstätten eingesetzt werden (Einsatzwechseltätigkeit), erhalten eine Verpflegungspauschale.

(2) Für die Höhe der Verpflegungspauschale ist allein die Dauer der beruflich bedingten Abwesenheit von der Wohnung am jeweiligen Kalendertag maßgebend.

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

Sofern die Einsatzwechseltätigkeit nach 16.00 Uhr begonnen und vor 8.00 Uhr des nachfolgenden Kalendertags beendet wird, ohne dass eine Übernachtung stattfindet, wird die Einsatzwechseltätigkeit mit der gesamten Abwesenheitsdauer dem Kalendertag der überwiegenden Abwesenheit zugerechnet.

(3) Die Pauschale für Verpflegungsmehraufwand beträgt für jeden Kalendertag

a) bei einer Abwesenheit von weniger als 14 Stunden, aber mindestens 8 Stunden: 4,09 EUR,

b) bei einer Abwesenheit von weniger als 24 Stunden, aber mindestens 14 Stunden: 6,14 EUR,

c) bei einer Abwesenheit von 24 Stunden: 9,71 EUR.

Protokollnotiz:

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

§ 36
Fahrtätigkeit

(1) Arbeitnehmer mit Fahrtätigkeit (z. B. Zugtechniker) erhalten eine Verpflegungspauschale.

(2) Für die Höhe der Verpflegungspauschale ist allein die Dauer der beruflich bedingten Abwesenheit von der Wohnung am jeweiligen Kalendertag maßgebend.

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

Sofern die Fahrtätigkeit nach 16.00 Uhr begonnen und vor 8.00 Uhr des nachfolgenden Kalendertags beendet wird, ohne dass eine Übernachtung stattfindet, wird die Fahrtätigkeit mit der gesamten Abwesenheitsdauer dem Kalendertag der überwiegenden Abwesenheit zugerechnet.

(3) Die Pauschale für Verpflegungsmehraufwand beträgt für jeden Kalendertag

a) bei einer Abwesenheit von weniger als 14 Stunden, aber mindestens 8 Stunden: 6,00 EUR,

b) bei einer Abwesenheit von weniger als 24 Stunden, aber mindestens 14 Stunden: 9,00 EUR,

c) bei einer Abwesenheit von 24 Stunden: 13,00 EUR.

Protokollnotiz:

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

Abschnitt VI
Arbeitszeit

§ 37
Individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll

(1) Als Vollzeitarbeit gilt eine - auf der Basis beidseitiger Freiwilligkeit - individuell vereinbarte Arbeitszeit von 1.827 bis 2.088 Stunden (individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll) ausschließlich der gesetzlichen Ruhepausen im Kalenderjahr (Abrechnungszeitraum). Als Teilzeitarbeit gilt ein - auf der Basis beidseitiger Freiwilligkeit - individuell vereinbartes regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll von weniger als 1.827 Stunden im Abrechnungszeitraum.

Protokollnotiz:

Ist in einem zwischen dem 01. 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 01. März 2011, sofern nicht ausdrücklich abweichende Absprachen bestehen, unbeschadet Abs. 1 so auszulegen, dass die ab 01. März 2011 maßgebende Referenzarbeitszeit von 2.036 Stunden gemeint ist.

(2) Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann an Stelle des Abrechnungszeitraums nach Abs. 1 ein anderer Zeitraum von 12 aufeinanderfolgenden Kalendermonaten als Abrechnungszeitraum bestimmt werden, sofern dafür ein sachlicher Grund gegeben ist. In diesem Fall wird das in Abs. 1 bestimmte individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll für den Übergangszeitraum entsprechend angepasst. Die Bestimmungen zu Überzeit und Minderleistung sind entsprechend dem veränderten Volumen anzuwenden.

(3) 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 (Abs. 1) – Stunden/Abrechnungszeitraum
*	=	1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls

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

§ 37a
Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung

Arbeitnehmer können ab 01. Januar 2021 beanspruchen, ihr individuelles regelmäßiges Jahresarbeitszeit-Soll um 52 Stunden oder 104 Stunden im Abrechnungszeitraum unter proportionaler Anpassung des Entgelts zu reduzieren (Arbeitszeitverkürzung).

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

§ 37b
Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub

(1) a) Arbeitnehmer können ab 01. Januar 2021 sechs oder zwölf Tage zusätzlichen Erholungsurlaub beanspruchen.

b) Entscheiden sich Arbeitnehmer für sechs Tage zusätzlichen Erholungsurlaub werden das Jahrestabellenentgelt ***(Anlage 4)*** sowie die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile, die sich bei allgemeinen tariflichen Erhöhungen der Jahrestabellenentgelte erhöhen, mit dem Faktor 0,9745 *(gerundetes Verhältnis 1.984 zu 2.036 Stunden)* multipliziert.

Arbeitnehmer mit einem Jahresarbeitszeit-Soll, das geringer ist als die Referenzarbeitszeit, erhalten vom Monatsentgelt den Teil, der dem Maß des mit ihnen arbeitsvertraglich vereinbarten Jahresarbeitszeit-Solls entspricht (vgl. § 30 Abs. 4 BasisTV AGV MOVE EVG).

c) Entscheiden sich Arbeitnehmer für zwölf Tage zusätzlichen Erholungsurlaub, werden das Jahrestabellenentgelt ***(Anlage 4)*** sowie die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile, die sich bei allgemeinen tariflichen Erhöhungen der Jahrestabellenentgelte erhöhen, mit dem Faktor 0,9489 *(gerundetes Verhältnis 1.932 zu 2.036 Stunden)* multipliziert.

Arbeitnehmer mit einem Jahresarbeitszeit-Soll, das geringer ist als die Referenzarbeitszeit, erhalten vom Monatsentgelt den Teil, der dem Maß des mit ihnen arbeitsvertraglich vereinbarten Jahresarbeitszeit-Solls entspricht (vgl. § 30 Abs. 4 BasisTV AGV MOVE EVG).

Protokollnotiz:

Die Tarifvertragsparteien stellen sicher, dass Arbeitnehmer in geeigneter Weise ihr individuelles Monatstabellenentgelt einsehen können.

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

§ 37c
Umsetzung des Wahlrechts

(1) Das Wahlrecht nach § 37a oder § 37b besteht grundsätzlich jeweils zu Beginn eines Kalenderjahres. Der Arbeitnehmer muss bis zum 30. Juni des Vorjahres seinen Wunsch dem Arbeitgeber schriftlich mitteilen. Ist ein vom Kalenderjahr abweichender Abrechnungszeitraum vereinbart, wird eine Wahl nach § 37a erst zum späteren Beginn des Abrechnungszeitraums umgesetzt.

(2) Neu eingestellte Arbeitnehmer können bei ihrer Einstellung ebenfalls das Wahlrecht nach § 37a oder § 37b ausüben.

(3) Arbeitnehmer sind an ihre Wahl nach § 37a oder § 37b mindestens für ein Kalenderjahr bzw. einen vollen Abrechnungszeitraum gebunden.

(4) Die Wahlrechte nach § 37a und § 37b sind dergestalt kombinierbar, dass der Arbeitnehmer sich für eine Arbeitszeitreduktion nach § 37a um 52 Stunden und Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub nach § 37b von 6 Tagen entscheiden kann.

Bis 30. Dezember 2025 gilt § 38 in folgender Fassung:

§ 38
Überzeit

(1) Überzeit ist die Zeit, die vom Arbeitnehmer auf Anordnung über das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll abzüglich des Vortrags nach § 39 Abs. 5 - mindestens jedoch über 1.827 Stunden - geleistet wurde, einschließlich der Zeit, die nach den tarifvertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen zu verrechnen bzw. anzurechnen ist.

(2) Bei einer kollektivrechtlichen Vereinbarung zur Reduzierung der Arbeitszeit bleibt die Regelung nach Abs. 1 unberührt.

(3) Wünscht der Arbeitnehmer statt der Überzeitzulage (§ 18) eine Zeitgutschrift, werden für jede Stunde Überzeit am Ende des Abrechnungszeitraums 15 Minuten in das Langzeitkonto des Arbeitnehmers übertragen. Die Überzeitzulage ist bereits vor dem Ende des Jahresabrechnungszeitraums am nächstmöglichen Zahltag zu zahlen.

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

Ab 31. Dezember 2025 gilt § 38 in folgender Fassung:

§ 38
Jahres- und Quartalsüberzeit

(1) a) Jahresüberzeit ist die Zeit, die vom Arbeitnehmer auf Anordnung über das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll geleistet wurde, einschließlich der Zeit,

die nach den tarifvertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen zu verrechnen bzw. anzurechnen ist.

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

Wurden Minderzeiten nach § 37 Abs. 4 vorgetragen, so erhöht sich der Quartalswert nach Satz 1 im Folgejahr um jeweils ein Viertel der vorgetragenen Minderzeit.

(2) Bei einer kollektivrechtlichen Vereinbarung zur Reduzierung der Arbeitszeit bleibt die Regelung nach Abs. 1 unberührt.

(3) a) In den ersten 3 Quartalen eines Abrechnungszeitraums erhält der Arbeitnehmer für jede Stunde der Quartalsüberzeit die Überzeitzulage nach § 18.

Am Ende des Abrechnungszeitraums erhält der Arbeitnehmer für jede Stunde der Jahresüberzeit (Abs. 1 Buchst. a) abzüglich der nach Satz 1 bereits gezahlten Zulagen für Quartalsüberzeit ebenfalls die Überzeitzulage nach § 18. Bereits gezahlte Überzeitzulage für Quartalsüberzeiten werden nicht zurückgefordert.

b) Wünscht der Arbeitnehmer statt der Überzeitzulage (§ 18) eine Zeitgutschrift, werden für jede Stunde Quartals- bzw. Jahresüberzeit 15 Minuten in das Langzeitkonto des Arbeitnehmers übertragen.

(4) Für den Arbeitnehmer, der seine Arbeitszeit in einem vorgegebenen betrieblichen Rahmen selbst einteilt, findet Abs. 1 Buchst. b 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 Buchst. a.

(5) Für den Arbeitnehmer, der im Rahmen von Verteilungsvereinbarungen gemäß § 8 Abs. 3 TzBfG bzw. § 9 Abs. 3 Abschn. C Kap. 2 DemografieTV AGV MOVE EVG oder zu einem Blockteilzeitmodell gemäß § 10 Abschn. C Kap. 2 DemografieTV AGV MOVE EVG individuell vereinbart hat, die Jahresarbeitszeit im Abrechnungszeitraum ungleichmäßig zu verteilen, finden die Regelungen zur Quartalsüberzeit – Abs. 1 Buchst. b und Abs. 3 Buchst. a Satz 1 – keine Anwendung.

§ 39
Arbeitszeitkonto

(1) Für Arbeitnehmer wird ein Arbeitszeitkonto geführt, in dem die geleisteten Zeiten und die nach den tarifvertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen zu verrechnenden bzw. anzurechnenden Zeiten fortlaufend erfasst werden. Das Arbeitszeitkonto dient auch als arbeitszeitrechtliche Grundlage für das Entgelt.

(2) Arbeitszeiten, die sich von einem auf den anderen Kalendertag erstrecken, zählen zum ersten Kalendertag.

(3) Der Einsatz der Arbeitnehmer soll mit dem Ziel eines ausgeglichenen Kontostandes am Ende eines Abrechnungszeitraumes geregelt werden.

Bis 30. Dezember 2025 gilt Abs. 4 in folgender Fassung:

(4) Der Arbeitnehmer soll auf seinen Antrag hin nicht zur Arbeit eingeteilt werden. Dieser Antrag darf nur bei Vorliegen dringender betrieblicher Gründe abgelehnt werden. Darüber hinaus kann der Antrag nur abgelehnt werden, wenn erkennbar ist, dass das Arbeitszeitkonto nicht gem. Abs. 3 ausgeglichen werden kann. Antragsfristen, Fristen und Form der Beantwortung (Ablehnung) des Antrags sind in einer Betriebsvereinbarung zu regeln.

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

(4) Der Arbeitnehmer soll auf seinen Antrag hin nicht zur Arbeit eingeteilt werden. Dieser Antrag darf nur bei Vorliegen dringender betrieblicher Gründe abgelehnt werden. Darüber hinaus kann der Antrag nur abgelehnt werden, wenn erkennbar ist, dass das Arbeitszeitkonto nicht gem. Abs. 3 ausgeglichen werden kann und insb. Minderzeiten entstehen könnten. Antragsfristen, Fristen und Form der Beantwortung (Ablehnung) des Antrags sind in einer Betriebsvereinbarung zu regeln.

Bis 30. Dezember 2025 gilt Abs. 5 in folgender Fassung:

(5) Bei Überschreiten des individuellen Jahresarbeitszeit-Solls am Ende des Abrechnungszeitraums werden 50 v.H. der Überschreitung auf den folgenden Abrechnungszeitraum vorgetragen. Für die verbleibenden Zeiten der Überschreitung können Arbeitnehmer eine vollständige oder auch teilweise Übertragung voller Stunden inklusive eines möglichen auf diese Stunden entfallenden Zeitzuschlags nach § 38 Abs. 3 in das Langzeitkonto beantragen. Die nicht in das Langzeitkonto übertragenen Zeiten werden ebenfalls auf den folgenden Abrechnungszeitraum vorgetragen. Der Antrag für die Übertragung ins Langzeitkonto muss vom Arbeitnehmer einen Monat vor Ende des Abrechnungszeitraums, in dem die Stunden entstehen, gestellt werden.

Der Vortrag in das Arbeitszeitkonto führt zur Reduzierung des individuellen Jahresarbeitszeit-Solls im folgenden Abrechnungszeitraum.

Ab 31. Dezember 2025 gilt Abs. 5 in folgender Fassung:

(5) Zum Ende des Abrechnungszeitraums kann der Arbeitnehmer eine vollständige oder teilweise Auszahlung der Überschreitung des individuellen Jahresarbeitszeit-Solls, Umwandlung in die bAV oder Einbringung in das Langzeitkonto beantragen.

Die Beantragung der Auszahlung, Umwandlung in die bAV oder Einbringung in das Langzeitkonto hat einen Monat vor Ende des Abrechnungszeitraums schriftlich oder in elektronischer Form über den vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Prozess zu erfolgen. Eine Aufteilung der Überschreitungen des individuellen Jahresarbeitszeit-Solls auf die verschiedenen Möglichkeiten der Verwendung ist möglich.

Protokollnotiz:

Im Fall, dass das Zeitguthaben auf dem Arbeitszeitkonto für unterschiedliche Dispositionen des Arbeitnehmers nicht ausreicht, wird eine beantragte Auszahlung vorrangig umgesetzt. Für die weiteren Dispositionen des Arbeitnehmers (Umwandlung in bAV und/oder Einbringung ins Lzk) wird - soweit vorhanden und anteilig notwendig - Zeitguthaben auf dem Verfügungskonto verwendet. Dabei hat die Umwandlung in die bAV Vorrang vor der Einbringung in das Lzk.

§ 39a
Verfügungskonto
(gültig ab 01. Januar 2026)

(1) Für den Arbeitnehmer wird neben dem Arbeitszeitkonto ein Verfügungskonto geführt.

(2) Am Ende des Abrechnungszeitraums werden Überschreitungen des individuellen Jahresarbeitszeit-Solls aus dem Arbeitszeitkonto auf das Verfügungskonto übertragen, soweit der Arbeitnehmer nicht bereits gemäß § 39 Abs. 5 verfügt hat.

Protokollnotiz:

Die erstmalige Befüllung des Verfügungskontos erfolgt am Ende des Abrechnungszeitraums 2025.

(3) Für den Arbeitnehmer, der seine Arbeitszeit in einem vorgegebenen betrieblichen Rahmen selbst einteilt, gilt Abs. 2 nur für die Stunden einer angeordneten Überschreitung des betrieblichen Rahmens.

(4) Der Arbeitnehmer kann unter Beachtung folgender Grundsätze Freizeitausgleich aus dem Verfügungskonto beantragen:

Der Arbeitnehmer kann Freizeitausgleich aus dem Verfügungskonto im Umfang von bis zu 40 Stunden jährlich beantragen, soweit ein entsprechendes Guthaben auf dem Verfügungskonto vorhanden ist. Dieser Antrag darf nur bei Vorliegen dringender betrieblicher Gründe abgelehnt werden. Antragsfristen, Fristen und Form der Beantwortung des Antrags (Ablehnung) des Antrags sollen in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.

Im Fall der Ablehnung des Antrags ist im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer ein alternativer verbindlicher Freizeitausgleich zu planen.

Freizeitausgleich aus dem Verfügungskonto größer 40 Stunden kann in beiderseitigem Einvernehmen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbart werden.

(5) Ein Freizeitausgleich aus dem Verfügungskonto wird entsprechend der Buchungsgrundsätze nach § 41 Abs. 2 i.V.m. § 41 Abs. 4 im Arbeitszeitkonto gebucht. Das Guthaben im Verfügungskonto wird entsprechend reduziert. Freizeitausgleich aus dem Verfügungskonto wird bei der Ermittlung der Quartals- und Jahresüberzeit (§ 38 Abs. 1) nicht berücksichtigt.

Erkrankt der Arbeitnehmer während einer geplanten Freistellung, gilt die Freistellung als nicht gewährt.

Eine Reduzierung des Guthabens im Verfügungskonto erfolgt nicht, wenn ein geplanter Freizeitausgleich ganz oder teilweise nicht in Anspruch genommen werden kann.

(6) Der Arbeitnehmer kann beantragen, ein Zeitguthaben auf dem Verfügungskonto ganz oder teilweise auszuzahlen, in die bAV umzuwandeln oder in das Langzeitkonto einzubringen. Das Zeitguthaben wird mit dem Stundensatz, der sich aus den jeweiligen tarifvertraglichen Entgeltbestimmungen zum Zeitpunkt der tarifvertraglich geregelten Auszahlung, Übertragung in die bAV oder Einbringung in das Langzeitkonto ergibt, bewertet.

Der Arbeitnehmer muss seinen Antrag mindestens drei Wochen vor dem 1. des Monats, zu dem die Umwandlung bzw. Einbringung durchgeführt werden soll, gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich oder in elektronischer Form über den vom Arbeitgeber zur

Verfügung gestellten Prozess geltend machen. Eine Aufteilung des Zeitguthabens auf die verschiedenen Möglichkeiten der Verwendung ist möglich.

(7) Das Verfügungskonto wird in Form eines Ampelkontos geführt.

a) In der grünen Phase (bis 80 Stunden) hat der Arbeitnehmer - vorbehaltlich Abs. 8 - das alleinige Verfügungsrecht über die Stunden.

b) In der gelben Phase (größer 80 bis 120 Stunden) sollen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber das Verfügungskonto gemeinsam mit dem Ziel steuern, das Guthaben bis zum Jahresende in die grüne Phase zurückzuführen.

c) Übersteigt das Verfügungskonto einen Wert von 120 Stunden (rote Phase), muss der Arbeitnehmer bis zum Jahresende entscheiden, ob die übersteigenden Stunden ausgezahlt, in die bAV umgewandelt oder in das Langzeitkonto eingebracht werden sollen. Eine Aufteilung der übersteigenden Stunden auf die verschiedenen Möglichkeiten der Verwendung ist möglich. Trifft der Arbeitnehmer keine Entscheidung werden die übersteigenden Stunden oberhalb von 120 Stunden mit der frühestmöglichen Entgeltzahlung nach dem Ende des Abrechnungszeitraums ausgezahlt.

(8) Zur Sicherung der Beschäftigung können die Betriebsparteien in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung oder in einem einvernehmlich vereinbarten Interessenausgleich von Abs. 7 abweichen. Die Betriebsvereinbarung kann nicht durch einen Spruch der Einigungsstelle ersetzt werden, auch nicht im Verfahren gemäß §§ 112 Abs. 2 bis 5, 112a BetrVG. Eine entsprechende Disposition durch den Arbeitgeber setzt voraus, dass zuvor die Betriebsparteien eine zeitlich befristete Notwendigkeit der Sicherung der Beschäftigung für den Betrieb, einzelne Bereiche, Funktionen und/oder Gruppen von Arbeitnehmern (für max. 3 Jahre) übereinstimmend festgestellt haben.

§ 39b
Altstundenkonto
(gültig ab 01. Januar 2026)

(1) Am 31. Dezember 2025 kann der Arbeitnehmer die Überschreitung nach § 39 Abs. 5 (in der bis 30. Dezember geltenden Fassung) vollständig oder teilweise auszahlen lassen, in die bAV umwandeln oder in das Langzeitkonto einbringen.

Eine nicht nach Satz 1 ausgezahlte, umgewandelte oder in das Langzeitkonto eingebrachte Überschreitung nach § 39 Abs. 5 (in der bis 30. Dezember geltenden Fassung) wird bis zu 120 Stunden in das neu eingerichtete Verfügungskonto übertragen. Darüberhinausgehende noch verbleibende Stunden der Überschreitung werden in ein Altstundenkonto übertragen.

(2) Am Ende eines Abrechnungszeitraums werden bis zu 40 Stunden aus dem Altstundenkonto in das Verfügungskonto übertragen.

Zur Sicherung der Beschäftigung können die Betriebsparteien in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung oder in einem einvernehmlich vereinbarten Interessenausgleich von Abs. 1 abweichen. Die Betriebsvereinbarung kann nicht durch einen Spruch der Einigungsstelle ersetzt werden, auch nicht im Verfahren gemäß §§ 112 Abs. 2 bis 5, 112a BetrVG. Eine entsprechende Disposition durch den Arbeitgeber setzt voraus, dass zuvor die Betriebsparteien eine zeitlich befristete Notwendigkeit der Sicherung der Beschäftigung für den Betrieb, einzelne Bereiche, Funktionen und/oder Gruppen von Arbeitnehmern (für max. 3 Jahre) übereinstimmend festgestellt haben.

(3) Die am 31. Dezember 2025 noch vorhandenen Zeitguthaben nach § 3.1 EinfTV BasisTV (Freizeitkonten) werden unter Beachtung des Schwellenwertes nach Abs. 1 ebenfalls in das Verfügungs- oder Altstundenkonto übertragen.

§ 40
Urlaub

(1) Der Erholungsurlaub der Arbeitnehmer beträgt 28 Urlaubstage im Urlaubsjahr. Er erhöht sich ab einer Betriebszugehörigkeit von 5 Jahren um einen Urlaubstag und ab einer Betriebszugehörigkeit von 10 Jahren um einen weiteren Urlaubstag.

Übergangsregelung

Für den Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis am 31. Dezember 2011 schon und am 01. Januar 2012 noch bestand, gilt folgende individuelle Übergangsregelung:

Der Arbeitnehmer, der bei Anwendung der bis 31. Dezember 2011 geltenden Fassung des § 40 Abs. 1 am 01. 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 im Sinne von Abs. 1 findet § 2 KonzernRTV sinngemäß Anwendung.

(3) Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen Gründen nicht im laufenden Urlaubsjahr abgewickelt werden, ist er bis spätestens 6 Monate nach Ende des Urlaubsjahres abzuwickeln.

(4) Zusatzurlaub für Wechselschicht-, Schicht- und Nachtarbeit:

1. Arbeitnehmer erhalten bei Leistung im Kalenderjahr von mindestens

   a) 80 Nachtarbeitsstunden 1 Arbeitstag,
   b) 160 Nachtarbeitsstunden 2 Arbeitstage,
   c) 240 Nachtarbeitsstunden 3 Arbeitstage,
   d) 320 Nachtarbeitsstunden 4 Arbeitstage,
   e) und je weiteren 90 Nachtarbeitsstunden jeweils einen Arbeitstag

   Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

   Alternativ können Arbeitnehmer wählen, diesen Zusatzurlaub vollständig bzw. teilweise in das Langzeitkonto oder in die bAV einzubringen.

   Buchst. e findet keine Anwendung für Arbeitnehmer, die eine dauerhafte Vereinbarung zur kontinuierlichen Nachtarbeit im Sinne des TV EXPRESS Fernverkehr und TV EXPRESS S-Bahn Hamburg abgeschlossen haben.

   Der Anspruch auf Zusatzurlaub entsteht, sobald im laufenden Kalenderjahr jeweils die Voraussetzungen für einen Tag oder einen weiteren Tag Zusatzurlaub erfüllt sind.

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

Ausführungsbestimmung

Maßgebend für den Umfang des Zusatzurlaubs sind bei den Arbeitnehmern die Zahl der tatsächlich geleisteten Nachtarbeitsstunden und die Tabelle in Nr. 1.

Wegen der Ermittlung der Nachtarbeitsstunden siehe Nr. 4.

2. Wird der für die Arbeitnehmer in Betracht kommende Höchsturlaub nach Nr. 1 am Ende des Kalenderjahres nicht erreicht, dann sind in den Monaten Januar und Februar aufkommende anspruchsbegründende bzw. verbessernde Nachtarbeitsstunden insoweit zu berücksichtigen, als dadurch der Anspruch auf einen oder einen weiteren Tag Zusatzurlaub erfüllt wird. Sie sind für das laufende Kalenderjahr abzusetzen.

Ausführungsbestimmung

Beispiele für die Vorgriffsregelung:

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

Der Arbeitnehmer erhält einen Tag Zusatzurlaub nach diesen Bestimmungen. Die für die Anspruchsbegründung des vorangegangenen Kalenderjahres im Vorgriff verwendeten 10 Nachtarbeitsstunden sind verbraucht; für die Bemessung im neuen Kalenderjahr verbleiben für die Zeit vom 01.01. - 28.02. nur noch fünf anrechenbare Nachtarbeitsstunden.

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

Der Arbeitnehmer erhält einen zweiten Tag Zusatzurlaub. Von den im laufenden Kalenderjahr bis dahin geleisteten 20 Nachtarbeitsstunden werden 15 Nachtarbeitsstunden verbraucht; aus der Zeit vom 01.01. - 28.02. sind nur noch 5 Nachtarbeitsstunden für das laufende Kalenderjahr anrechenbar.

3. Wie Beispiel 2, jedoch werden bis zum 28.02 nur 10 weitere Nachtarbeitsstunden geleistet. Es besteht kein Anspruch auf den zweiten Tag Zusatzurlaub. Die im laufenden Jahr geleisteten 10 Nachtarbeitsstunden sind für dieses Kalenderjahr voll anrechenbar.

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

3. Für Arbeitnehmer, die das 50. Lebensjahr vollendet haben oder im Laufe des Kalenderjahres vollenden, erhöht sich der Anspruch auf Zusatzurlaub nach Nr. 1 um einen Arbeitstag. Damit wird der arbeitsmedizinische Zusammenhang zwischen Lebensalter und zunehmender Belastung der Arbeitnehmer bei Nachtarbeit berücksichtigt.

4. Nachtarbeitsstunden im Sinne der Nr. 1 sind die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit in der Zeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleisteten Arbeitsstunden. Nachtarbeitsstunden in Schichten, in denen Arbeitnehmer lediglich an der Arbeitsstelle anwesend sein müssen, um im Bedarfsfalle vorkommende Arbeiten zu verrichten, bleiben unberücksichtigt.

Ausführungsbestimmung

Aus der Beschränkung auf die "im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit" geleisteten Arbeitsstunden ergibt sich, dass Überstunden und Zeiten ohne Arbeitsleistungen (z.B. Arbeitszeitzuschläge, Fahrgastfahrten, Pausen und Zeiten einer Bereitschaft) unberücksichtigt bleiben. Unterbrechungen der Arbeit, während denen Arbeitnehmer mit der Verpflichtung zur wachen Achtsamkeit anwesend sind, um die Arbeit jederzeit aufnehmen zu können, sind jedoch zu berücksichtigen. Es dürfen nur dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleistete Nachtarbeitsstunden angerechnet werden. Diese Bestimmung darf allerdings nicht eng ausgelegt werden. Dienstplan in ihrem Sinne ist jede der Arbeitsaufnahme vorangehende Dienst- oder Arbeitseinteilung (z.B. im Baudienst oder bei den Arbeitnehmern des Sonderdienstes) einschließlich der Heranziehung zur Arbeit aus der Rufbereitschaft oder Bereitschaft. Als Nachtarbeitsstunden sind somit auch zu berücksichtigen

- *die Zeiten der Heranziehung zur Arbeitsleistung, die außerhalb des regelmäßigen Arbeitsverlaufs liegen,*

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

- *die durch Zug- und Busverspätungen verursachten Verlängerungen der Arbeit (Verlängerung der Schicht oder Verkürzung dienstplanmäßiger Zeiten ohne Arbeitsleistung in der Schicht),*

soweit sie in die Zeit von 20.00 Uhr bis 6.00 Uhr fallen.

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

(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 § 37 Abs. 1 verrechnet wird. Für einen Samstag und Sonntag erfolgt keine Verrechnung.

   Für Arbeitnehmer, die im Durchschnitt weniger als 5 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. Im unmittelbaren Anschluss an den Urlaub darf von Arbeitnehmern an Werktagen vor 5 Uhr oder an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen keine Arbeitsleistung verlangt werden.

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

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

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

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.

§ 41
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 § 37 Abs. 1 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 § 37 Abs. 1 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 5 planmäßig mit Arbeit belegbare und 2 planmäßig arbeitsfreie Tage im Durchschnitt des Abrechnungszeitraums (ggf. nur während der entsprechenden Phasen des Basis-Dienstplans) einzuteilen.

(3) Gesetzliche Wochenfeiertage, die auf die Tage Montag bis Freitag fallen, werden am Ereignistag neben der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit auf dem Arbeitszeitkonto mit 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls nach § 37 Abs. 1 verrechnet. Die am Sitz des Betriebs bzw. am jeweiligen Arbeitsort geltenden Vorschriften über gesetzliche Wochenfeiertage sind für die Anwendung maßgeblich.

(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 § 37 Abs. 1 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.

§ 42
Arbeitszeitverteilung

(1) Gemäß § 7 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b, Nr. 4 Buchst. b und § 12 Nr. 2 ArbZG werden die Ausgleichsfristen auf den jeweiligen Abrechnungszeitraum ausgedehnt.

(2) Die Arbeitszeit ist jeweils im Rahmen der gesetzlich und tarifvertraglich maßgebenden Bestimmungen und unter Beachtung des § 87 BetrVG einzuteilen; dabei gilt insbesondere:

1. Die tägliche Arbeitszeit darf über 10 Stunden hinaus nur verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst (§ 3 und § 6 Abs. 2 i.V.m. § 7 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a bzw. Nr. 4 Buchst. a ArbZG) fällt. Erheblicher Umfang ist ein Anteil an Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst von mind. 30 Prozent. § 43 BasisTV AGV MOVE EVG bleibt unberührt.

2. An Sonn- und gesetzlichen Wochenfeiertagen kann die Arbeitszeit (§ 3 bzw. § 6 Abs. 2 ArbZG) in vollkontinuierlichen Schichtbetrieben auf bis zu zwölf Stunden (auch ohne Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst) verlängert werden, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden (§ 12 Nr. 4 ArbZG).

3. Arbeitnehmern sollen im Jahresabrechnungszeitraum (§ 37) 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.

   Für die im KundenServiceZentrum eingesetzten Arbeitnehmer gilt § 45 Abs. 9.

4. Arbeitnehmer, die an einem auf einen Werktag fallenden gesetzlichen Feiertag (Wochenfeiertag) zur Arbeitsleistung herangezogen werden, erhalten grundsätzlich innerhalb des Abrechnungszeitraums (§ 37) einen Ersatzruhetag; für Arbeit an einem in das letzte Quartal eines Abrechnungszeitraums (§ 37) fallenden Wochenfeiertag ist der Ersatzruhetag spätestens innerhalb der diesem Zeitraum folgenden 3 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 04.00 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 fünfmal hintereinander angesetzt werden. Leistet der Arbeitnehmer im Abrechnungszeitraum mehr als 500 Stunden zwischen 23.00 Uhr und 04.00 Uhr, erhält er für jede darüber hinausgehende volle Stunde einen Zeitzuschlag nach folgender Staffel in das Arbeitszeitkonto sollreduzierend gebucht:

Ab der 501. Stunde	5 Min.
Ab der 601. Stunde	10 Min.
Ab der 751. Stunde	15 Min.

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

6. Die Gesamtdauer der dem Arbeitnehmer während einer täglichen Arbeitszeit zu gewährenden Ruhepausen darf auf Kurzpausen von angemessener Dauer aufgeteilt werden (§ 7 Abs. 1 Ziff. 2 ArbZG), wenn zusammenhängende Ruhepausen (§ 4 ArbZG) aus betrieblichen Gründen nicht gewährt werden können. Betriebliche Gründe, die eine Aufteilung der Gesamtpausendauer auf Kurzpausen von angemessener Dauer (5 bis 14 Minuten) rechtfertigen, liegen dann vor, wenn aufgrund der betrieblichen Abläufe die Gewährung mindestens 15 Minuten umfassender Ruhepausen nicht möglich ist. Dies betrifft insbesondere Tätigkeiten auf Einzelarbeitsplätzen, bei denen der Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz nur kurzzeitig verlassen kann, ohne dass er sich dabei im Zustand der wachen Achtsamkeit befinden muss.

7. Unter Berücksichtigung betrieblicher Erfordernisse sollen Arbeitnehmer in der Regel nur an durchschnittlich 5 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. Gemäß § 7 Abs. 1 Ziff. 3 i.V.m. § 5 Abs. 1 ArbZG ist es zulässig, die tägliche Ruhezeit auf 9 Stunden zu verkürzen, grundsätzlich jedoch nicht öfter als zweimal hintereinander.

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

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

(3) 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.

(4) Fällt Arbeit aus, sind Arbeitnehmer spätestens am Vortag hierüber zu informieren. Der Arbeitgeber kann verlangen, dass die ausgefallene Arbeitszeit nachgeholt wird.

(5) 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.

§ 43
Beginn und Ende der Arbeitszeit

(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 § 45 Abs. 7 und § 44 BasisTV AGV MOVE EVG findet Abs. 2 keine Anwendung.

§ 44
unbesetzt

§ 45
Sonderregelungen für das Transportpersonal

(1) Arbeitnehmer sind Transportpersonal, sobald sie Tätigkeiten ausführen, die dem Fahrpersonal sowie unmittelbar der betrieblichen Abwicklung der Beförderungen - einschließlich des stationären äußeren Eisenbahndienstes - zugeordnet sind. Zum Transportpersonal zählen insbesondere Arbeitnehmer des Rangierpersonals, Wagenmeister in der Zugbildung/Bereitstellung, Zugtechniker, Personal der Betriebssteuerung sowie sonstige Arbeitnehmer, die im stationären äußeren Eisenbahndienst tätig sind. Nicht hierzu zählen Arbeitnehmer, die in der Auftragsabwicklung und im KundenServiceZentrum eingesetzt werden.

(2) Für das Transportpersonal gelten die Bestimmungen des § 42, soweit nicht hiervon abweichend oder hierzu ergänzend in § 45 anderes geregelt ist. Für Arbeitnehmer, denen vorübergehend Tätigkeiten des Transportpersonals übertragen werden, sind für die Dauer dieser Tätigkeiten die Regelungen des § 45 anzuwenden.

(3) Eine Schicht umfasst den gesamten Zeitraum einschließlich der Fahrgastfahrten, Bereitschaftszeiten und Tätigkeitsunterbrechungen zwischen zwei Ruhezeiten bzw. Zeiten ohne Arbeitsverpflichtung (ZoA) von mehr als 5 und weniger als 9 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 5 Stunden Dauer gelten als eine Schicht.

2. Tätigkeitsunterbrechungen sind vorrangig für die nach § 4 ArbZG vorgeschriebenen Ruhepausen zu nutzen. Die Dauer der Ruhepause ist von der Dauer der Arbeitszeit nach §§ 3 und 6 ArbZG abhängig.

3. Zu Beginn der täglichen Arbeitszeit muss zumindest ein zeitlicher Rahmen feststehen, innerhalb dessen der Arbeitnehmer - ggf. in Absprache mit anderen Arbeitnehmern - seine Ruhepause bzw. Ruhepausen in Anspruch nehmen kann (z.B. Pausenfenster, flexible Pause, disponible Pause). Ruhepausen sind Unterbrechungen der Arbeit, die eine ausreichende Dauer haben und deren Lage so zu wählen ist, dass für Arbeitnehmer ein angemessener Erholungswert erreicht wird. Arbeitnehmer können sich während der Ruhepause vom Arbeitsplatz entfernen. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bleibt unberührt.

4. Zeiten ohne Arbeitsverpflichtung von mehr als 5 und weniger als 9 Stunden Dauer liegen außerhalb einer Schicht.

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

(4) Für Arbeitnehmer des Transportpersonals werden für eine Schicht mindestens 5 Stunden auf das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll angerechnet. Für die durch eine ZoA getrennten Schichten wird abweichend von Satz 1 insgesamt mindestens die Dauer der ZoA auf das individuelle regelmäßige Jahresarbeitszeit-Soll angerechnet.

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

Für Arbeitnehmer mit einem individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Soll unter 1.305 Stunden gilt abweichend von Satz 1 eine Mindestschichtanrechnung von 3 Stunden, wenn individuell keine kürzere tägliche Arbeitszeitverteilung vereinbart ist.

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

(5) Die Schichtlänge darf bis zu 12 Stunden betragen. Sie kann einmal in der Kalenderwoche um bis zu zwei weitere Stunden verlängert werden. Mit Zustimmung des Betriebsrats kann die Verlängerung nach Satz 2 auch mehr als einmal in der Kalenderwoche erfolgen, wenn dadurch keine Überforderung der Arbeitnehmer zu erwarten ist.

Bis 31. Dezember 2025 gilt Abs. 6 in folgender Fassung:

(6) Arbeitnehmer des Transportpersonals sollen im Jahresabrechnungszeitraum grundsätzlich nicht mehr als 261 Schichten abzüglich des individuellen Erholungsurlaubsanspruchs und abzüglich der sich aus der Übertragung ins Arbeitszeitkonto nach § 39 Abs. 5 geteilt durch 8 Stunden rechnerisch ergebenden Schichtanzahl leisten. Mit Zustimmung des Betriebsrats kann die Schichtanzahl nach Satz 1 überschritten werden.

Ab 01. Januar 2026 gilt Abs. 6 in folgender Fassung:

(6) Arbeitnehmer des Transportpersonals sollen im Jahresabrechnungszeitraum grundsätzlich nicht mehr als 261 Schichten abzüglich des individuellen Erholungsurlaubsanspruchs leisten. Mit Zustimmung des Betriebsrats kann die Schichtanzahl nach Satz 1 überschritten werden.

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

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

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

Protokollnotiz:

Arbeitnehmer des Transportpersonals können jährlich bis zum 31. Oktober jeweils mindestens für das folgende Kalenderjahr, erstmals zum 01.01.2020, entscheiden, dass für sie anstelle des Abs. 7 die Regelung des § 44 BasisTV AGV MOVE EVG zur Anwendung kommen soll.

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

(9) Abweichend von § 42 Abs. 2 Nr. 3 gelten für das Transportpersonal folgende Bestimmungen über die Gewährung von Ruhetagen:

1. Arbeitnehmern sind mindestens 26 Ruhetage zu gewähren, die jeweils eine Ruhezeit von mindestens 36 Stunden umfassen. Ruhezeiten von mindestens 72 Stunden können als 2 solcher Ruhetage gezählt werden.

2. Arbeitnehmern sind mindestens 26 Ruhetage zu gewähren, die jeweils eine Ruhezeit von mindestens 56 Stunden umfassen. Die Mindestdauer darf ausnahmsweise bis auf 48 Stunden verringert werden, wenn dies aus dringenden betrieblichen Bedürfnissen oder im Interesse der Arbeitnehmer geboten erscheint.

3. Die Hälfte der Ruhetage nach Nr. 2 soll als verlängertes Wochenende gewährt werden. Diese Ruhetage müssen spätestens am Samstag um 14 Uhr beginnen und dürfen nicht vor Montag um 6 Uhr enden; hiervon kann aus dringenden betrieblichen Bedürfnissen oder im Interesse der Arbeitnehmer um höchstens 2 Stunden abgewichen werden.

4. Die Ruhetage sollen in Abständen von höchstens 144 Stunden (beginnend mit der ersten Schicht nach dem vorausgehenden Ruhetag) gewährt werden. Ruhetage mit einer Ruhezeit von 36 Stunden sollen nicht mehr als zweimal hintereinander angesetzt werden. Die Betriebsparteien können im gegenseitigen Einvernehmen hiervon abweichen.

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

Protokollnotizen:

1. Die Tarifvertragsparteien vereinbaren mit unmittelbarer und zwingender Regelungswirkung i.S.d. § 4 Abs. 1 TVG, dass die folgenden Regelungen für die vorstehenden Ruhezeiten gelten:

Die vorstehenden Ruhezeiten nach § 45 Abs. 9 Nr. 1 („R36“), Nr. 2 („R56“) und Nr. 3 („verlängertes Wochenende“ mit Mindestdauer 40 Stunden) sind das Ergebnis einer bereits vorweggenommenen Addition von täglicher und wöchentlicher Ruhezeit. Die dort jeweils für die Ruhezeit genannte Anzahl von Stunden weist damit das Ergebnis dieser Addition und nicht einzelne Komponenten dieser Ruhezeit aus. Diese Ruhezeit wird den Arbeitnehmern dergestalt gewährt, dass diesen zunächst die tägliche Ruhezeit i.S.d. § 5 ArbZG, § 42 Abs. 2 Nr. 9, § 45 Abs. 13 und sodann in unmittelbarer Verbindung hiermit eine wöchentliche Ruhezeit i.S.d. §§ 9, 11 ArbZG gewährt wird.

2. Die Tarifvertragsparteien stellen zudem klar, dass die Regelung unter Protokollnotiz Nr. 1 keine Änderung der bisherigen Rechtslage herbeiführt. Der Rechtsnormcharakter der Protokollnotiz Nr. 1 wird durch diese Klarstellung nicht berührt. Vielmehr halten die Tarifvertragsparteien im Hinblick auf die Entscheidung des EuGH vom 02. März 2023 (C-477/21) eine ergänzende normative Regelung, wie unter Protokollnotiz Nr. 1 getroffen, für sachgerecht.

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

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

Bei der DB Regio AG und der DB RegioNetz Verkehrs GmbH sind die ergänzenden / abweichenden Regelungen der Anlage 10 zu beachten.

Bei der S-Bahn Berlin GmbH und der S-Bahn Hamburg GmbH sind die ergänzenden / abweichenden Regelungen der Anlage 11 zu beachten.

(10) Abweichend von § 9 Abs. 3 Nr. 5 Satz 5 dürfen Schichten, die in die Zeit von 23.00 bis 4.00 Uhr fallen, nicht mehr als viermal hintereinander angesetzt werden. Mit Zustimmung des Betriebsrats können Schichten nach Satz 1 auch fünfmal hintereinander angesetzt werden, wenn dadurch keine Überforderung der Arbeitnehmer zu erwarten ist.

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

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

Bei der DB Regio AG und der DB RegioNetz Verkehrs GmbH sind die ergänzenden / abweichenden Regelungen der Anlage 10 zu beachten.

Bei der S-Bahn Berlin GmbH und der S-Bahn Hamburg GmbH sind die ergänzenden / abweichenden Regelungen der Anlage 11 zu beachten.

(11) Die Ausbleibezeit der Arbeitnehmer soll in der Regel 32 Stunden nicht überschreiten. Wenn es zur Wahrung der Wirtschaftlichkeit oder im Interesse der Arbeitnehmer geboten erscheint, darf sie bis zu 36 Stunden und nur in Sonderfällen darüber hinaus ausgedehnt werden.

(12) Fällt Arbeit aus, sind Arbeitnehmer spätestens am Vortage hierüber zu informieren. Der Arbeitgeber kann verlangen, dass die ausgefallene Arbeitszeit nachgeholt wird. Wird der Ausfall den Arbeitnehmern kurzfristiger – z.B. erst nach Arbeitsbeginn – bekannt gegeben, erhält er einen Zeitzuschlag in Höhe von 5 Stunden; bereits geleistete Arbeitszeit wird hierauf angerechnet; bereits geleistete Arbeitszeit und Zeitzuschlag dürfen die Dauer der planmäßig vorgesehenen Arbeitszeit nicht übersteigen.
Fällt durch das Verkehren von Zügen vor Plan Arbeit aus, erhalten Arbeitnehmer einen Zeitzuschlag in Höhe der Differenz zwischen geplanter und geleisteter Arbeitszeit.

(13) Auf eine auswärtige Ruhezeit oder eine Zeit ohne Arbeitsverpflichtung von mehr als 5 und weniger als 9 Stunden Dauer soll eine nicht-auswärtige Ruhezeit von mindestens 11 Stunden Dauer folgen, die soweit wie möglich in die Nachtzeit zu legen ist.

(14) 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.

§ 46
unbesetzt

Abschnitt VII
Besondere Bestimmungen

§ 47
Übernachtungen

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

§ 48
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.

§ 48a
Entschädigung für Umkleidevorgänge

(1) Arbeitnehmer, die zum Tragen von Unternehmensbekleidung (§ 48) verpflichtet sind, erhalten ab dem 01. Juli 2023 für Umkleidevorgänge inkl. der Wege von und zu Umkleideräumen eine pauschale Entschädigung in Höhe von monatlich 50,00 EUR (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 gemäß Abs. 1.

Protokollnotiz:

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

§ 49
unbesetzt

§ 50
unbesetzt

Abschnitt VIII
Schlussbestimmungen

§ 51
Gültigkeit und Dauer

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01. September 2025 in Kraft und ersetzt den FGr 2-TV AGV MOVE EVG vom 07. Mai 2025.

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

(3) Die nachfolgenden Anlagen und Anhänge sind Bestandteil des FGr 2-TV AGV MOVE EVG.

(4) 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.

Anlage 1
zum FGr 2-TV AGV MOVE EVG

Vorstandsressort DB Konzern	Unternehmen gemäß § 1 FGr 2-TV AGV MOVE EVG
Konzernleitung	
	Deutsche Bahn AG
Infrastruktur, Dienstleistungen und Technik	
	DB Energie GmbH
	DB InfraGO AG
	DB RegioNetz Infrastruktur GmbH
Verkehr und Transport	
	DB Fahrzeuginstandhaltung GmbH
	DB Fernverkehr AG
	DB Regio AG
	DB RegioNetz Verkehrs GmbH
	S-Bahn Berlin GmbH
	S-Bahn Hamburg GmbH
	DB Vertrieb GmbH
	DB Cargo AG

Anlage 2
zum FGr 2-TV AGV MOVE EVG

Entgeltgruppenverzeichnis 1

(EGV 1)

Tätigkeiten

I. Tätigkeitsgruppe Wagenmeister

Entgeltgruppe 204

Gruppenleiter Technische Wagenbehandlung / Teamleiter Wagenuntersuchungsdienst (Personenverkehr) *(kein Ü)*
- Fachliche und disziplinarische Führung und Betreuung der Arbeitnehmer im Bereich Technische Wagenuntersuchung
- Überwachung der Arbeitnehmer mit dem Ziel, die Qualität und Sicherheit im Produktionsablauf unter Einhaltung der Regelwerke, Normen und Gesetze sicherzustellen und/oder Sicherstellen des qualifikationsgerechten Einsatzes der Arbeitnehmer sowie eines anforderungsgerechten Arbeitsplatzes.

Entgeltgruppe 205

Praxistrainer *(kein Ü)*
- Aus- und Fortbildung für Wagenuntersuchungstätigkeiten und/oder
- Abnahme von Prüfungen und/oder
- Fachliche Unterstützung bei außergewöhnlichen Ereignissen

Sachbearbeiter Arbeitsverfahren *(kein Ü)*
- Arbeitsvorbereitung für eine sichere und qualitätsgerechte Betriebsführung
- Unterstützung des Notfall- und Qualitätsmanagements
- Umsetzen und Überwachen ortsspezifischer betrieblicher und qualitätssichernder Regelungen
- Durchführung der fachlichen Mitarbeiterführung in Vertretung des Gruppenleiters Technische Wagenbehandlung (TWB) / Teamleiters Wagenuntersuchungsdienst (Personenverkehr)

Entgeltgruppe 206

Qualitätsprüfer in der Technischen Wagenbehandlung *(kein Ü)*
Tätigkeiten, die neben der Tätigkeit eines Wagenmeisters im Wagentechnischen Service auch beinhalten:
- Durchführung von Qualitätsprüfungen auf Basis eines gesonderten Prüfplans im Rahmen der Qualitätssicherung

Wagenmeister im Wagentechnischen Service *(kein Ü)*
Tätigkeiten, die neben der Tätigkeit eines Wagenmeisters Güterverkehr auch beinhalten:
- Beratung von Kunden in der betriebssicheren Verladeweise und
- Durchführung von Qualitätslenkungsmaßnahmen und
- Fachliche Beratung und Unterweisung der Wagenprüfer am Arbeitsplatz

---

Entgeltgruppe 207

Zugtechniker *(kein Ü)*
- Selbständige Behebung von Schäden während der Zugfahrt und/oder
- Erfassung und Meldung von Schäden während der Zugfahrt, Abfrage der Prozesswerte an Triebzügen.

Wagenmeister Güterverkehr *(kein Ü)*
- Durchführung von Untersuchungen bzw. Prüfungen der Stufe 3 und 4 von Güterwagen und Güterzügen nach der für den Betrieb jeweils maßgeblichen innerbetrieblichen Richtlinien bzw. Regelwerken in der jeweils gültigen Fassung sowie deren technischen Ausstattung auf betriebssicheren und verkehrstauglichen Zustand und
- Durchführung von qualitätssichernden Einzelmaßnahmen und/ oder
- Sonderuntersuchungen

Entgeltgruppe 208

Wagenmeister *(kein Ü)*
- Regeluntersuchung von Wagen und Zügen sowie deren technischen Ausstattung auf betriebssicheren und verkehrstauglichen Zustand.

II. Tätigkeitsgruppe Rangierdienst / Zugvorbereiter

Entgeltgruppe 203

operativer Leiter Produktion
Gewährleistung eines sicheren, pünktlichen und wirtschaftlichen operativen Produktionsablaufs in einer Zugbildungsanlage oder einem Knotenbereich durch folgende Tätigkeiten:
- Örtliche Überwachung aller Arbeitnehmer und Funktionsgruppen im Verantwortungsbereich gemäß dem gültigen Regelwerk,
- Fachliche Führung der zugewiesenen Arbeitnehmer,
- Sicherstellen der Arbeits- und Betriebssicherheit im Verantwortungsbereich operative Prozesse mit der Planung abstimmen und Veränderungen in den bestehenden Regelungen und Planungen anstoßen,
- Umsetzung von Maßnahmen zur Vermeidung von gefährlichen Ereignissen und Beseitigung von Prozessstörungen sowie Effizienzverlusten im Verantwortungsbereich

---

Entgeltgruppe 204

Gruppenleiter Allgemeiner Betrieb (AB) / Teamleiter Rangierdienst (Personenverkehr) *(kein Ü)*
- Fachliche und disziplinarische Führung und Betreuung der Arbeitnehmer im Rangier- und Abfertigungsbereich
- Überwachung der Arbeitnehmer mit dem Ziel, die Qualität und Sicherheit im Produktionsablauf unter Einhaltung der Regelwerke, Normen und Gesetze sicherzustellen und/oder Sicherstellen des qualifikationsgerechten Einsatzes der Arbeitnehmer sowie eines anforderungsgerechten Arbeitsplatzes

---

Entgeltgruppe 205

Praxistrainer *(kein Ü)*
- Aus- und Fortbildung für Rangier- und Zugvorbereitungstätigkeiten (auch Lokrangierführer)

und / oder
- telefonische Unterstützung von Lokrangierführern in dringenden Fällen

und / oder
- Abnahme von Prüfungen

und / oder
- fachliche Unterstützung bei außergewöhnlichen Ereignissen

Sachbearbeiter Arbeitsverfahren *(kein Ü)*
- Arbeitsvorbereitung für eine sichere und qualitätsgerechte Betriebsführung
- Unterstützung des Notfall- und Qualitätsmanagements
- Umsetzen und Überwachen ortsspezifischer betrieblicher und qualitätssichernder Regelungen
- Durchführung der fachlichen Mitarbeiterführung in Vertretung des Gruppenleiters Allgemeiner Betrieb (AB)

Entgeltgruppe 266

Transportlogistiker (kein Ü)

Arbeitnehmer, die über die Tätigkeiten des Lokrangierführers 2 hinaus entweder
- Tätigkeiten durchführen, für die Kenntnisse der Produktion und Logistik der Kunden erforderlich sind und, soweit erforderlich, auftragsbezogen regelmäßig die Disposition der Betriebsabläufe einer weiteren Rangiergruppe in Gleisanschlüssen bzw. auf Firmengelände übernehmen

und / oder
- regelmäßig logistische Tätigkeiten für Kunden wahrnehmen

und / oder
- die Prüfung der Stufe 3 gemäß Richtlinie 958 „Prüfen von Güterwagen im Eisenbahnbetrieb“ in der jeweils gültigen Fassung ausführen

---

Entgeltgruppe 206

Rangiermeister 2 / Bergmeister 2

Tätigkeiten, die über die Tätigkeiten eines Rangiermeisters 1 / Bergmeisters 1 hinausgehen
- Bedienen des Ablaufsteuerrechners

und / oder
- Bedienen von großen Ablaufstellwerken oder Teilen davon (z.B. Bedienen der Gleisbremsen)

Entgeltgruppe 277

Lokrangierführer 2 (kein Ü)

- Tätigkeiten, die neben der Befähigung zum Rangierbegleiter auch die Befähigung zum Führen von Triebfahrzeugen / Rangierlokomotiven (Führerschein Klasse B nach Eisenbahnfahrzeug-Führerschein-Richtlinie), auch unter Zuhilfenahme einer Funkfernsteuerung, beinhalten
- Führen von Triebfahrzeugen / Rangierlokomotiven auf Strecken
  (im Schienengüterverkehr darüber hinaus
  - Ausführung betrieblicher Aufgaben (z.B. Prüfung und Abschluss der Zugbildung) und/oder verkehrlicher Aufgaben (z.B. Empfang und Verarbeitung der Frachtbriefe) bei der Vorbereitung von Wagenzügen in den Zugbildungsanlagen und/oder Grenzeingangsbehandlung und/oder
  - Übernahme von RID-Sendungen)

Entgeltgruppe 207

Rangiermeister 1 / Bergmeister 1

- Sicherstellen, dass Züge zeitgerecht zusammengestellt werden
- Berücksichtigung von Besonderheiten der Zugbildung, Rangier-/ Bedienfahrten disponieren und die dazugehörigen administrativen Arbeiten vornehmen

---

Entgeltgruppe 288

Lokrangierführer 1 (kein Ü)

- Tätigkeiten, die neben der Befähigung zum Rangierbegleiter auch die Befähigung zum Führen von Triebfahrzeugen / Rangierlokomotiven (Führerschein nach Eisenbahnfahrzeug Führerschein-Richtlinie), auch unter Zuhilfenahme einer Funkfernsteuerung, beinhalten

---

Entgeltgruppe 208

Rangierbegleiter 2 *(kein Ü)*

Tätigkeiten, die über die Tätigkeiten eines Rangierbegleiters 1 hinausgehen und insbesondere

- betriebliche Aufgaben (z. B. Prüfung und Abschluss der Zugbildung, Prüfung der Stufe 3 gemäß Richtlinie 958 „Prüfen von Güterwagen im Eisenbahnbetrieb“ in der jeweils gültigen Fassung)

und/oder

- verkehrliche Aufgaben (z. B. Empfang und Verarbeitung der Frachtbriefe) bei der Vorbereitung von Wagenzügen in den Zugbildungsanlagen und/oder Grenzeingangsbehandlung

und/oder

- Übernahme von RID-Sendungen

beinhalten.

Entgeltgruppe 209

Rangierbegleiter 1 *(kein Ü)*

- Tätigkeiten im Zusammenhang mit der sicheren und zweckmäßigen Durchführung von Rangierbewegungen

und / oder

- Tätigkeiten zur Zugbildung, die zu ihrer Ausführung u. a. Kenntnisse in DV-Systemen der Produktion erfordern

Zugvorbereiter *(kein Ü)*

- Betriebliche Aufgaben (z. B. Reihungsaufnahmen, Zugprüfung, Bremsprobe) und verkehrliche Aufgaben (z. B. Empfang der Frachtbriefe, Bezetteln von Wagen) bei der Vorbereitung von Wagenzügen in den Zugbildungsanlagen.

Zugabfertiger *(kein Ü)*

- Behandlung der Frachtpapiere und verkehrlichen Unterlagen für Wagenzüge im Empfang und Versand.

Entgeltgruppe 210

Rangierer

- Mithilfe beim Rangieren in einer Zugbildungsanlage, die im Wesentlichen das Kuppeln und Schlauchen von Wagen und/oder das Abfangen von Wagen und Wagengruppen während des Ablaufbetriebes mittels Hemmschuhe umfasst.

III. Tätigkeitsgruppe Verkehrliche Aufgaben SGV

Entgeltgruppe 203

Teamleiter KSZ *(kein Ü)*
Leiten von Teams mit Personalverantwortung, die ein besonderes Auswahlverfahren erfordern:
- Verkaufsservice oder
- Güterwagenmanagement oder
- Abrechnungsservice

Fachspezialist *(kein Ü)*
Tätigkeiten mit Kenntnissen, die ein besonderes Auswahlverfahren erfordern:
- Verkaufsservice oder
- Güterwagenmanagement oder
- Abrechnungsservice

Entgeltgruppe 204

Abfertiger 3
Tätigkeiten mit herausragenden Aufgaben und/oder Prozessverantwortung im
- Verkaufsservice oder
- Internat. Abrechnungsservice oder
- Reklamationsmanagement (insbes. Haftpflichtangelegenheiten)

Transportmanager 2
Tätigkeiten mit Entscheidungskompetenz und/oder Prozessverantwortung im / in der
- Güterwagenmanagement oder
- Flottenmanagement oder
- Transportüberwachung

oder
Tätigkeiten im Kundenservice mit
- besonderen Spezialkenntnissen und / oder
- bearbeiten von Logistikketten und / oder
- internationale Disposition

Entgeltgruppe 205

Abfertiger 2
Tätigkeiten mit Spezialkenntnissen im / in der
- Verkaufsservice oder
- Vertriebsunterstützung oder
- Abrechnungsservice oder
- Reklamationsmanagement oder
- zentrale Auftragsbearbeitung

Transportmanager 1
Tätigkeiten mit Spezialkenntnissen im / in der
- Kundenservice oder
- Güterwagenmanagement oder
- Flottenmanagement oder
- Transportüberwachung

Entgeltgruppe 206

Abfertiger 1:
Tätigkeiten mit Fachkenntnissen in der / im
- Zentrale Auftragsbearbeitung oder
- Abrechnungsservice

Entgeltgruppe 208

Örtlicher Abfertiger *(kein Ü)*
Tätigkeiten im Zusammenhang mit Transportaufträgen im Empfang und Versand in der Region.

Anlage 3
zum FGr 2-TV AGV MOVE EVG

Entgeltgruppenverzeichnis 2

(EGV 2)

Obersätze

Vorbemerkungen Entgeltgruppenverzeichnis 2

1. Die durch die Tätigkeiten in den einzelnen Entgeltgruppen geforderten Qualifikationen (z. B. Ausbildungsabschlüsse) können durch gleichwertige Kenntnisse und Fertigkeiten oder durch langjährige Berufserfahrung in einer einschlägigen Vortätigkeit ersetzt werden.
2. In den Entgeltgruppen 201 bis 205 erfasst der Oberbegriff "Hochschule" auch die Fachhochschule.
3. Der abgeschlossenen Berufsausbildung mit einer Regelausbildungsdauer von mindestens zweieinhalb Jahren steht eine nach Art. 37 Abs. 1 Einigungsvertrag anerkannte Berufsausbildung gleich.
4. Bei der Eingruppierung sind alle Kriterien - Qualifikation/Ausbildung, Handlungsspielraum/Verantwortungsrahmen und Schwierigkeit/Komplexität der Aufgabe - gleich zu gewichten. Für die Eingruppierung in eine Entgeltgruppe müssen nicht sämtliche Kriterien erfüllt sein. Entscheidend ist der Schwerpunkt der Anforderungen an die Tätigkeit.

Entgeltgruppen 201

Qualifikation/Ausbildung:

Tätigkeiten, die umfassende Aufgabenbereiche umfassen und für deren Ausführung Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch ein abgeschlossenes insgesamt mindestens vierjähriges Regelstudium an einer Hochschule (z.B. Master) erworben

und bei denen besondere Verantwortung zu tragen ist oder Leitungsaufgaben zu erfüllen sind

und sich in ihrem Schwierigkeitsgrad deutlich von Entgeltgruppe 202 abheben.

Handlungsspielraum / Verantwortungsrahmen:

Orientierung an funktionsgebundenen Zielvorgaben und eigenständiger Handlungsspielraum, besondere Verantwortung für Aufgabenbereiche, deren Wirkung über den eigenen Bereich hinausgehen, definiert, steuert, optimiert kontinuierlich die relevanten Prozesse

Nutzt bestehende und neue Verfahren zur Lösung von umfangreichen Problemstellungen in komplexen Situationen und nicht standardisierten Problemen

Erarbeitung von Lösungen für unterschiedliche übergreifende Probleme und Neuentwicklung von Standardprozessen; es werden fundierte Entscheidungen getroffen

Schwierigkeit / Komplexität der Aufgabe:

Höherwertige Aufgaben, die verschiedene Aufgabenbereiche umfassen mit einem höheren Schwierigkeitsgrad als in Entgeltgruppe 202 und mit einer höheren Variationsbreite und mit höheren Qualitätsanforderungen

Selbständige Ausführung und Verantwortung umfangreicher und/oder komplexer heterogener planerischer Aufgaben und größerer Projekte

---

Entgeltgruppen 202

Qualifikation/Ausbildung:

Tätigkeiten, die erweiterte Aufgabenbereiche umfassen und für deren Ausführung Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch ein abgeschlossenes insgesamt mindestens vierjähriges Regelstudium an einer Hochschule (z.B. Master) erworben

und bei denen besondere Verantwortung zu tragen ist oder Leitungsaufgaben zu erfüllen sind.

Handlungsspielraum / Verantwortungsrahmen:

Führt Aufgabenbereiche nach Richtlinien aus, Orientierung an funktionsgebundenen Zielvorgaben und eigenständiger Handlungsspielraum, besondere Verantwortung für Teilgebiete bzw. begrenzte Leitungsaufgaben, steuert und optimiert kontinuierlich die relevanten Prozesse

Nutzt bestehende und neue Verfahren zur Lösung von umfangreichen Problemstellungen und nicht standardisierten Problemen

Erarbeitung von Lösungen für unterschiedliche übergreifende Probleme und Neuentwicklung von Standardprozessen

Schwierigkeit / Komplexität der Aufgabe:

Höherwertige Aufgaben, die verschiedene Aufgabenbereiche umfassen mit einem höheren Schwierigkeitsgrad und mit einer höheren Variationsbreite als in Entgeltgruppe 203

Selbständige Ausführung und Verantwortung umfangreicher und/oder heterogener planerischer Aufgaben und größere Projekte

---

Entgeltgruppen 203

Qualifikation/Ausbildung:
Tätigkeiten, die Aufgabenbereiche umfassen und für deren Ausführung Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch ein abgeschlossenes insgesamt mindestens vierjähriges Regelstudium an einer Hochschule (z.B. Master) erworben werden

oder eine einschlägige Ausbildung mit einem allgemein anerkannten Abschluss erfordern.

Handlungsspielraum / Verantwortungsrahmen:

Führt Aufgabenbereiche nach allgemeinen Richtlinien aus, die Ausführung wird eigenständig entschieden, Handlungsspielraum für selbständige Entscheidungen, besondere Verantwortung für Teilgebiete

Nutzt bestehende und neue Verfahren zur Lösung von umfangreichen Problemstellungen und nicht standardisierten Problemen

Erarbeitung von Lösungen für unterschiedliche übergreifende Probleme und Neuentwicklung von Standardprozessen

Schwierigkeit / Komplexität der Aufgabe:

Höherwertige Aufgaben, die verschiedene Aufgabenbereiche umfassen mit einem höheren Schwierigkeitsgrad und mit einer höheren Variationsbreite als in Entgeltgruppe 204

Selbständige Ausführung und Verantwortung umfangreicher und/oder heterogener planerischer Aufgaben und mittlere Projekte

---

Entgeltgruppen 204

Qualifikation/Ausbildung:

Tätigkeiten, die erweiterte Aufgabengebiete umfassen und für deren Ausführung Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch ein abgeschlossenes bis zu vierjähriges Regelstudium an einer Hochschule (z.B. Bachelor)

oder eine einschlägige Zusatzausbildung (z.B. Meister) mit einem allgemein anerkannten Abschluss erfordern

und die höhere Anforderungen stellen als in Entgeltgruppe 205.

Handlungsspielraum / Verantwortungsrahmen:

Führt Aufgabengebiete nach allgemeinen Richtlinien aus, die Ausführung wird eigenständig entschieden, begrenzter Handlungsspielraum für selbständige Entscheidungen

Nutzt bestehende und neue Verfahren zur Lösung von umfangreichen Problemstellungen und nicht standardisierten Problemen

Erarbeitung von Lösungen für unterschiedliche übergreifende Probleme und Modifikation von Standardprozessen

Schwierigkeit / Komplexität der Aufgabe:

Höherwertige Standard-/Routineaufgaben, die verschiedene Aufgabengebiete umfassen mit einem höheren Schwierigkeitsgrad und mit einer höheren Variationsbreite als in Entgeltgruppe 205

Selbständige Ausführung und Verantwortung umfangreicher und/oder planerischer Aufgaben und mittlerer Projekte

---

Entgeltgruppen 205

Qualifikation/Ausbildung:

Tätigkeiten, die Aufgabengebiete umfassen und für deren Ausführung Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch ein abgeschlossenes bis zu vierjähriges Regelstudium an einer Hochschule (z.B. Bachelor)

oder eine einschlägige Zusatzausbildung (z.B. Meister) mit einem allgemein anerkannten Abschluss erfordern.

Handlungsspielraum / Verantwortungsrahmen:

Führt Aufgabengebiete nach allgemeinen Anweisungen und allgemeinen Richtlinien aus, die Ausführung kann eigenständig entschieden werden, erweiterter Handlungsspielraum für routinemäßige Koordinationstätigkeiten sowie für selbständige Entscheidungen in nicht planbaren Situationen

Nutzt vorrangig bestehende und neue Verfahren zur Lösung von umfangreichen Problemstellungen und nicht standardisierten Problemen

Unterschiedliche übergreifende Probleme werden im Rahmen gesicherter Erkenntnisse gelöst

Schwierigkeit / Komplexität der Aufgabe:

Höherwertige betriebliche Standard-/Routineaufgaben, die verschiedene Aufgabengebiete umfassen mit einem höheren Schwierigkeitsgrad und mit einer höheren Variationsbreite als in Entgeltgruppe 206

Selbständige Ausführung komplexer und/oder planerischer Aufgaben und kleiner Projekte

---

Entgeltgruppen 206

Qualifikation/Ausbildung:

Tätigkeiten mit umfassenden fachspezifischen Aufgaben und herausgehobene Tätigkeiten, für deren Ausführung Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine erfolgreich abgeschlossene fachspezifische Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Regelausbildungsdauer von mindestens zweieinhalb Jahren

oder durch eine entsprechende gleichwertige betriebliche Ausbildung erworben werden

und zusätzlich eine einschlägige Zusatzqualifikation mit einem allgemein anerkannten Abschluss erfordern

und die höhere Anforderungen stellen als in Entgeltgruppe 207.

Handlungsspielraum / Verantwortungsrahmen:

Führt Aufgaben nach allgemeinen Anweisungen und allgemeinen Richtlinien aus, die Ausführung kann im Rahmen von Alternativen erfolgen, ggf. erweiterter Handlungsspielraum für routinemäßige Koordinationstätigkeiten

Nutzt bestehende Verfahren zur Lösung von umfangreichen Problemstellungen und nicht standardisierten Problemen

Erkennt übergreifende Probleme, eskaliert sie und unterbreitet Vorschläge zur Lösung

Schwierigkeit / Komplexität der Aufgabe:

Höherwertige Standard-/Routineaufgaben innerhalb eines abgegrenzten Aufgabengebietes mit einem höheren Schwierigkeitsgrad und mit einer höheren Variationsbreite als in Entgeltgruppe 207

Selbständige Ausführung teilweiser komplexer und/oder planerischer Aufgaben und kleiner Projekte

---

Entgeltgruppen 207

Qualifikation/Ausbildung:

Tätigkeiten mit umfassenden fachspezifischen Aufgaben und schwierige Tätigkeiten, für deren Ausführung Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine erfolgreich abgeschlossene fachspezifische Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Regelausbildungsdauer von mindestens zweieinhalb Jahren

oder durch eine entsprechende gleichwertige betriebliche Ausbildung erworben werden

und zusätzlich eine einschlägige Zusatzqualifikation mit einem allgemein anerkannten Abschluss erfordern.

Handlungsspielraum / Verantwortungsrahmen:

Führt Aufgaben nach allgemeinen Anweisungen und allgemeinen Richtlinien aus, die Ausführung kann im Rahmen von Alternativen erfolgen, ggf. erweiterter Handlungsspielraum für routinemäßige Koordinationstätigkeiten

Nutzt bestehende Verfahren zur Lösung von schwierigen Problemstellungen

Erkennt übergreifende Probleme und eskaliert sie

Schwierigkeit / Komplexität der Aufgabe:

Standard-/Routineaufgaben innerhalb eines abgegrenzten Aufgabengebietes mit einem höheren Schwierigkeitsgrad und mit einer höheren Variationsbreite als in Entgeltgruppe 208

Selbständige Ausführung einfacher und/oder planerischer Aufgaben

---

Entgeltgruppen 208

Qualifikation/Ausbildung:

Tätigkeiten mit erweiterten fachspezifischen Aufgaben und schwierige Tätigkeiten, für deren Ausführung Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine erfolgreich abgeschlossene fachspezifische Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Regelausbildungsdauer von mindestens zweieinhalb Jahren

oder durch eine entsprechende betriebliche Ausbildung erworben werden

und die höhere Anforderungen stellen als in Entgeltgruppe 209.

Handlungsspielraum / Verantwortungsrahmen:

Führt Aufgaben nach allgemeinen Anweisungen und allgemeinen Richtlinien aus, die Ausführung kann im Rahmen von Alternativen erfolgen, ggf. Handlungsspielraum für routinemäßige Koordinationstätigkeiten

Nutzt bestehende Verfahren zur Lösung von schwierigen Problemstellungen

Erkennt Probleme und eskaliert sie

Schwierigkeit / Komplexität der Aufgabe:

Standard-/Routineaufgaben innerhalb eines abgegrenzten Aufgabengebietes und mit einem höheren Schwierigkeitsgrad und einer höheren Variationsbreite als in Entgeltgruppe 209

Entgeltgruppen 209

Qualifikation/Ausbildung:

Tätigkeiten mit fachspezifischen Aufgaben, für deren Ausführung Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine erfolgreich abgeschlossene fachspezifische Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Regelausbildungsdauer von mindestens zweieinhalb Jahren

oder durch eine entsprechende betriebliche Ausbildung erworben werden.

Handlungsspielraum / Verantwortungsrahmen:

Führt Aufgaben nach allgemeinen Anweisungen und allgemeinen Richtlinien aus, die Ausführung kann im Rahmen von Alternativen erfolgen, ggf. auch mit Handlungsspielraum für Kleinstentscheidungen

Nutzt bestehende Verfahren zur Lösung von einfachen Problemstellungen

Über Kleinstentscheidungen hinausgehende Probleme werden grundsätzlich eskaliert

Schwierigkeit / Komplexität der Aufgabe:

Standard-/Routineaufgaben innerhalb abgegrenzter Aufgabengebiete

---

Entgeltgruppen 210

Qualifikation/Ausbildung:

Tätigkeiten, für deren Ausführung Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine erfolgreich abgeschlossene fachspezifische Berufsausbildung mit einer Regelausbildungsdauer von weniger als zweieinhalb Jahren

oder durch eine entsprechende betriebliche Funktionsausbildung erworben werden.

Handlungsspielraum / Verantwortungsrahmen:

Führt Tätigkeiten nach Anweisung und allgemeinen Richtlinien aus, die Ausführung kann im Rahmen von vorgegebenen Alternativen erfolgen, ggf. auch mit engem Handlungsspielraum für Kleinstentscheidungen

Nutzt bestehende, klar definierte Verfahren zur Lösung von einfachen Routineaufgaben

Über Kleinstentscheidungen hinausgehende Probleme werden grundsätzlich eskaliert

Schwierigkeit / Komplexität der Aufgabe:

Tätigkeiten mit einem höheren Schwierigkeitsgrad als in Entgeltgruppe 211 und mit höherer Variationsbreite

---

Entgeltgruppen 211

Qualifikation/Ausbildung:

Tätigkeiten, für deren Ausführung Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die keine Berufsausbildung erfordern, jedoch über das Einarbeiten hinaus durch Anlernen erworben werden.

Handlungsspielraum / Verantwortungsrahmen:

Führt Tätigkeiten nach Anweisung und allgemeinen Richtlinien aus, die Ausführung kann im Rahmen von vorgegebenen Alternativen erfolgen

Nutzt bestehende, klar definierte Verfahren zur Lösung von einfachen Routineaufgaben

Probleme werden grundsätzlich eskaliert

Schwierigkeit / Komplexität der Aufgabe:

Tätigkeiten mit geringem Schwierigkeitsgrad, geringer Variationsbreite

---

Entgeltgruppen 212

Qualifikation/Ausbildung:

Tätigkeiten, für deren Ausführung Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die keine Berufsausbildung erfordern, jedoch über das Einweisen hinaus durch Einarbeiten erworben werden.

Handlungsspielraum / Verantwortungsrahmen:

Führt Tätigkeiten nach konkreten Anweisungen vom unmittelbaren Vorgesetzten aus

Probleme werden grundsätzlich eskaliert

Schwierigkeit / Komplexität der Aufgabe:

Tätigkeiten mit geringem Schwierigkeitsgrad

Entgeltgruppen 213

Qualifikation/Ausbildung:

Tätigkeiten einfacher Art, für deren Ausführung Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die keine Berufsausbildung erfordern, jedoch durch Einweisen erworben werden.

Handlungsspielraum / Verantwortungsrahmen:

Führt Tätigkeiten nach konkreten Anweisungen vom unmittelbaren Vorgesetzten aus

Probleme werden grundsätzlich eskaliert

Schwierigkeit / Komplexität der Aufgabe:

Tätigkeiten mit sehr geringem Schwierigkeitsgrad

Definitionen zum Entgeltgruppenverzeichnis 2 (Obersätze)

Einweisen
Einweisen bedeutet, einen Arbeitnehmer in eine bestimmte Arbeitsumgebung einzuführen und ihn mit grundsätzlichen Arbeitsaufgaben bzw. Ausstattungen vertraut zu machen.

Einarbeiten
Einarbeiten bedeutet, einen Arbeitnehmer in eine ungewohnte oder eng begrenzte Tätigkeit bzw. Tätigkeitsfolge schrittweise bis zur sicheren Tätigkeit einzuführen.

Anlernen
Anlernen bedeutet die Vermittlung von Arbeitskenntnissen bei geringen Stellenanforderungen durch Einweisen, Einarbeiten und systematisches Einüben.

Aufgaben
Die Aufgabe entspricht dem Begriff der Facharbeiten, für die eine abgeschlossene Berufsausbildung mit einer Regelausbildungsdauer von mindestens zweieinhalb Jahren erforderlich ist.

Aufgabengebiet
Das Aufgabengebiet ist durch verschiedene Aufgaben gekennzeichnet, die sich sachlich zusammenfassen lassen.

Aufgabenbereich
Ein Aufgabenbereich ist durch verschiedene Aufgaben/Aufgabengebiete gekennzeichnet, die sich sachlich nicht zusammenfassen lassen.

Betriebliche Funktionsausbildung
Eine betriebliche Funktionsausbildung 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 im Sinne des Berufsbildungsgesetzes (BBiG).

Entsprechende betriebliche Ausbildung
Eine entsprechende betriebliche Ausbildung richtet sich nach innerbetrieblichen Regelwerken und hat ein allgemeines, betriebsnahes Lernziel zum Inhalt. Im Rahmen der gleichwertigen betrieblichen Ausbildung werden die Fertigkeiten und das Fachwissen arbeitsplatzbezogen vermittelt, die ansonsten durch eine Berufsausbildung mit einer Regelausbildungsdauer von mindestens zweieinhalb Jahren vermittelt werden. Die gleichwertige betriebliche Ausbildung wird mit einer Prüfung nach innerbetrieblichen Festlegungen abgeschlossen. Es handelt sich nicht um eine anerkannte Berufsausbildung im Sinne des BBiG.

Einschlägige Zusatzqualifikation
Eine einschlägige Zusatzqualifikation baut auf der jeweils einschlägigen anerkannten Berufsausbildung mit einer Regelausbildungsdauer von mindestens zweieinhalb Jahren auf und vermittelt weitere fachspezifische Kenntnisse (z.B. Ausbilderqualifizierungsprüfung, Lehrgänge für Buchführung, SAP-Qualifizierung). Die einschlägige Zusatzqualifikation wird mit einer erfolgreich bestandenen Prüfung abgeschlossen.

Einschlägige Zusatzausbildung
Eine einschlägige Zusatzausbildung baut auf der jeweils einschlägigen anerkannten Berufsausbildung mit einer Regelausbildungsdauer von mindestens zweieinhalb Jahren auf und vermittelt weitere Spezialkenntnisse (z. B. Fachwirt/-in IHK, Management-Assistentin (IHK). Diese werden durch eine anerkannte einjährige Vollzeitfachausbildung, alternativ durch eine zweijährige berufsbegleitende Fachausbildung erworben. Der Abschluss erfolgt durch eine außerbetriebliche Prüfung.

Anlage 4
zum FGr 2-TV AGV MOVE EVG

Jahrestabellenentgelt (Basis-Entgelttabelle)

gültig bis: 30. Juni 2026

Entgelt-gruppe / Stufe	Tätigkeitsjahre in der Entgeltgruppe							Leistungs-bereich
	0 - <5	5 - <10	10 - <15	15 - <20	20 - <25	25 - <30	>=30	
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	
201	79.304,11 €	82.034,78 €	84.765,83 €	87.497,13 €	90.228,06 €	92.958,98 €	93.537,06 €	98.644,46 €
202	68.379,91 €	70.746,69 €	73.113,60 €	75.480,26 €	77.847,55 €	80.214,08 €	80.792,42 €	85.170,00 €
203	59.276,67 €	61.279,44 €	63.282,08 €	65.284,72 €	67.287,49 €	69.290,13 €	69.868,60 €	74.246,06 €
204	51.993,74 €	53.632,37 €	55.271,13 €	56.909,50 €	58.548,00 €	60.186,63 €	60.764,85 €	64.413,13 €
205	48.170,40 €	49.480,97 €	50.792,18 €	52.102,88 €	53.413,96 €	54.724,53 €	55.302,87 €	58.950,90 €
206	44.893,14 €	46.604,44 €	48.315,75 €	50.027,31 €	51.738,74 €	53.450,04 €	54.028,26 €	57.676,41 €
266	42.712,12 €	44.415,78 €	46.126,95 €	47.838,39 €	49.549,95 €	51.261,38 €	51.839,46 €	54.757,94 €
277	42.586,07 €	43.789,79 €	44.980,39 €	46.329,93 €	47.515,68 €	48.578,57 €	49.442,12 €	52.064,37 €
207	41.999,27 €	42.751,77 €	43.509,51 €	44.274,12 €	45.038,74 €	45.803,74 €	46.381,95 €	49.864,23 €
288	39.739,20 €	40.527,88 €	41.744,74 €	43.031,00 €	44.274,89 €	45.329,66 €	46.193,22 €	49.116,96 €
208	39.739,20 €	40.396,85 €	41.054,88 €	41.712,90 €	42.393,37 €	43.074,35 €	43.652,56 €	46.569,00 €
209	38.007,88 €	38.561,74 €	39.115,60 €	39.669,84 €	40.223,83 €	40.778,07 €	41.356,03 €	44.235,87 €
210	36.622,59 €	37.194,18 €	37.748,16 €	38.319,11 €	38.873,10 €	38.873,10 €	39.451,31 €	41.749,50 €
211	35.237,31 €	35.722,32 €	36.189,60 €	36.674,74 €	37.142,16 €	37.142,16 €	37.720,24 €	39.443,66 €
212	34.371,84 €	34.718,00 €	35.064,16 €	35.410,45 €	35.756,61 €	35.756,61 €	36.334,83 €	37.771,24 €
213	33.505,98 €	33.852,27 €	34.198,56 €	34.545,11 €	34.891,27 €	34.891,27 €	35.469,48 €	36.905,77 €

Hinweis: Die Jahrestabellenentgelte in den Wahlmodellen zusätzlicher Erholungsurlaub 6 bzw. 12 Tage ergeben sich in Anwendung der Faktoren gemäß § 37b Abs. 1 Buchst. b FGr 2-TV AGV MOVE EVG (6 Tage zusätzlicher Erholungsurlaub) bzw. § 37b Abs. 1 Buchst. c FGr 2-TV AGV MOVE EVG (12 Tage zusätzlicher Erholungsurlaub).

noch Anlage 4
zum FGr 2-TV AGV MOVE EVG

Jahrestabellenentgelt (Basis-Entgelttabelle)

gültig ab: 01. Juli 2026

Entgelt-gruppe / Stufe	Tätigkeitsjahre in der Entgeltgruppe							Leistungs-bereich
	0 - <5	5 - <10	10 - <15	15 - <20	20 - <25	25 - <30	>=30	
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	
201	81.286,71 €	84.085,65 €	86.884,98 €	89.684,56 €	92.483,76 €	95.282,95 €	95.875,49 €	101.110,57 €
202	70.089,41 €	72.515,36 €	74.941,44 €	77.367,27 €	79.793,74 €	82.219,43 €	82.812,23 €	87.299,25 €
203	60.758,59 €	62.811,43 €	64.864,13 €	66.916,84 €	68.969,68 €	71.022,38 €	71.615,32 €	76.102,21 €
204	53.293,58 €	54.973,18 €	56.652,91 €	58.332,24 €	60.011,70 €	61.691,30 €	62.283,97 €	66.023,46 €
205	49.374,66 €	50.717,99 €	52.061,98 €	53.405,45 €	54.749,31 €	56.092,64 €	56.685,44 €	60.424,67 €
206	46.015,47 €	47.769,55 €	49.523,64 €	51.277,99 €	53.032,21 €	54.786,29 €	55.378,97 €	59.118,32 €
266	43.779,92 €	45.526,17 €	47.280,12 €	49.034,35 €	50.788,70 €	52.542,91 €	53.135,45 €	56.126,89 €
277	43.650,72 €	44.884,53 €	46.104,90 €	47.488,18 €	48.703,57 €	49.793,03 €	50.678,17 €	53.365,98 €
207	43.049,25 €	43.820,56 €	44.597,25 €	45.380,97 €	46.164,71 €	46.948,83 €	47.541,50 €	51.110,84 €
288	40.732,68 €	41.541,08 €	42.788,36 €	44.106,78 €	45.381,76 €	46.462,90 €	47.348,05 €	50.344,88 €
208	40.732,68 €	41.406,77 €	42.081,25 €	42.755,72 €	43.453,20 €	44.151,21 €	44.743,87 €	47.733,23 €
209	38.958,08 €	39.525,78 €	40.093,49 €	40.661,59 €	41.229,43 €	41.797,52 €	42.389,93 €	45.341,77 €
210	37.538,15 €	38.124,03 €	38.691,86 €	39.277,09 €	39.844,93 €	39.844,93 €	40.437,59 €	42.793,24 €
211	36.118,24 €	36.615,38 €	37.094,34 €	37.591,61 €	38.070,71 €	38.070,71 €	38.663,25 €	40.429,75 €
212	35.231,14 €	35.585,95 €	35.940,76 €	36.295,71 €	36.650,53 €	36.650,53 €	37.243,20 €	38.715,52 €
213	34.343,63 €	34.698,58 €	35.053,52 €	35.408,74 €	35.763,55 €	35.763,55 €	36.356,22 €	37.828,41 €

Hinweis: Die Jahrestabellenentgelte in den Wahlmodellen zusätzlicher Erholungsurlaub 6 bzw. 12 Tage ergeben sich in Anwendung der Faktoren gemäß § 37b Abs. 1 Buchst. b FGr 2-TV AGV MOVE EVG (6 Tage zusätzlicher Erholungsurlaub) bzw. § 37b Abs. 1 Buchst. c FGr 2-TV AGV MOVE EVG (12 Tage zusätzlicher Erholungsurlaub).

noch Anlage 4
zum FGr 2-TV AGV MOVE EVG

Jahrestabellenentgelt (Basis-Entgelttabelle)

gültig ab: 01. Januar 2027

Entgelt-gruppe	Tätigkeitsjahre in der Entgeltgruppe							Leistungs-bereich
	0 - <5	5 - <10	10 - <15	15 - <20	20 - <25	25 - <30	>=30	
	Stufe							
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	
201	81.286,71 €	84.085,65 €	86.884,98 €	89.684,56 €	92.483,76 €	95.282,95 €	95.875,49 €	101.110,57 €
202	70.089,41 €	72.515,36 €	74.941,44 €	77.367,27 €	79.793,74 €	82.219,43 €	82.812,23 €	87.299,25 €
203	60.758,59 €	62.811,43 €	64.864,13 €	66.916,84 €	68.969,68 €	71.022,38 €	71.615,32 €	76.102,21 €
204	53.293,58 €	54.973,18 €	56.652,91 €	58.332,24 €	60.011,70 €	61.691,30 €	62.283,97 €	66.023,46 €
205	49.374,66 €	50.717,99 €	52.061,98 €	53.405,45 €	54.749,31 €	56.092,64 €	56.685,44 €	60.424,67 €
206	46.015,47 €	47.769,55 €	49.523,64 €	51.277,99 €	53.032,21 €	54.786,29 €	55.378,97 €	59.118,32 €
266	45.477,44 €	47.194,11 €	48.957,83 €	50.520,07 €	52.263,27 €	54.132,25 €	54.720,17 €	57.711,61 €
277	45.348,24 €	46.552,47 €	47.782,61 €	48.973,90 €	50.178,14 €	51.382,37 €	52.262,89 €	54.950,70 €
207	43.049,25 €	43.820,56 €	44.597,25 €	45.380,97 €	46.164,71 €	46.948,83 €	47.541,50 €	51.110,84 €
288	42.305,35 €	43.509,59 €	44.739,72 €	45.931,01 €	47.135,25 €	48.339,49 €	49.220,00 €	52.216,83 €
208	40.732,68 €	41.406,77 €	42.081,25 €	42.755,72 €	43.453,20 €	44.151,21 €	44.743,87 €	47.733,23 €
209	38.958,08 €	39.525,78 €	40.093,49 €	40.661,59 €	41.229,43 €	41.797,52 €	42.389,93 €	45.341,77 €
210	37.538,15 €	38.124,03 €	38.691,86 €	39.277,09 €	39.844,93 €	39.844,93 €	40.437,59 €	42.793,24 €
211	36.118,24 €	36.615,38 €	37.094,34 €	37.591,61 €	38.070,71 €	38.070,71 €	38.663,25 €	40.429,75 €
212	35.231,14 €	35.585,95 €	35.940,76 €	36.295,71 €	36.650,53 €	36.650,53 €	37.243,20 €	38.715,52 €
213	34.343,63 €	34.698,58 €	35.053,52 €	35.408,74 €	35.763,55 €	35.763,55 €	36.356,22 €	37.828,41 €

Hinweis: Die Jahrestabellenentgelte in den Wahlmodellen zusätzlicher Erholungsurlaub 6 bzw. 12 Tage ergeben sich in Anwendung der Faktoren gemäß § 37b Abs. 1 Buchst. b FGr 2-TV AGV MOVE EVG (6 Tage zusätzlicher Erholungsurlaub) bzw. § 37b Abs. 1 Buchst. c FGr 2-TV AGV MOVE EVG (12 Tage zusätzlicher Erholungsurlaub).

noch Anlage 4
zum FGr 2-TV AGV MOVE EVG

Jahrestabellenentgelt (Basis-Entgelttabelle)

gültig ab: 01. August 2027

Entgelt-gruppe	Tätigkeitsjahre in der Entgeltgruppe							Leistungs-bereich
	0 - <5	5 - <10	10 - <15	15 - <20	20 - <25	25 - <30	>=30	
	Stufe							
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	7	
201	81.286,71 €	84.085,65 €	86.884,98 €	89.684,56 €	92.483,76 €	95.282,95 €	95.875,49 €	101.110,57 €
202	70.089,41 €	72.515,36 €	74.941,44 €	77.367,27 €	79.793,74 €	82.219,43 €	82.812,23 €	87.299,25 €
203	60.758,59 €	62.811,43 €	64.864,13 €	66.916,84 €	68.969,68 €	71.022,38 €	71.615,32 €	76.102,21 €
204	53.293,58 €	54.973,18 €	56.652,91 €	58.332,24 €	60.011,70 €	61.691,30 €	62.283,97 €	66.023,46 €
205	49.374,66 €	50.717,99 €	52.061,98 €	53.405,45 €	54.749,31 €	56.092,64 €	56.685,44 €	60.424,67 €
206	46.015,47 €	47.769,55 €	49.523,64 €	51.277,99 €	53.032,21 €	54.786,29 €	55.378,97 €	59.118,32 €
266	46.681,67 €	48.437,20 €	50.226,81 €	51.814,95 €	53.596,99 €	55.491,88 €	56.105,69 €	59.097,13 €
277	46.552,47 €	47.795,56 €	49.051,59 €	50.268,78 €	51.511,86 €	52.742,00 €	53.648,41 €	56.336,22 €
207	43.049,25 €	43.820,56 €	44.597,25 €	45.380,97 €	46.164,71 €	46.948,83 €	47.541,50 €	51.110,84 €
288	43.444,84 €	44.674,98 €	45.943,96 €	47.161,15 €	48.391,28 €	49.634,37 €	50.527,83 €	53.524,66 €
208	40.732,68 €	41.406,77 €	42.081,25 €	42.755,72 €	43.453,20 €	44.151,21 €	44.743,87 €	47.733,23 €
209	38.958,08 €	39.525,78 €	40.093,49 €	40.661,59 €	41.229,43 €	41.797,52 €	42.389,93 €	45.341,77 €
210	37.538,15 €	38.124,03 €	38.691,86 €	39.277,09 €	39.844,93 €	39.844,93 €	40.437,59 €	42.793,24 €
211	36.118,24 €	36.615,38 €	37.094,34 €	37.591,61 €	38.070,71 €	38.070,71 €	38.663,25 €	40.429,75 €
212	35.231,14 €	35.585,95 €	35.940,76 €	36.295,71 €	36.650,53 €	36.650,53 €	37.243,20 €	38.715,52 €
213	34.343,63 €	34.698,58 €	35.053,52 €	35.408,74 €	35.763,55 €	35.763,55 €	36.356,22 €	37.828,41 €

Hinweis: Die Jahrestabellenentgelte in den Wahlmodellen zusätzlicher Erholungsurlaub 6 bzw. 12 Tage ergeben sich in Anwendung der Faktoren gemäß § 37b Abs. 1 Buchst. b FGr 2-TV AGV MOVE EVG (6 Tage zusätzlicher Erholungsurlaub) bzw. § 37b Abs. 1 Buchst. c FGr 2-TV AGV MOVE EVG (12 Tage zusätzlicher Erholungsurlaub).

noch Anlage 4
zum FGr 2-TV AGV MOVE EVG

Jahrestabellenentgelt (Basis-Entgelttabelle)

gültig mit Ablauf des: 31. Dezember 2027

Entgelt-gruppe	Tätigkeitsjahre in der Entgeltgruppe							Leistungs-bereich
	0 - <5	5 - <10	10 - <15	15 - <20	20 - <25	25 - <30	>=30	
	Stufe							
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	
201	81.286,71 €	84.085,65 €	86.884,98 €	89.684,56 €	92.483,76 €	95.282,95 €	95.875,49 €	101.110,57 €
202	70.089,41 €	72.515,36 €	74.941,44 €	77.367,27 €	79.793,74 €	82.219,43 €	82.812,23 €	87.299,25 €
203	60.758,59 €	62.811,43 €	64.864,13 €	66.916,84 €	68.969,68 €	71.022,38 €	71.615,32 €	76.102,21 €
204	53.293,58 €	54.973,18 €	56.652,91 €	58.332,24 €	60.011,70 €	61.691,30 €	62.283,97 €	66.023,46 €
205	50.897,82 €	51.849,56 €	53.282,82 €	54.729,33 €	56.162,46 €	57.673,33 €	58.335,34 €	61.962,09 €
206	48.502,06 €	49.722,55 €	50.942,91 €	52.190,19 €	53.410,55 €	54.786,29 €	55.529,52 €	59.118,32 €
266	46.681,67 €	48.437,20 €	50.226,81 €	51.814,95 €	53.596,99 €	55.491,88 €	56.105,69 €	59.097,13 €
277	46.552,47 €	47.795,56 €	49.051,59 €	50.268,78 €	51.511,86 €	52.742,00 €	53.648,41 €	56.336,22 €
207	46.342,97 €	47.576,79 €	48.797,14 €	50.030,97 €	51.264,79 €	52.485,28 €	53.370,43 €	56.698,05 €
288	43.444,84 €	44.674,98 €	45.943,96 €	47.161,15 €	48.391,28 €	49.634,37 €	50.527,83 €	53.524,66 €
208	43.312,06 €	44.532,43 €	45.779,71 €	47.000,06 €	48.220,43 €	49.454,24 €	50.339,39 €	53.457,89 €
209	40.723,67 €	41.484,24 €	42.244,54 €	43.005,25 €	43.765,70 €	44.526,13 €	45.286,56 €	47.440,67 €
210	37.538,15 €	38.188,46 €	38.839,02 €	39.489,46 €	40.139,88 €	40.790,32 €	41.440,88 €	42.793,24 €
211	36.118,24 €	36.713,58 €	37.308,78 €	37.904,13 €	38.499,35 €	39.094,55 €	39.689,89 €	41.287,26 €
212	35.231,14 €	35.809,42 €	36.387,58 €	36.965,88 €	37.544,04 €	38.122,20 €	38.700,49 €	39.557,85 €
213	34.343,63 €	34.698,58 €	35.053,52 €	35.408,74 €	35.763,55 €	35.763,55 €	36.356,22 €	37.828,41 €

Hinweis: Die Jahrestabellenentgelte in den Wahlmodellen zusätzlicher Erholungsurlaub 6 bzw. 12 Tage ergeben sich in Anwendung der Faktoren gemäß § 37b Abs. 1 Buchst. b FGr 2-TV AGV MOVE EVG (6 Tage zusätzlicher Erholungsurlaub) bzw. § 37b Abs. 1 Buchst. c FGr 2-TV (AGV MOVE EVG 12 Tage zusätzlicher Erholungsurlaub).

Anlage 5
zum FGr 2-TV AGV MOVE EVG

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 % des Unterschiedsbetrags der Anfangsentgeltstufen aus 1/12,5 des Jahrestabellenentgelts 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 § 6 erhalten, entsprechend gekürzt.

Beispiele:

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

Lfd. Nr.	Erschwerniszulagenkatalog	Zulagen-gruppe
1	Erschütterungsarbeiten: Bedienen von Werkzeugen, Geräten und Maschinen, die bei ihrer Anwendung eine erheblichere Erschütterung des Körpers verursachen als normal üblich und im Maschinenkatalog (Anlage 7) aufgeführt sind...	B
2	Arbeiten, die in einer durch die Arbeit bedingten Körperzwangshaltung ausgeführt werden müssen in Behälter- oder Kesselwagen, in Dampfkesseln, Boilern oder Wärmespeichern, in ortsfesten Behältern für chemische oder brennbare Flüssigkeiten, für Gase, Luft, staubförmige Stoffe oder Wasser, ausgenommen für stehende Behälter über 100 m^3, in Kanälen, Schächten oder ähnlichen engen Räumen (auch Hohlprofile an Ingenieurbauten einschließlich Masten und Brückenkonstruktionen), an schwer zugänglichen Stellen von Fahrzeugen oder sonstigen maschinentechnischen Anlagen... *Ausführungsbestimmungen* *1. Arbeiten in Körperzwangshaltung sind beispielsweise Arbeiten, die kniend, hockend oder über Kopf auszuführen sind.* *2. Zu den Arbeiten an schwer zugänglichen Stellen von Fahrzeugen gehören auch die entsprechenden Arbeiten an den Laufwerken, Maschinenanlagen und Wagenkästen (Fahrzeugaufbauten).* *3. Zu den Arbeiten in engen Räumen gehören auch die entsprechenden Arbeiten in Arbeitsgruben und Fahrtreppenschächten. Die räumliche Enge kann auch in Aufzugsschächten gegeben sein.*	B
3	Arbeiten, die in bestimmten Höhen ausgeführt werden müssen in freien Höhen von mehr als 1. 5 m über dem Erdboden ... 2. 10 m über dem Erdboden ... 3. 20 m über dem Erdboden ... 4. 40 m über dem Erdboden ...	 B C C + A C + B
4	Arbeiten im Tunnel a) mit einer Länge bis 3 500 m... b) mit einer Länge von mehr als 3 500 m...	 B C

Lfd. Nr.	Erschwerniszulagenkatalog	Zulagen-gruppe
5	Gefahrengeneigte Arbeiten	
	a) in der Nähe von unter Spannung stehenden 15 kV-Oberleitungsanlagen und 110 - kV – Bahnstromleitungen…	A
	Ausführungsbestimmung *Der Begriff "in der Nähe" ist wie folgt zu definieren:* - *bei 15 - kV - Oberleitungsanlagen: Abstand < 1,5 m* - *bei 15 - kV - Speiseleitungen: Abstand < 2,0 m* - *bei 110 - kV - Bahnstromleitungen: Abstand < 3,0 m*	
	b) an steilen Böschungen und Hängen, wenn sich der Arbeitnehmer dabei durch Schutzseile sichern muss...	B
	c) Aufgleisarbeiten...	C
6	Arbeiten unter starker Hitze- oder Kälteeinwirkung	
	1. Bei Wartungs- und Instandhaltungsarbeiten in heißen Anlagen oder an heißen Anlageteilen, wenn der Arbeitnehmer dabei Lufttemperaturen von	
	a) 40 - 50 Grad Celsius...	B
	b) mehr als 50 Grad Celsius...	C
	ausgesetzt ist.	
	2. Bei Arbeiten, wenn der Arbeitnehmer dabei Lufttemperaturen von unter - 15 Grad Celsius ausgesetzt ist...	B
7	Schweißarbeiten jeder Art, Brennschneiden, Lötarbeiten…	B
8	Arbeiten, die	
	a) unter außergewöhnlicher Schmutzeinwirkungen verrichtet werden müssen bzw. ekelerregend sind bzw.	
	b) infolge von Personen- und Tierunfällen eine besondere Belastung darstellen. Ergänzend ist in besonderen Fällen eine einmalige Entgeltzulage nach § 21 dieses Tarifvertrags in Betracht zu ziehen ...	B
9	Sofern Arbeiten ausgeführt werden, bei denen zur Vermeidung gesundheitsgefährdender Einwirkungen Schutzausrüstungen zu tragen sind, ist stets zu zahlen bei	
	a) Gehörschutz...	A
	b) Atemschutz...	A
	c) Schutzanzüge (auch Schweißanzüge)...	B
	d) Vollatemschutzgerät...	C

Lfd. Nr.	Erschwerniszulagenkatalog	Zulagen-gruppe
10	Arbeiten zur beschleunigten Behebung von Betriebsstörungen ... *Ausführungsbestimmungen* *1. Neben dieser Tarifstelle wird keine weitere Zulage nach dem Erschwerniszulagenkatalog - auch nicht nach laufender Nr. 9 - gezahlt.* *2. Die Zulage wird für die Dauer der Arbeiten zur beschleunigten Behebung der Betriebsstörung an der Unfall-/Einsatzstelle gezahlt.* *Wenn die Gesamtfahrzeit zum Einsatzort und zurück mehr als vier Stunden beträgt, besteht ein Anspruch auf Zahlung der Erschwerniszulage grundsätzlich auch für den Zeitraum der Gesamtfahrzeit, der über vier Stunden hinausgeht. Ausgenommen von dieser Regelung sind die Besatzungen der Notfallkräne.*	C (x 9)

Anlage 7
zum FGr 2-TV AGV MOVE EVG

Maschinenkatalog zu Tarifstelle lfd. Nr. 1

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

Protokollnotiz:

Es besteht Einvernehmen, dass ab 01. Juni 2002 der Maschinenkatalog auch für die Nachfolgemodelle sowie bauartgleiche Modelle (zur gleichen Arbeitserledigung) der im Maschinenkatalog aufgeführten Maschinen gilt, sofern die körperlichen Belastungen (gemäß Lfd. Nr. 1 der Anlage 6) bei Verwendung der Maschinen weiterhin gegeben sind.

Anlage 8
zum FGr 2-TV AGV MOVE EVG

Besondere Regelungen für die DB Cargo AG

§ 1
Geltungsbereich

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

§ 2
Mindestruhezeit

Für die Arbeitnehmer des stationären Transportpersonals der DB Cargo AG ist abweichend von § 42 Abs. 2 Nr. 9 FGr 2-TV AGV MOVE EVG folgende Regelung anzuwenden:

Gemäß § 7 Abs. 1 Ziff. 3 i.V.m. § 5 Abs. 1 ArbZG ist es mit Zustimmung des Betriebsrates zulässig, die tägliche Ruhezeit auf 9 Stunden zu verkürzen, grundsätzlich jedoch nicht öfter als zweimal hintereinander. Für die Arbeitnehmer ist die Verkürzung der Ruhezeit spätestens mit der entsprechenden Verlängerung der übernächsten Ruhezeit auszugleichen. Die Ausgleichspflicht besteht entsprechend bei einer Verkürzung der täglichen Ruhezeit auf bis zu 10 Stunden gemäß § 5 Abs. 2 ArbZG.

§ 3
Ruhetagsregelung

Für Arbeitnehmer des stationären Transportpersonals der DB Cargo AG sind abweichend von § 45 Abs. 9 FGr 2-TV AGV MOVE EVG folgende Regelungen anzuwenden:

1. Arbeitnehmer erhalten im Kalenderjahr mindestens 26 Ruhetage, die jeweils eine Ruhezeit von mindestens 36 Stunden umfassen. Ruhezeiten von mindestens 72 Stunden können als 2 solcher Ruhetage gezählt werden. Die Ruhetage nach Satz 1 umfassen grundsätzlich einen Kalendertag. Zur Sicherstellung dieses Grundsatzes ist es möglich Nachtschichten zu verblocken und abweichend von § 45 Abs. 10 FGr 2-TV AGV MOVE EVG vier oder mehr als vier Nachtschichten hintereinander zu planen. Auf betrieblicher Ebene kann bei dringenden betrieblichen Bedürfnissen oder im Interesse der Arbeitnehmer mit Zustimmung des Betriebsrats von dem Grundsatz nach Satz 3 abgewichen werden.

2. Arbeitnehmer erhalten im Kalenderjahr mindestens 26 Ruhetage, die jeweils eine Ruhezeit von mindestens 56 Stunden umfassen. Die Mindestdauer darf ausnahmsweise bis auf 48 Stunden verringert werden, wenn dies aus dringenden betrieblichen Bedürfnissen oder im Interesse der Arbeitnehmer geboten erscheint.

3. Arbeitnehmer erhalten im Kalenderjahr mindestens 12 der Ruhetage nach Nr. 2 als langes Wochenende. Diese Ruhetage müssen in der Regel einmal im Monat spätestens am Freitag um 22 Uhr beginnen, dürfen nicht vor Montag um 6 Uhr enden und sollen eine Mindestlänge von 62 Stunden umfassen. Beginn und Ende des langen Wochenendes können mit Zustimmung des Betriebsrates um bis zu 2 Stunden verschoben werden. Auf betrieblicher Ebene können mit Zustimmung des Betriebsrates andere Regelungen zum langen Wochenende getroffen werden.

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

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

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

Protokollnotizen:

1. *Die Tarifvertragsparteien vereinbaren mit unmittelbarer und zwingender Regelungswirkung i.S.d. § 4 Abs. 1 TVG, dass die folgenden Regelungen für die vorstehenden Ruhezeiten gelten:*

   Die vorstehenden Ruhezeiten nach § 3 Nr. 1 („R36“), Nr. 2 („R56“) und Nr. 3 („R62“) dieser Anlage 8 sind das Ergebnis einer bereits vorweggenommenen Addition von täglicher und wöchentlicher Ruhezeit. Die dort jeweils für die Ruhezeit genannte Anzahl von Stunden weist damit das Ergebnis dieser Addition und nicht einzelne Komponenten dieser Ruhezeit aus. Diese Ruhezeit wird den Arbeitnehmern dergestalt gewährt, dass diesen zunächst die tägliche Ruhezeit i.S.d. § 5 ArbZG, § 2 dieser Anlage 8, § 45 Abs. 13 FGr 2-TV AGV MOVE EVG und sodann in unmittelbarer Verbindung hiermit eine wöchentliche Ruhezeit i.S.d. §§ 9, 11 ArbZG gewährt wird.

2. *Die Tarifvertragsparteien stellen zudem klar, dass die Regelung unter Protokollnotiz Nr. 1 keine Änderung der bisherigen Rechtslage herbeiführt. Der Rechtsnormcharakter der Protokollnotiz Nr. 1 wird durch diese Klarstellung nicht berührt. Vielmehr halten die Tarifvertragsparteien im Hinblick auf die Entscheidung des EuGH vom 02. März 2023 (C-477/21) eine ergänzende normative Regelung, wie unter Protokollnotiz Nr. 1 getroffen, für sachgerecht.*

§ 4
Nachtschichten in Folge

Für Arbeitnehmer des stationären Transportpersonals der DB Cargo AG ist abweichend von § 45 Abs. 10 FGr 2-TV AGV MOVE EVG folgende Regelung anzuwenden:

Abweichend von § 42 Abs. 2 Nr. 5 Satz 5 FGr 2-TV AGV MOVE EVG dürfen Schichten, die in die Zeit von 23.00 bis 4.00 Uhr fallen, nicht mehr als viermal hintereinander angesetzt werden. Mit Zustimmung des Betriebsrats können Schichten nach Satz 1 auch fünfmal hintereinander angesetzt werden, wenn dadurch keine Überforderung der Arbeitnehmer zu erwarten ist. Leisten Arbeitnehmer vier oder fünf Nachtschichten nach § 42 Abs. 2 Nr. 5 FGr 2-TV AGV MOVE EVG in Folge, so erhalten sie im Anschluss an diese Nachtschichtfolge einen Ruhetag nach § 3 von mindestens 48 Stunden Dauer. Eine Nachtschichtfolge gilt mit einem Ruhetag nach § 3 oder mit einer Schicht, die keine Nachtschicht ist, als unterbrochen.

§ 5
Urlaubswoche

Ergänzend zu § 40 Abs. 5 Nr. 2 FGr 2-TV AGV MOVE EVG gilt ab 01. Januar 2022 für Arbeitnehmer, denen nicht nur vorübergehend eine Tätigkeit als Lokrangierführer 1, Lokrangierführer 2 oder Transportlogistiker übertragen wurde:

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. Auf betrieblicher Ebene können ergänzende Regelungen getroffen werden.

Anlage 9
zum FGr 2-TV AGV MOVE EVG

Besondere Regelungen für die DB Fernverkehr AG

§ 1
Geltungsbereich

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

§ 2
Mindestruhezeit

Für die Arbeitnehmer des Transportpersonals der DB Fernverkehr AG gilt abweichend von § 42 Abs. 2 Nr. 9 FGr 2-TV AGV MOVE EVG:

Gemäß § 7 Abs. 1 Ziff. 3 i.V.m. § 5 Abs. 1 ArbZG ist es mit Zustimmung des Betriebsrates zulässig, die tägliche Ruhezeit auf 9 Stunden zu verkürzen, grundsätzlich jedoch nicht öfter als zweimal hintereinander. Für die Arbeitnehmer ist die Verkürzung der Ruhezeit spätestens mit der entsprechenden Verlängerung der übernächsten Ruhezeit auszugleichen. Die Ausgleichspflicht besteht entsprechend bei einer Verkürzung der täglichen Ruhezeit auf bis zu 10 Stunden gemäß § 5 Abs. 2 ArbZG.

§ 3
Ruhetagsregelung

Für Arbeitnehmer des Transportpersonals der DB Fernverkehr AG gelten abweichend von § 45 Abs. 9 FGr 2-TV AGV MOVE EVG folgende Bestimmungen:

1. Arbeitnehmer erhalten im Kalenderjahr mindestens 26 Ruhetage, die jeweils eine Ruhezeit von mindestens 36 Stunden und zugleich einen vollen Kalendertag umfassen. Ruhezeiten von mindestens 72 Stunden können als 2 solcher Ruhetage gezählt werden, soweit es nicht Ruhetage nach Nr. 3 sind.

2. Arbeitnehmer erhalten im Kalenderjahr mindestens 13 Ruhetage, die jeweils eine Ruhezeit von mindestens 56 Stunden umfassen. Die Mindestdauer darf ausnahmsweise bis auf 48 Stunden verringert werden, wenn dies aus dringenden betrieblichen Bedürfnissen oder im Interesse der Arbeitnehmer geboten erscheint.

3. Die Arbeitnehmer erhalten im Kalenderjahr mindestens 13 Ruhetage, die jeweils eine Ruhezeit von mindestens 72 Stunden umfassen. Diese Ruhetage umfassen drei volle Kalendertage und beinhalten die Tage Samstag und Sonntag. Von diesem Grundsatz kann bei Arbeitnehmern mit reduziertem Arbeitszeitvolumen (Teilzeitarbeitnehmer) sowie Arbeitnehmern in der Transportleitung und der Logistik (stationäres Transportpersonal) auf betrieblicher Ebene mit Zustimmung des Betriebsrats abgewichen werden.

4. Der Abstand zwischen den Ruhetagen soll höchstens 144 Stunden (beginnend mit der ersten Schicht nach dem vorausgehenden Ruhetag) betragen. Ruhetage mit einer Ruhezeit von 36 Stunden können bis zu dreimal hintereinander angesetzt werden. Im Einvernehmen mit dem Betriebsrat kann die Anzahl auf bis zu vier hintereinander erhöht werden.

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

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

Protokollnotizen:

1. *Die Tarifvertragsparteien vereinbaren mit unmittelbarer und zwingender Regelungswirkung i.S.d. § 4 Abs. 1 TVG, dass die folgenden Regelungen für die vorstehenden Ruhezeiten gelten:*

   Die vorstehenden Ruhezeiten nach § 3 Nr. 1 („R36“), Nr. 2 („R56“) und Nr. 3 („R72“) dieser Anlage 9 sind das Ergebnis einer bereits vorweggenommenen Addition von täglicher und wöchentlicher Ruhezeit. Die dort jeweils für die Ruhezeit genannte Anzahl von Stunden weist damit das Ergebnis dieser Addition und nicht einzelne Komponenten dieser Ruhezeit aus. Diese Ruhezeit wird den Arbeitnehmern dergestalt gewährt, dass diesen zunächst die tägliche Ruhezeit i.S.d. § 5 ArbZG, § 2 dieser Anlage 9, § 45 Abs. 13 FGr 2-TV AGV MOVE EVG und sodann in unmittelbarer Verbindung hiermit eine wöchentliche Ruhezeit i.S.d. §§ 9, 11 ArbZG gewährt wird.

2. *Die Tarifvertragsparteien stellen zudem klar, dass die Regelung unter Protokollnotiz Nr. 1 keine Änderung der bisherigen Rechtslage herbeiführt. Der Rechtsnormcharakter der Protokollnotiz Nr. 1 wird durch diese Klarstellung nicht berührt. Vielmehr halten die Tarifvertragsparteien im Hinblick auf die Entscheidung des EuGH vom 02. März 2023 (C-477/21) eine ergänzende normative Regelung, wie unter Protokollnotiz Nr. 1 getroffen, für sachgerecht.*“

§ 4
Nachtschichten in Folge

Für Arbeitnehmer des Transportpersonals der DB Fernverkehr AG gilt abweichend von § 45 Abs. 10 FGr 2-TV AGV MOVE EVG:

Abweichend von § 42 Abs. 2 Nr. 5 Satz 5 FGr 2-TV AGV MOVE EVG dürfen Schichten, die in die Zeit von 23.00 bis 4.00 Uhr fallen, nicht mehr als dreimal hintereinander angesetzt werden. Mit Zustimmung des Betriebsrats können Schichten nach Satz 1 auch viermal hintereinander angesetzt werden, wenn dadurch keine Überforderung der Arbeitnehmer zu erwarten ist.

Arbeitnehmer dürfen grundsätzlich im Abrechnungszeitraum nicht mehr als 80 Schichten leisten, die in der Zeit von 23.00 bis 04.00 Uhr beginnen oder enden. Bei Schichten im Zusammenhang mit auswärtigen Übernachtungen werden nur Beginn und/oder Ende der Ausbleibezeit betrachtet. Die Betriebsparteien können von Satz 1 abweichende Regelungen treffen.

§ 5
Urlaubswoche

Ergänzend zu § 40 Abs. 5 Nr. 2 FGr 2-TV AGV MOVE EVG gilt ab 01. Januar 2022 für Arbeitnehmer, denen nicht nur vorübergehend eine Tätigkeit als Lokrangierführer 1 oder Lokrangierführer 2 übertragen wurde:

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. Auf betrieblicher Ebene können ergänzende Regelungen getroffen werden.

Anlage 10
zum FGr 2-TV AGV MOVE EVG

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

§ 1
Geltungsbereich

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

§ 2
Ruhetagsregelung

Abweichend von § 45 Abs. 9 FGr 2-TV AGV MOVE EVG gelten folgende Bestimmungen:

1. Arbeitnehmer erhalten im Kalenderjahr mindestens 26 Ruhetage, die jeweils eine Ruhezeit von mindestens 36 Stunden umfassen. Ruhezeiten von mindestens 72 Stunden können als 2 solcher Ruhetage gezählt werden. Die Ruhetage nach Satz 1 umfassen grundsätzlich einen Kalendertag. Auf betrieblicher Ebene kann bei dringenden betrieblichen Bedürfnissen oder im Interesse der Arbeitnehmer mit Zustimmung des Betriebsrats von diesem Grundsatz abgewichen werden.

2. Arbeitnehmer erhalten im Kalenderjahr mindestens 26 Ruhetage, die jeweils eine Ruhezeit von mindestens 56 Stunden umfassen. Die Mindestdauer darf ausnahmsweise bis auf 48 Stunden verringert werden, wenn dies aus dringenden betrieblichen Bedürfnissen oder im Interesse der Arbeitnehmer geboten erscheint.

3. Arbeitnehmer erhalten im Kalenderjahr mindestens 12 der Ruhetage nach Nr. 2 als langes Wochenende. Diese Ruhetage müssen einmal im Monat spätestens am Freitag um 22 Uhr beginnen, dürfen nicht vor Montag um 6 Uhr enden und müssen eine Mindestlänge von 62 Stunden umfassen. Beginn oder Ende des langen Wochenendes können sich um bis zu 2 Stunden verschieben. Erstreckt sich das Wochenende über den Monatswechsel, wird es dem Monat zugeschieden, zu dem der Freitag gehört. Auf betrieblicher Ebene können abweichende, ergänzende Regelungen zum langen Wochenende getroffen werden.

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

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

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

Protokollnotizen:

1. Die Tarifvertragsparteien vereinbaren mit unmittelbarer und zwingender Regelungswirkung i.S.d. § 4 Abs. 1 TVG, dass die folgenden Regelungen für die vorstehenden Ruhezeiten gelten:

Die vorstehenden Ruhezeiten nach § 2 Nr. 1 („R36“), Nr. 2 („R56“) und Nr. 3 („R62“) dieser Anlage 10 sind das Ergebnis einer bereits vorweggenommenen Addition von täglicher und wöchentlicher Ruhezeit. Die dort jeweils für die Ruhezeit genannte Anzahl von Stunden

weist damit das Ergebnis dieser Addition und nicht einzelne Komponenten dieser Ruhezeit aus. Diese Ruhezeit wird den Arbeitnehmern dergestalt gewährt, dass diesen zunächst die tägliche Ruhezeit i.S.d. § 5 ArbZG, § 42 Abs. 2 Nr. 9 FGr 2-TV AGV MOVE EVG, § 45 Abs. 13 FGr 2-TV AGV MOVE EVG und sodann in unmittelbarer Verbindung hiermit eine wöchentliche Ruhezeit i.S.d. §§ 9, 11 ArbZG gewährt wird.

2. *Die Tarifvertragsparteien stellen zudem klar, dass die Regelung unter Protokollnotiz Nr. 1 keine Änderung der bisherigen Rechtslage herbeiführt. Der Rechtsnormcharakter der Protokollnotiz Nr. 1 wird durch diese Klarstellung nicht berührt. Vielmehr halten die Tarifvertragsparteien im Hinblick auf die Entscheidung des EuGH vom 02. März 2023 (C-477/21) eine ergänzende normative Regelung, wie unter Protokollnotiz Nr. 1 getroffen, für sachgerecht.*“

§ 3
Dienstbeginn und -ende im Nachtzeitraum

Abweichend von § 45 Abs. 10 FGr 2-TV AGV MOVE EVG gilt:

Abweichend von § 42 Abs. 2 Nr. 5 Satz 5 FGr 2-TV AGV MOVE EVG dürfen Schichten, die in die Zeit von 23.00 bis 4.00 Uhr fallen, nicht mehr als viermal hintereinander angesetzt werden. Mit Zustimmung des Betriebsrats können Schichten nach Satz 1 auch fünfmal hintereinander angesetzt werden, wenn dadurch keine Überforderung der Arbeitnehmer zu erwarten ist.

Arbeitnehmer dürfen grundsätzlich im Abrechnungszeitraum nicht mehr als 100 Schichten leisten, die in der Zeit von 23.00 bis 04.00 Uhr beginnen oder enden. Bei Schichten im Zusammenhang mit auswärtigen Übernachtungen werden nur Beginn und/oder Ende der Ausbleibezeit betrachtet. Die Betriebsparteien können von Satz 1 abweichende Regelungen treffen.

Satz 1 gilt nicht für Teilzeitarbeitnehmer, die in besonderen Nachtarbeitsmodellen beschäftigt werden. Sind verkehrsvertraglich besondere Besetzungsquoten vorgesehen, die den Zeitraum 23.00 bis 04.00 Uhr betreffen, kann von Arbeitnehmern eine über Satz 1 hinausgehende Anzahl zu leistender Schichten verlangt werden.

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

§ 4
Urlaubswoche

Ergänzend zu § 40 Abs. 5 Nr. 2 FGr 2-TV AGV MOVE EVG gilt ab 01. Januar 2022 für Arbeitnehmer, denen nicht nur vorübergehend eine Tätigkeit als Lokrangierführer 1 oder Lokrangierführer 2 übertragen wurde:

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. Auf betrieblicher Ebene können ergänzende Regelungen getroffen werden.

Anhang I
zum FGr 2-TV AGV MOVE EVG

Bestimmungen für Auszubildende im Sinne von § 1 Buchst. c NachwuchskräfteTV AGV MOVE EVG

§ 1
Geltungsbereich

Dieser Anhang gilt für Auszubildende im Sinne von § 1 Buchst. c NachwuchskräfteTV AGV MOVE EVG, die vom Geltungsbereich des FGr 2-TV AGV MOVE EVG erfasst sind.

§ 2
Rechte und Pflichten

Für die Auszubildenden gelten folgende Bestimmungen in der jeweils geltenden Fassung sinngemäß:

a) BasisTV AGV MOVE EVG: § 6 Abs. 1; §§ 9 und 10, § 12 Abs. 5 und 6, §§ 15 bis 18, 24 bis 26

b) FGr 2-TV AGV MOVE EVG: § 49

c) TV Arbeit 4.0 EVG: § 7 Abs. 10 i.V.m. Anlage 3

§ 3
Ausbildungsvergütung und Zulagen

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

b) Die Ausbildungsvergütung beträgt monatlich im

	bis 30. Juni 2026	ab 01. Juli 2026
- ersten Ausbildungsjahr	1.274,56 EUR	1.324,56 EUR
- zweiten Ausbildungsjahr	1.343,68 EUR	1.393,68 EUR
- dritten Ausbildungsjahr	1.412,80 EUR	1.462,80 EUR
- vierten Ausbildungsjahr	1.481,92 EUR	1.531,92 EUR

c) Erhalten Auszubildende Vollverpflegung und/oder Unterkunft auf Kosten des Arbeitgebers werden von der monatlichen Ausbildungsvergütung abgezogen:

	bis 30. Juni 2026	ab 01. Juli 2026
für Vollverpflegung	162,95 EUR	167,02 EUR
für Unterkunft	56,26 EUR	57,67 EUR

d) Die Beträge in Buchst. b und c erhöhen sich um den gleichen Vomhundertsatz, um den sich das Jahrestabellenentgelt der Entgeltgruppe 609 (Stufe 1) der Anlage 4 zum FGr 6-TV AGV MOVE EVG bei allgemeinen linearen Entgelterhöhungen erhöht. Legen die Tarifvertragsparteien die Erhöhung im Sinne von Satz 1 in Ausgestaltung eines Festbetrags fest, legen sie zugleich den v.H.-Satz oder Betrag fest, um den sich die Beträge in Buchst. b und c erhöhen.

Die tarifliche Dynamisierungsklausel nach Unterabs. 1 hat aufgrund der Entgelterhöhungen in Festbeträgen ab 01. Juli 2025 und ab 01. Juli 2026 keine Anwendung gefunden. Ausgenommen hiervon war Buchst. c.

e) Bei einer Stufenausbildung (§ 5 Berufsbildungsgesetz, § 26 Handwerksordnung) wird zur Ermittlung des Ausbildungsjahres die in der vorangegangenen Stufe des Ausbildungsberufs zurückgelegte Zeit mitgerechnet, auch wenn nach Ausbildungsabschluss einer vorangegangenen Stufe eine zeitliche Unterbrechung der Ausbildung gelegen hat.

f) Hat das Ausbildungsverhältnis im Laufe eines Kalendermonats begonnen, erhalten Auszubildende die ihnen nach Buchst. a zustehende höhere Ausbildungsvergütung jeweils vom Beginn des Kalendermonats an, in dem das vorhergehende Ausbildungsjahr geendet hat.

(2) Hinsichtlich der Zahlung der Ausbildungsvergütung und der Abzüge gelten die für Arbeitnehmer jeweils geltenden Bestimmungen entsprechend.

(3) Besteht der Anspruch auf Ausbildungsvergütung nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird bei der Berechnung der Vergütung für einzelne Tage der Monat zu 30 Tagen gerechnet. Besteht für einzelne Stunden kein Anspruch, wird für jede nicht geleistete Ausbildungsstunde die Ausbildungsvergütung um den maßgeblichen Stundensatz vermindert.

(4) Die Auszubildenden, die während der berufspraktischen Ausbildung am Lernort ”betrieblicher Arbeitsplatz” eingesetzt werden, erhalten bei Vorliegen der sonstigen tarifvertraglichen Anspruchsvoraussetzungen die Zulagen nach §§ 12 bis 16, 19, § 30, 35 und 36 die für Arbeitnehmer im FGr 2-TV AGV MOVE EVG vereinbart sind.

(5) Die Auszubildenden, die während der berufspraktischen Ausbildung am Lernort „betrieblicher Arbeitsplatz“ zum Tragen von Unternehmensbekleidung (§ 48 FGr 2-TV AGV MOVE EVG) verpflichtet sind, erhalten ab dem 01. Juli 2025 für Umkleidevorgänge inkl. der Wege von und zu Umkleideräumen eine pauschale Entschädigung in Höhe von monatlich 25,00 EUR (EfU-A). Die Entschädigung nach Satz 1 wird mit der Ausbildungsvergütung gezahlt, unabhängig davon, ob die Umkleidevorgänge ganz oder teilweise innerhalb oder außerhalb der betrieblichen Arbeitsstätte erfolgen. Daneben erfolgt keine Anrechnung auf die Ausbildungszeit.

Protokollnotiz:

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

§ 4
Ausbildungsvergütung in besonderen Fällen

(1) Wird der Besuch eines Berufsgrundbildungsjahres oder der Besuch einer berufsbildenden Schule oder die Berufsausbildung in einer sonstigen Einrichtung auf die Ausbildungszeit angerechnet, gilt für die Höhe der Ausbildungsvergütung der Zeitraum, um den die Ausbildungszeit dadurch verkürzt wird, als abgeleistete Ausbildungszeit.

(2) Wird aufgrund der Bestimmungen des BBiG die Ausbildungszeit verlängert, erhalten betroffene Auszubildende für diese Zeit die Vergütung, die im letzten Ausbildungsjahr, und zwar unter Berücksichtigung der jeweils geltenden Ausbildungsvergütung nach § 3 Abs. 1 Buchst. b gezahlt wurde. Gleiches gilt bei der Verlängerung der Ausbildungszeit wegen nichtbestandener Abschlussprüfung.

(3) Können Auszubildende ohne eigenes Verschulden die Abschlussprüfung erst nach beendeter Ausbildungszeit ablegen, werden sie auf ihr Verlangen bis zum Zeitpunkt der Prüfung beschäftigt. Bis zum Ablegen der Abschlussprüfung erhalten sie die Ausbildungsvergütung, die ihnen im letzten Ausbildungsjahr zugestanden hat.

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

§ 5
Fortzahlung der Ausbildungsvergütung bei Arbeitsunfähigkeit

(1) Sind Auszubildende an der Ausbildung verhindert, so haben sie die Verhinderung an der Ausbildung sowie deren vsl. Dauer ihrem Unternehmen unverzüglich mitzuteilen.

Bei krankheitsbedingter Verhinderung an der Ausbildung, die länger als drei Kalendertage dauert, haben sie über Satz 1 hinaus die Verpflichtung, das Bestehen der krankheitsbedingen Verhinderung an der Ausbildung sowie deren voraussichtliche Dauer ärztlich feststellen zu lassen.

Das Unternehmen kann in begründeten Fällen die ärztliche Feststellung bereits vom ersten Tag an verlangen.

Ausführungsbestimmung

Besteht beim behandelnden Arzt ein länger anhaltender Ausfall der digitalen Übermittlungsmöglichkeit an die Krankenkasse, haben Auszubildende ihrem Unternehmen spätestens an dem auf den 3. Kalendertag der krankheitsbedingen Verhinderung an der Ausbildung folgenden allgemeinen Arbeitstag eine ärztliche Bescheinigung über die krankheitsbedinge Verhinderung an der Ausbildung und deren voraussichtliche Dauer vorzulegen.

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

(3) Die Fortzahlung entfällt, wenn der Auszubildende die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt hat.

(4) Wurde die Arbeitsunfähigkeit durch Dritte herbeigeführt, so ist der Auszubildende verpflichtet, die ihm gegenüber Dritten zustehenden Schadensersatzansprüche in Höhe des Anspruchs auf Weiterzahlung der Ausbildungsvergütung an sein Unternehmen abzutreten. Insoweit darf der Auszubildende über die Schadensersatzansprüche nicht anderweitig verfügen.

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

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

Den Auszubildenden ist die Ausbildungsvergütung fortzuzahlen,

1. für die Zeit der Freistellung zur Teilnahme am Berufsschulunterricht, an Prüfungen und an Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstelle,

2. bis zur Dauer von sechs Wochen, wenn die Auszubildenden

   a) sich für die Berufsausbildung bereithalten, diese aber ausfällt,

   b) aus einem anderen als dem in § 5 geregelten in ihrer Person liegenden Grund unverschuldet verhindert werden, ihre Pflichten aus dem Berufsausbildungsverhältnis zu erfüllen,

3. bei Arbeitsbefreiung in entsprechender Anwendung der für die Arbeitnehmer seines Unternehmens geltenden Bestimmungen sowie des § 25 und § 28 NachwuchskräfteTV AGV MOVE EVG.

§ 7
Jährliche Zuwendung

(1) Die Auszubildenden erhalten in jedem Kalenderjahr eine Zuwendung.

(2) Die jährliche Zuwendung beträgt im

- ersten Ausbildungsjahr	1.039,95 EUR (ab 01. Juli 2026: 1.065,95 EUR)
- zweiten Ausbildungsjahr	1.110,45 EUR (ab 01. Juli 2026: 1.138,21 EUR)
- dritten Ausbildungsjahr	1.180,96 EUR (ab 01. Juli 2026: 1.210,48 EUR)
- vierten Ausbildungsjahr	1.251,46 EUR (ab 01. Juli 2026: 1.282,75 EUR)

Dabei ist jeweils das Ausbildungsjahr maßgeblich, in dem sich der Auszubildende im Monat September befindet. Bei Ausbildungsbeginn nach dem 01. September ist das erste Ausbildungsjahr maßgeblich.

(2a) Die Beträge in Abs. 2 erhöhen sich um den gleichen Vomhundertsatz, um den sich das Jahrestabellenentgelt der Entgeltgruppe 609 (Stufe 1) der Anlage 4 zum FGr 6-TV AGV MOVE EVG bei allgemeinen linearen Entgelterhöhungen erhöht. Legen die Tarifvertragsparteien die Erhöhung im Sinne von Satz 1 in Ausgestaltung eines Festbetrags fest, legen sie zugleich den v.H.-Satz oder Betrag fest, um den sich die Beträge in Abs. 2 erhöhen.

(3) Im Übrigen gelten für die Berechnung und die Zahlung der jährlichen Zuwendung die für die Arbeitnehmer ihres Unternehmens jeweils geltenden Bestimmungen entsprechend.

§ 8
Vermögenswirksame Leistung

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

§ 9
unbesetzt

§ 10
unbesetzt

§ 11
Erfolgsbeteiligung

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

§ 12
Ausbildungszeit / Erholungsurlaub / Freistellungen

(1) Die regelmäßige Ausbildungszeit beträgt 38 Stunden in der Woche. Im Übrigen gelten - unter Beachtung des JArbSchG - die Arbeitszeitbestimmungen, die für die Arbeitnehmer dieses FGr 2-TV AGV MOVE EVG in Verbindung mit dem BasisTV AGV MOVE EVG gelten, sinngemäß.

Ausführungsbestimmung

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

(2) Dem Auszubildenden ist während der Ausbildungszeit Gelegenheit zum Führen des Berichtsheftes (Ausbildungsnachweis) zu geben.

(3) An Tagen an denen Auszubildende an einer theoretischen betrieblichen Bildungsmaßnahme von mind. 270 Minuten (ohne Anrechnung von Pausen) teilnehmen, dürfen sie nicht zur praktischen Ausbildung herangezogen werden.

Anhang II
zum FGr 2-TV AGV MOVE EVG

Bestimmungen für Dual Studierende im Sinne von § 1 Buchst. c NachwuchskräfteTV AGV MOVE EVG

§ 1
Geltungsbereich

Dieser Anhang gilt für Dual Studierende im Sinne von § 1 Buchst. c NachwuchskräfteTV AGV MOVE EVG, die vom Geltungsbereich des FGr 2-TV AGV MOVE EVG erfasst sind.

§ 2
Rechte und Pflichten

Für die Dual Studierenden gelten folgende Bestimmungen in der jeweils geltenden Fassung sinngemäß:

a) BasisTV AGV MOVE EVG: § 6 Abs. 1; §§ 9 und 10, § 12 Abs. 5 und 6, §§ 15 bis 18, 24 bis 26

b) FGr 2-TV AGV MOVE EVG: § 49

c) TV Arbeit 4.0 EVG: § 7 Abs. 10 i.V.m. Anlage 3

§ 3
Studienvergütung

(1) Dual Studierende erhalten eine monatliche Studienvergütung.

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

	bis 30. Juni 2026	ab 01. Juli 2026
- ersten Studienjahr	1.356,74 EUR	1.406,74 EUR
- zweiten Studienjahr	1.417,26 EUR	1.467,26 EUR
- dritten Studienjahr	1.447,51 EUR	1.497,51 EUR
- vierten Studienjahr	1.488,11 EUR	1.538,11 EUR

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

c) Praxisintegriert Dual Studierende (DSp) erhalten einen Studienbonus von 4.000,00 EUR, der in drei Zahlungen zu Beginn des jeweiligen Studienjahres gezahlt wird.

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

	bis 30. Juni 2026	ab 01. Juli 2026
für Vollverpflegung	162,95 EUR	167,02 EUR
für Unterkunft	56,26 EUR	57,67 EUR

e) Die Beträge in Buchst. a und d erhöhen sich um den gleichen Vomhundertsatz, um den sich das Jahrestabellenentgelt der Entgeltgruppe 605 (Stufe 1) der Anlage 4 zum FGr 6-TV AGV MOVE EVG bei allgemeinen linearen Entgelterhöhungen erhöht. Legen die Tarifvertragsparteien die Erhöhung im Sinne von Satz 1 in Ausgestaltung eines Festbetrags fest, legen sie zugleich den v.H.-Satz oder Betrag fest, um den sich die Beträge in Buchst. a und d erhöhen.

Die tarifliche Dynamisierungsklausel nach Unterabs. 1 hat aufgrund der Entgelterhöhungen in Festbeträgen ab 01. Juli 2025 und 01. Juli 2026 keine Anwendung gefunden. Ausgenommen hiervon war Buchst. d.

(2) Hinsichtlich der Zahlung der Ausbildungs-/Studienvergütung und der Abzüge gelten die für Arbeitnehmer jeweils geltenden Bestimmungen entsprechend.

(3) Besteht der Anspruch auf Ausbildungs-/Studienvergütung nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird bei der Berechnung der Vergütung für einzelne Tage der Monat zu 30 Tagen gerechnet. Besteht für einzelne Stunden kein Anspruch, wird für jede nicht geleistete Ausbildungsstunde die Ausbildungs-/Studienvergütung um den maßgeblichen Stundensatz vermindert.

(4) Dual Studierende, die während der berufspraktischen Ausbildung am Lernort „betrieblicher Arbeitsplatz“ eingesetzt werden, erhalten bei Vorliegen der sonstigen tarifvertraglichen Anspruchsvoraussetzungen die Zulagen nach §§ 12-16, 19, 30, 35 und 36 die für Arbeitnehmer im FGr 2-TV AGV MOVE EVG vereinbart sind.

(5) Dual Studierende, die während der berufspraktischen Ausbildung am Lernort „betrieblicher Arbeitsplatz“ zum Tragen von Unternehmensbekleidung (§ 48 FGr 2-TV AGV MOVE EVG) verpflichtet sind, erhalten ab dem 01. Juli 2025 für Umkleidevorgänge inkl. der Wege von und zu Umkleideräumen eine pauschale Entschädigung in Höhe von monatlich 25,00 EUR (EfU-A). Die Entschädigung nach Satz 1 wird mit der Studienvergütung gezahlt, unabhängig davon, ob die Umkleidevorgänge ganz oder teilweise innerhalb oder außerhalb der betrieblichen Arbeitsstätte erfolgen. Daneben erfolgt keine Anrechnung auf die Ausbildungszeit.

Protokollnotiz:

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

§ 4
Jährliche Zuwendung für ausbildungsintegrierte Dual Studierende

(1) DSa erhalten in jedem Kalenderjahr eine jährliche Zuwendung.

(2) Die jährliche Zuwendung beträgt im

- ersten Studienjahr	1.123,77 EUR (ab 01. Juli 2026: 1.151,86 EUR)
- zweiten Studienjahr	1.185,51 EUR (ab 01. Juli 2026: 1.215,15 EUR)
- dritten Studienjahr	1.216,36 EUR (ab 01. Juli 2026: 1.246,77 EUR)
- vierten Studienjahr	1.257,77 EUR (ab 01. Juli 2026: 1.289,21 EUR)

Dabei ist jeweils das Studienjahr maßgeblich, in dem sich der DSa im Monat September befindet. Bei Studienbeginn nach dem 01. September ist das erste Studienjahr maßgeblich.

(2a) Die Beträge in Abs. 2 erhöhen sich um den gleichen Vomhundertsatz, um den sich das Jahrestabellenentgelt der Entgeltgruppe 605 (Stufe 1) der Anlage 4 zum FGr 6-TV AGV MOVE EVG bei allgemeinen linearen Entgelterhöhungen erhöht. Legen die Tarifvertragsparteien die Erhöhung im Sinne von Satz 1 in Ausgestaltung eines Festbetrags fest, legen sie zugleich den v.H.-Satz oder Betrag fest, um den sich die Beträge in Abs. 2 erhöhen.

(3) Die Höhe der jährlichen Zuwendung in der Zeit der Berufsausbildung nach dem BBiG richtet sich abweichend von Abs. 2 nach der jährlichen Zuwendung für Auszubildende gemäß Anhang I.

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

(5) Im Übrigen gelten für die Berechnung und die Zahlung der jährlichen Zuwendung die für die Arbeitnehmer ihres Unternehmens jeweils geltenden Bestimmungen entsprechend.

§ 5
unbesetzt

§ 6
Vermögenswirksame Leistung

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

§ 7
unbesetzt

§ 8
Betriebliche Einsatzbestimmungen / Erholungsurlaub / Freistellungen

(1) Die regelmäßige Einsatzzeit während der betrieblichen Praxisphase der Dual Studierenden beträgt durchschnittlich 38 Stunden in der Woche.

(2) Im Übrigen richten sich während der betrieblichen Praxisphase der Dual Studierenden die anzuwendenden Bestimmungen, Erholungsurlaub und Freistellungen nach dem FGr 2-TV AGV MOVE EVG in Verbindung mit dem BasisTV AGV MOVE EVG.